



HARIDUS- JA  
TEADUSMINISTEERIUM



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks

# OSKUSED JA ELUKESTEV ÕPE: KELLELT JA MIDA ON EESTIL OSKUSTE PARANDAMISEKS ÕPPIDA?



2

---

# **OSKUSED JA ELUKESTEV ÕPE: KELLELT JA MIDA ON EESTIL OSKUSTE PARANDAMISEKS ÕPPIDA?**

PIAAC UURINGU TEMAATILINE ARUANNE NR 2

---

**Ellu Saar | Marge Unt | Kristina Lindemann | Epp Reiska | Auni Tamm**

## **Oskused ja elukestev õpe: kellelt ja mida on Eestil oskuste parandamiseks õppida?**

### **PIAAC uuringu temaatiline aruanne nr 2**

Autorid: Ellu Saar, Marge Unt, Kristina Lindemann, Epp Reiska, Auni Tamm  
(Tallinna Ülikooli Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut).

Viitamine: Saar, E., Unt, M., Lindemann, K., Reiska, E., Tamm, A. (2014). Oskused ja elukestev õpe: kellelt ja mida on Eestil oskuste parandamiseks õppida? PIAAC uuringu temaatiline aruanne nr 2. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.

Retsensent: Laura Kirss (SA Poliitikauuringute Keskus Praxis)

Haridus- ja Teadusministeerium

Munga 18, Tartu 50088, Eesti

Tel: +372 7350120

E-post: hm@hm.ee

<http://www.hm.ee/piaac>

© autorid ja Haridus- ja Teadusministeerium, 2014

Tellija ja väljaandja: Haridus- ja Teadusministeerium

Keeleline korrektuur: Tõlkebüroo EM Tõlge

Kujundus: Epp Leesik / AS Ecoprint

Uuring on valminud Euroopa Liidu Euroopa Sotsiaalfondi rahastamisel

PIAAC-Eesti programmi (1.1.0605.10-007) raames.

ISBN: 978-9985-72-214-5 (pdf)

# SISUKORD

Lühikokkuvõte | 4

Mõisted | 9

## 1. Täiskasvanute elukestvas õppes osalemist ning oskuste omandamist mõjutavad tegurid valdkonna teooriate ja empiiriliste uuringute põhjal | 10

1.1. Makrotasandi käsitlused | 10

1.2. Mesotasandi käsitlused | 15

1.3. Mikrotasandi käsitlused | 17

1.4. Integreeritud mudelid | 19

1.5. ALL uuringul põhineva analüüsi tulemuste ülevaade: oskuste pakkumise ja nõudluse vahekord ning selle mõju koolituses osalemisele | 22

1.6. Elukestvas õppes osalemist mõjutavate tegurite analüüs PIAACi andmete alusel | 24

## 2. Eesti täiskasvanute osalemine elukestvas õppes: PIAACi andmete analüüs | 25

2.1. Osalemine formaal- ja mitteformaalõppes | 25

2.2. Sotsiaaldemograafiliste gruppide elukestvas õppes osalemise erinevused, oskuste mõju elukestvas õppes osalemisele | 30

2.2.1. Soolised erinevused | 31

2.2.2. Erinevused vanusegrupiti | 31

2.2.3. Erinevused sõltuvalt kodusest keelest | 33

2.2.4. Erinevused sõltuvalt elukohast | 34

2.2.5. Erinevused haridustasemeti | 35

2.2.6. Erinevused sõltuvalt oskuste tasemest | 36

2.2.7. Osalemine sõltuvalt haridustasemest ja oskuste tasemest | 39

2.2.8. Erinevused sõltuvalt laste olemasolust ja noorima lapse vanusest | 40

2.2.9. Erinevused hõivestaatuseti | 42

2.2.10. Erinevused ametigrupiti | 43

2.2.11. Erinevused majandussektoriti | 44

2.2.12. Erinevused majandusharuti | 46

2.2.13. Erinevused ettevõtte suuruseti | 47

2.2.14. Erinevused sõltuvalt töökogemuse pikkusest | 48

2.2.15. Erinevused sõltuvalt ametikoha oskustemahukusest | 49

2.2.16. Õppes osalemist mõjutavad tegurid | 51

2.3. Erihariduseta mitteõppivad noored | 57

2.4. Elukestvas õppes osalemise peamised põhjused | 65

2.5. Tööandja finantstoetus | 68

2.6. Õppe kasulikkus | 70

2.7. Täiendava koolituse vajadus | 73

2.8. Osalemise soov | 78

2.9. Elukestvas õppes osalemist takistavad barjäärid | 85

2.9.1. Elukestvas õppes osalemise barjäärid erinevate sotsiaaldemograafiliste gruppide lõikes | 86

2.9.2. Osalenu ja potentsiaalsete osalejate elukestvas õppes osalemise barjäärid | 90

## 3. Teiste riikide näited täiskasvanute elukestvasse õppesse (tagasi)toomisest | 97

3.1. Head praktikad elukestvas õppes osalemise suurendamiseks | 97

3.1.1. Oskuste vajaduse prognoosimise näited | 97

3.1.2. Finantseerimisinstrumentide näited | 98

3.1.3. Ülevaade mõningatest madala haridus- ja oskuste tasemega inimeste kaasamise programmidest | 99

3.2. Tööandjatele suunatud programmid | 104

3.3. Õppetunnid Eesti jaoks | 107

## 4. Põhitulemused, järeldused ja poliitikasoovitused | 108

4.1. Ülevaade põhitulemustest | 108

4.2. Poliitikasoovitused | 113

Kasutatud kirjandus | 116

## 5. Lisad | 122

## LÜHIKOKKUVÕTE

Arusaam õppimisest kui noorte kohustusest ja privileegist ei vasta tänapäeva kiiresti muutuva maailma nõudmistele. Euroopa Liit on aktiivselt asunud edendama täiskasvanute õppimist ja seadnud oluliseks prioriteediks suurendada elukestvas õppes osalemist. Selle taga on arusaam, et täiskasvanute õppes osalemine on kasulik nii sotsiaalses kui ka majanduslikus plaanis nii osalejatele endile kui ka ühiskonnale laiemalt, kuna see tõstab nii tootlikkust kui ka hõivet tööturul. Rahvusvaheline täiskasvanute oskuste uuring PIAAC (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies*) pakub võrreldes varasemate andmebaasidega mitu täiendavat võimalust. Kuna uuring mõõtis lisaks haridustasemele ka kolme liiki oskusi (funktsionaalset lugemisoskust, matemaatilist kirjaoskust ja probleemilahendusoskust tehnoloogiarikas keskkonnas), siis on võimalik uurida, kuidas mõjutavad elukestvas õppes osalemist oskused ja haridus eraldiseisvalt. Et PIAACi küsimustikus oli ka mahukas osa, mis mõõtis erinevate oskuste kasutamist tööl, annab see lisaks võimaluse analüüsida, kuidas mõjutavad elukestvas õppes osalemist nn pakkumise poole karakteristikud, st inimeste oskused ja haridustase, ning kuidas mõjutavad elukestvas õppes osalemist nn nõudlust iseloomustavad näitajad (eelkõige töö oskustemahukus).

Euroopa haridusterminoloogias on levinud õppimise jaotamine formaalseks, mitteformaalseks ja informaalseks õppimiseks. PIAACi andmestik võimaldab analüüsida osalemist formaal- ja mitteformaalõppes. Formaalõpet viiakse enamasti läbi koolides, see toimub eesmärgistatult kvalifitseeritud õpetajate juhendamisel ning õppimisprotsessi ja selle tulemusi hinnatakse. Mitteformaalõpe on vabatahtlik eesmärgistatud õpe, millel on konkreetne läbiviija ning mida iseloomustab paindlikkus ja õppijakesksus.

Aruandes võrreldakse elukestvas õppes osalemist Eestis viie riigi (Soome, Saksamaa, Suurbritannia, Tšehhi ja Venemaa) ning PIAACis osalenud 21 OECD riigi<sup>1</sup> keskmise (edaspidi OECD keskmine) tulemusega. Võrreldavate riikide valikul on lähtutud eeldusest, et elukestev õpe toimub laima majandusliku, sotsiaalse ja kultuurilise süsteemi raames ning moodustab selle osa. Võimalused ja motivatsioon elukestvas õppes osalemiseks kujunevad välja vastavalt sellele, milline on haridussüsteem, tööhõive, heaoluühiskonna korraldus jne. Seetõttu on võrdluseks valitud erineva institutsionaalse raamistikuga riigid, kuna varasemad tulemused on näidanud, et ükski olemasolev süsteem ei pruugi olla hea oma üksikute osade, vaid nende koostoime tõttu.

Aruandes otsitakse vastust küsimustele, kas Eestis on osalemine formaal- ja mitteformaalõppes võrreldes OECD keskmise ning võrreldavate riikidega pigem kõrge või madal; millised sotsiaaldemograafilised grupid osalevad õppes rohkem, millised vähem; kuidas mõjutavad õppes osalemist töö ja töökoha karakteristikud; kuidas mõjutab õppes osalemist oskuste tase; kuidas mõjutavad õppes osalemise tõenäosust ennustada inimest ja töökohta iseloomustavad karakteristikud; millised on elukestvas õppes osalemise peamised põhjused; milline on olnud töödandja finantstoetus õppes osalejatele; kuidas mõjutavad õppes osalejad selle kasulikkust tööle; millised grupid tunnevad enam vajadust osaleda koolituses, et tööga paremini toime tulla; kui suur osa elanikkonnast oleks tahtnud elukestvas õppes osaleda, kuid ei saanud seda erinevatel põhjustel teha. Aruanne koosneb neljast peatükist. Esimeses peatükis

<sup>1</sup> Osalenud OECD riikide keskmise arvutamisel on arvesse võetud Austria, Belgia, Kanada, Tšehhi, Taani, Eesti, Soome, Prantsusmaa, Saksamaa, Iirimaa, Itaalia, Jaapani, Korea, Hollandi, Norra, Poola, Slovakkia, Hispaania, Rootsi, Suurbritannia ja Ameerika Ühendriikide andmeid.

antakse lühiülevaate teoreetilistest käsitlustest ja empiirilistest uuringutest, mis iseloomustavad elukestvas õppes osalemist oskuste nõudlusest ja pakkumisest lähtudes. Elukestvas õppes osalemist ja oskuste kujunemist mõjutavaid tegureid käsitletakse kolmel tasandil: 1) makro- ehk riigi tasandil; 2) meso- ehk institutsioonide tasandil; 3) mikro- ehk indiviidi tasandil. Tuuakse ära ka integreeritud mudel, mis iseloomustab kokkuvõtlikult eri tasanditel täiskasvanuõppes osalemist mõjutavaid individuaalseid ja struktuurseid karakteristikuid, koos teemakohaste näidetega aastatel 2004–2006 läbi viidud täiskasvanute oskuste uuringu ALL (*Adult Literacy and Life Skills Survey*) tulemuste analüüsist. Teises peatükis analüüsitakse PIAACi andmete põhjal erinevate sotsiaalsete gruppide osalemist formaal- ja mitteformaalõppes sõltuvalt töökoha karakteristikutest ning uuritakse, kuidas sõltub osalemine oskuste tasemest. Käsitletakse ka osalemise põhjuseid ja seda, kuidas toetab tööandja õppes osalejad finantsiliselt ning milliseks peetakse õppe kasulikkust. Samuti vaadeldakse õppimise soovi, täiendava koolituse vajadust ja õppes osalemist takistavaid barjääre. Kolmandas peatükis antakse lühiülevaade mõnedest madala haridus- ja oskuste tasemega inimeste kaasamise programmidest ning tööandjatele suunatud programmidest erinevates riikides. Neljandas osas on toodud kokkuvõtte põhitulemustest ja formuleeritud mõningad poliitikasoovitused.

Formaalõppes osalevad võrreldavatest riikidest enim Soome ja Suurbritannia täiskasvanud (15% küsitlusele eelnenud aastal). Ilmselt on sellele kaasa aidanud mitmed eriprogrammid, mille üheks eesmärgiks on olnud suurendada täiskasvanute osalust formaalõppes (näiteks *Skills for Life* Suurbritannias, *Noste* Soomes). Eestis osaleb formaalõppes kümnendik täiskasvanutest. Rõõmustav on see, et PIAACi 2011.–2012. aasta ja täiskasvanute koolituse uuringu 2007. aasta andmete alusel saab väita, et kahe uuringu vahelisel perioodil on formaalõppes osalevate täiskasvanute osakaal Eestis märkimisväärselt kasvanud.

Mitteformaalõppes osalevad kõige enam Soome täiskasvanud, kellest oli küsitlusele eelnenud aastal õppinud ligi kaks kolmandikku. Eestis on mitteformaalõppes osalenud umbes pooled täiskasvanutest. Kuna Eestis on nende inimeste osakaal, kes tunnevad, et nad vajaksid praeguste töökohustustega toimetulekuks koolitust, oluliselt kõrgem kui PIAACis osalenud OECD riikides keskmiselt, ilmnevad koolitusvajaduse ja tegeliku koolituses osalemise vahel käärid. Kõigis analüüsitud riikides, sealhulgas ka Eestis osalevad koolituses sagedamini need inimesed, kes on seal juba ennegi osalenud, st toimib nn Matteuse efekt. Elukestva õppe toetamise esmaseks eesmärgiks tuleks seada koolituses mitteosalenud inimeste osakaalu oluline vähendamine.

Murettekitav on tendents, et nii formaal- kui ka mitteformaalõppes osalevad vähem need sotsiaaldemograafilised grupid, kes seda just rohkem vajaksid. Õppes osalemist mõjutavad Eestis oluliselt vanus, kodune keel (vene koduse keelega inimesed osalevad oluliselt vähem) ja haridustase (mida kõrgem see on, seda rohkem osaletakse). Vanemate vanusegruppide puhul jääb formaalõppes osalemine Eestis praegu oluliselt alla vastavatele näitajatele Soomes ja Suurbritannias. Eestis on küll ellu viidud Euroopa Sotsiaalfondi rahastatud programm „Täiskasvanute tööalane koolitus ja arendustegevused“, mille eesmärgiks oli avardada täiskasvanud elanikkonna elukestvas õppes osalemise võimalusi ning tõsta kutseõppeasutustes ja kutseõpet pakkuvates rakenduskõrgkoolides pakutava kvaliteetse koolituse kaudu inimeste tööalast konkurentsivõimet kõigis Eesti piirkondades, kuid selle tulemuslikkuse kohta ei ole veel analüüsi tehtud. Ehk tasuks õppida *Noste* programmi kogemustest Soomes. Selle olulise tulemusena märgitakse lõpparuandes tihedat kolmepoolset koostööd tööandjate, töötajate ja koolituse pakujate vahel. Täiskasvanuid aitaksid nii kesk- kui ka kutseharidusse õppima tuua stipendiumid ja laenud. Näiteks Rootsisis saavad põhi- ja keskhariduse tasemel vähemalt poole koormusega õppivad üle 20-aastased inimesed taotleda õppelaenu ja stipendiume.

Mitteformaalõppes osalemine erineb ka piirkonniti: see on suurim Põhja-Eestis ja väikseim Kirde-Eestis. Piirkondadevaheliste erinevuste põhjuseks on eelkõige töökohtade struktuur: kui Põhja-Eestis on ülekaalus oskustemahukad ametikohad, siis Kirde-Eestis on rohkem keskmise oskustemahukusega sinikraede ja vähese oskustemahukusega ametikohti. Naiste puhul



mõjutab elukestvas õppes osalemist oluliselt laste vanus: väikelaste emade osalusprotsent on oluliselt väikesem kui lasteta naistel ja neil naistel, kelle lapsed on vanemad. Perekohustused on 25–34-aastaste alla 2-aastase lapsega naiste puhul ka olulisimaks õppes osalemist takistavaks barjääriks. Siin peitub probleemkoht meie konservatiivsele süsteemile iseloomuliku pika vanemahüvitise perioodi ja väga liberaalse tööturu vahel. Võib oletada, et noored emad tunnetavad teravalt vajadust tööturuarengutest mitte maha jääda, kuid piiratud lastehoiu-võimalused enne lapse teist eluaastat ei võimalda pereelu ja enesetäiendamist paindlikult ühendada.

Kuigi Eestis on töötute osalus koolitustes viimastel aastatel oluliselt suurenenud, jääb see hõivatute vastavast näitajast siiski oluliselt maha (erinevus on oluliselt suurem kui Soomes ja Suurbritannias ning mõnevõrra suurem OECD keskmisest). Töötute puhul on Eestis oluliseks koolituses osalemise takistuseks hind. Seega tuleks just sellele sihtgrupile pakkuda senisest veelgi enam erinevaid tasuta koolitusi ja tõhustada koolituses osalemisega kaasnevate kulude katmise mehhanisme. Probleemiks võib olla ka see, et töötud ei ole koolitusvõimalustega kursis. Üle kümnendiku koolitusvajadust tunnetanud töötutest tõi välja just infopuuduse. Samas puudub võimalus mõõta mittetajatud infopuudust: töötusijad ei pruugi olla koolitusvõimalustest teadlikud ega oska seda ka põhjusena välja tuua.

Uuringust selgus, et õppes osalemist mõjutavad oluliselt töö ja töökoha karakteristikud. Nii formaal- kui ka mitteformaalõppes osalemine sõltub Eestis ametikoha oskustemahukusest, kusjuures erinevused on mõnevõrra suuremad kui OECD riikides keskmiselt. Osalus on suurim oskustemahukatel ametikohtadel (juhid ja spetsialistid) ning väikseim sinikraede ametikohtadel töötavatel täiskasvanutel. Ka sektor, majandusharu ja ettevõtte suurus mõjutavad õppes osalemist. Eestis nagu ka OECD riikides keskmiselt õpivad formaalõppes pigem need, kelle oskuste tase on kõrge. Samas on PIAACi andmete puhul (kuna tegemist ei ole longituudsete andmetega) raske välja tuua põhjuslikku seost, st kas oskuste tase soodustab õpingute jätkamist või on oskuste tase kõrgem tänu formaalõppes õppimisele. Kuna Eestis osaleb enamik täiskasvanuid formaalõppes ennekõike kõrghariduse tasemel, siis võib suurte oskustest sõltuvate erinevuste põhjuseks olla pigem see, et õpingute jätkamine kõrghariduses tagab täiskasvanule paremad oskused. Eestis mõjutab oskuste tase kõige enam keskharidusega täiskasvanute osalemist nii formaal- kui ka mitteformaalõppes. Seega ilmneb täiskasvanuõppes osalemise korral kumulatiivne mõju, mis pigem suurendab ebavõrdsust, mitte ei vähenda seda.

Analüüsi tähtsaimaks tulemuseks on järeldus, et Eestis mõjutavad töö sisu ja töökoha karakteristikud elukestvas õppes osalemist olulisemalt kui inimese enda karakteristikud (sealhulgas tema haridus- ja oskuste tase). Seega on õppes osalemisel olulisem just nõudluse pool ning koolitusest või õpingutest saadaval uutel oskustel ja/või kõrgemal haridustasemel pole ilma rakendusvõimaluseta iseseisvat väärtust. Kuigi oskused on olulised, sõltub nende väärtus õppes osalemise tagajana ikkagi sellest, kas neid tööturul ka vajatakse. Nagu näitas PIAACi andmete esmane analüüs (Halapuu ja Valk 2013), jääb Eesti tööil kasutatavate oskuste poolest rahvusvahelisele keskmisele alla. Eestis on inimestel oskusi rohkem kui tööturul neile rakendust. Seega ei pruugi inimeste oskuste taseme tõus kaasa tuua nende aktiivsemat osalemist täiskasvanuõppes (nagu eeldab näiteks inimkapitali teooria ning millest lähtuvad mitmed poliitikadokumendid ja vastavad programmid). Kui tööturul puudub reaalne nõudlus oskuste järele, siis on ka täiskasvanuõppes osalemine madal. Ainult pakkumise poole (indiviidi oskuste ja hariduse) arvestamine jätab vaatluse alt välja struktuursed faktorid (töökohtade oskustemahukuse), mis mängivad õppes osalemisel olulisemat rolli. Kui ei ole piisavalt oskustemahukaid töökohti, siis ei ole tööandjatel vajadust pakkuda õpet ja töötajatel vajadust omandada täiendavaid oskusi. Oluliseks probleemiks Eesti tööturul on peetud erihariduseta töötajate suurt osakaalu. Paraku ei ole ka viiendikul noortest kutse- või erialast haridust. Küsitlusele eelnenud aasta jooksul oli neist mitteformaalõppes osalenud vähem kui pool, mis jääb oluliselt maha kõrgharidusega noorte vastavast näitajast. Samas leiab vaid kümnendik erialase hariduseta noortest, et vajaks praegusest kõrgemat haridustaset. Põhjuseks on see,

et enamasti töötavad need noored keskmise või vähese oskustemahukusega ametikohtadel. Neil puudub surve õpinguid jätkata ja oma haridustaset tõsta. Võrdlus kutseharidusega mitteõppivate noortega näitab, et need kaks gruppi on nii koolituses osalemise, sotsiaalse tausta, ametikoha, oskuste taseme kui ka oskuste tööl kasutamise poolest suhteliselt sarnased. Samas on riigi prioriteediks just kutseharidus. Ilmselt ei aita ainuüksi kutsehariduse formaalselt prioriteediks seadmisest, vaid kutseharidus peaks tõepoolest tagama tööturul vajaminevate oskuste õpetamise ja seega ka noorte oskuste tõusu. Sealjuures sõltub töökohtade struktuurist, kas neid oskusi tööturul ka vajatakse.

Õppes osalemise põhjuste poolest on Eesti suhteliselt sarnane OECD riikide keskmisele. Kõigis võrreldavates riikides on levinuim õppes osalemise põhjus soov teha oma tööd paremini. Nii OECD riikides keskmiselt kui ka Eestis täiendasid ligikaudu pooled inimesed end just sel põhjusel. Tähtsusele teiseks põhjuseks on soov suurendada teadmisi ja oskusi huvitaval erialal. Eesti kõige silmatorkavam erinevus teistest riikidest on see, et meil on väga vähe neid, kes nimetasid osalemise põhjusena kohustust. Samas hakkab silma, et nende vähete sinikraede jaoks, kes osalesid täiendõppes, on suhteliselt olulised nn instrumentaalsed põhjused (kohustus või tunnistuse saamine): kui alla kümnendiku oskustemahukatel ametikohtadel töötajatest nimetas seda osalemise peamise põhjusena, siis veerandi oskustöötajate ja viiendiku lihttöölise jaoks oli see kõige olulisem põhjus. Sarnased erinevused ilmnevad ka haridusgruppide võrdlemisel: võrreldes kõrgharitudega on põhiharitudel koolituses osalemise oluliseks põhjuseks oluliselt rohkem väline sundus.

Eestis on tööandjate rahaline toetus töötajate formaalõppes osalemisele oluliselt madalam kui OECD riikides keskmiselt. Eestis on saanud tööandjalt rahalist toetust formaalõppes osalemiseks viiendik formaalõppes osalenud töötajatest (OECD riikides keskmiselt on saanud formaalõppele finantstoetust 32% töötajatest). Ülekaalukalt kõige rohkem toetatakse töötajate formaalõpet rahaliselt Suurbritannias, kus sellist toetust on saanud koguni 61% formaalõppes osalenutest. Nii suurte riikidevaheliste erinevuste põhjuseks on ilmselt see, kas täiskasvanud peavad maksma õppemaksu või mitte, st hariduskorraldus. Mitteformaalõppe puhul saab Eestis tööandjalt rahalist toetust kolm neljandikku osalejatest. Samas on tööandjate toetus väiksem just nendele gruppidele, kes seda kõige rohkem vajaksid (näiteks madala haridustasemega täiskasvanud, vähese oskustemahukusega ametikohtadel töötajad, väikestes ettevõtetes hõivatud).

Murettekitav on see, et Eestis on nii formaal- kui ka mitteformaalõppe kasulikkusele (töös või ettevõtluses, millega vastaja samal ajal tegeles) antav hinnang võrreldes OECD keskmise ja teiste võrreldavate riikidega kõige negatiivsem. Vaid 36% formaal- ja 29% mitteformaalõppes osalenuid peab koolitust tööl või ettevõtluses väga kasulikuks. Ka tööga seotud mitteformaalõppes osalejate hinnang koolituse kasulikkusele töös või ettevõtluses oli oluliselt madalam kui teistes võrreldavates riikides. Seega jätab koolituse kasutegur Eestis soovida. Formaaloõpet peavad Eestis kõige vähem tööl kasulikuks põhiharidusega inimesed. Kuna enamik neist õppis kas põhi- või üldkeskhariduse tasemel, omandasid nad mitte niivõrd tööl vajalikke kutse-, vaid pigem üldisi oskusi. Järelikult tuleks õppe raames paremini seostada üldiste oskuste ja otseselt tööga seotud oskuste pakkumine. Ilmselt on see, et õpe on liiga üldine ega seostu inimeste silmis nende otseste tööülesannetega, ka üheks põhjuseks, miks õppe kasulikkust nii madalaks hinnatakse.

Vaatamata sellele, et konkreetsete koolituste kasulikkust hinnatakse keskmisest madalamaks, peavad täiskasvanud Eestis võrreldes OECD riikide keskmisega koolitusi oluliselt vajalikumaks. Seetõttu võib inimeste huvi enesetäiendamise vastu pidada märkimisväärseks. Sealjuures sõltub koolitusvajadus eelkõige sellest, kuivõrd oskusi tööl vajatakse. Eesti eristub enamikust teistest võrreldavatest riikidest selle poolest, et vajadust koolituse järele tunneb veerand vähese oskustemahukusega ametikohtadel töötavatest inimestest (enamikus võrreldavates riikides ligikaudu 10%), kusjuures alla poolte neist on küsitlusele eelnenud aasta jooksul mitteformaalõppes tegelikult osalenud. Seega on vaeslapse ossa jäänud just vähese oskuste-



mahukusega ametikohtadel töötavad inimesed. Teiste analüüsitud riikidega võrreldes on Eestis osalemissoov ja -vajadus suurem vanemaealiste, põhiharitute, keskmise oskustemahukusega sinikraede ning vähese oskustemahukusega ametikohtadel töötajate puhul. Eelkõige just neile gruppidele tuleks pakkuda rohkem õppimisvõimalusi. Samas aga ilmneb vastuolu ootuste ja tegelikkuse vahel: kuigi inimesed tunnevad, et nad vajaksid koolitust, ei pea paljud õppes osalenutest seda kuigi kasulikuks.

PIAACi andmete analüüsi põhjal saab esitada mitmeid poliitikasoovitusi. Olulisemateks neist on kolm järgmist. Esiteks peaksid õppes osalemist tõstvad meetmed ja programmid olema suunatud kindlatele sihtgruppidele. Analüüsi põhjal võib välja tuua, et sellisteks sihtgruppideks, kes vajaksid rohkem toetust ja spetsiaalseid programme, on põhiharitud, sini-kraed, väikeettevõtete töötajad, töötud, erialase hariduseta inimesed, väikelaste emad ja vanemaealised. Teiseks peaks Eestis liberaalse turumajanduse tingimustes suurendama koolituste pakkumisel ja elanikkonna oskuste tõstmisel kindlasti erinevate osapoolte (tööandjate, riigi ja ametiühingute) koostööd. Üheks võimaluseks on reorganiseerida töötuskindlustus töökindlustuseks, millest osa kasutatakse koolitusfondina oluliste ja/või nõrgemate sihtrühmade, sh väikeettevõtete töötajate koolitamiseks koostöös ametiühingute, tööandjate ja töötajatega. Kolmandaks ei tohiks spetsiaalsete programmide kavandamisel keskenduda vaid oskuste taseme tõstmisele, vaid arvestada ka nõudlust oskuste järele. Seega tuleks madala oskuste tasemega inimeste oskuste ja teadmiste tõstmise programm siduda tingimata töökohtade innovatsioonile (töökultuur, töö organiseerimine jne) suunatud programmidega. Tööturuvajaduse täpsema adresseerimise üheks võimaluseks on tööturu seire ja prognoosi ning oskuste arendamise koordinatsioonisüsteemi rakendamine, samuti tuleks programmidesse kavandada tööprotsesside innovatsioonile suunatud koolitusi.

## MÕISTED

**Elukestev õpe:** kõik elu jooksul ette võetud õppetegevused eesmärgiga parandada teadmisi ja oskusi ning suurendada kompetentse vastavalt iseenda, kodanikkonna, ühiskonna ja/või tööturu vajadustele (European Commission 2002). Elukestev õpe hõlmab formaal-, mitteformaal- ja informaalõpet, erinevaid ühis- ja enesearendamisega seotud tegevusi. Formaal- ja mitteformaalõppe puhul tuleb silmas pidada, et vaatamata Euroopa Komisjoni sõnastatud definitsioonidele kasutatakse neid mõisteid erinevas tähenduses. Käesolevas aruandes tähistab elukestev õpe mitteformaal- ja vähemalt 24-aastaste täiskasvanute formaalõpet.

**Formaalõpe:** eesmärgiliselt organiseeritud õppetegevus, millel on fikseeritud kestus ja õppekava; mis on astmete ja hinnete tasandite alusel hierarhiliselt struktureeritud; millel on vastuvõtutingimused ja formaalne registreerimine; mis viiakse läbi koolitus- ja haridusasutustes ette nähtud mahus, kasutades õppimis/õpetamismaterjale ja -meetodeid ning millega kaasneb aktsepteeritud kraadi, diplomi või tunnistuse omistamine. Käesolevas aruandes analüüsitakse 25–65-aastaste inimeste formaalõppes osalemist.

**Mitteformaalõpe:** eesmärgiliselt organiseeritud õppetegevus, mis toimub kindlate programmide alusel ja institutsionaalsel foonil, kuid ei vasta ühele või enamale formaalõppe definitsioonis toodud tingimusele; võimalik osaleda täiskasvanukoolitusasutustes, töökohas, samuti ühiskondlike organisatsioonide, huvigruppide ja kutseliitude vahendusel; läbimise järel võib saada osalemise kohta tunnistuse või mitte. Käesolevas aruandes uuritakse nelja tüüpi koolitustel ehk mitteformaalõppes osalemist küsitlusele eelnenud aastal.

**Informaalõpe:** õppimine, mis tuleneb igapäevastest tegevustest tööl, pereringis või vabal ajal; ei ole struktureeritud (õpieesmärkide, õpiaja või õppematerjalide mõistes) ega lõpe tavaliselt tunnistuse saamisega; võib olla kavatsuslik, kuid enamasti on tegemist ettekuulutatud juhuliku õppimisega. Kuna PIAACis informaalõppes osalemist ei uuritud, käsitletakse seda teemat aruandes näidete, mitte analüüsi tasemel.

**Täiskasvanud:** käesolevas aruandes peetakse täiskasvanute all silmas PIAAC uuringu valimit ehk 16–65-aastaseid inimesi. See erineb Eurostati täiskasvanute koolituse uuringust, kus vaadeldi 25–64-aastaseid täiskasvanuid.

**Funktsionaalne lugemisoskus (*literacy*):** oskus mõista, hinnata ja kasutada kirjalikke tekste ning tegeleda nendega selleks, et ühiskonnas edukalt toimida, saavutada oma eesmärgid ning arendada oma teadmisi ja võimeid (Halapuu ja Valk 2013).

**Matemaatiline kirjaoskus (*numeracy*):** oskus hankida, kasutada, tõlgendada ning edastada matemaatilist teavet ja matemaatilisi ideid selleks, et tegeleda ning tulla toime elus ette tulevate matemaatilisi teadmisi nõudvate olukordadega (Halapuu ja Valk 2013).

**Probleemilahendusoskus tehnoloogiarikkas keskkonnas (*problem-solving in technology-rich environments*):** oskus kasutada digitaalset tehnoloogiat, kommunikatsioonivahendeid ja arvutivõrgustikke selleks, et hankida ja hinnata infot, suhelda ja täita praktilisi ülesandeid. Probleemilahendusoskust mõõtvad ülesanded hindavad oskust lahendada igapäevaelu, töö ja ühiskonnas osalemisega seotud probleeme. Probleemi lahendamiseks peab inimene seadma endale asjakohased eesmärgid, tegema plaani ning kasutama infot, mida on võimalik hankida arvuti ja selle võrgustike (nt Interneti) abil (Halapuu ja Valk 2013).

## TÄISKASVANUTE ELUKESTVAS ÕPPES OSALEMIST NING OSKUSTE OMANDAMIST MÕJUTAVAD TEGURID VALDKONNA TEOORiate JA EMPIIRILISTE UURINGUTE PÕHJAL

Käesolevas peatükis antakse ülevaade teoreetilistest käsitlustest ja mudelitest, mis iseloomustavad elukestvas õppes osalemist nii oskuste nõudlusest kui ka pakkumisest lähtudes. Teoreetilisi lähenemisi on võimalik liigitada lähtuvalt erinevatest alustest: näiteks sellest, mis taseme faktoritele pööratakse põhitähelepanu (kas makro- ehk riigi tasandile, meso- ehk institutsioonide tasandile või mikro- ehk indiviidi tasandile), või siis sellest, millise teadusharu vaatenurgast lähtutakse. Järgnevalt antakse ülevaade erinevatest käsitlustest, mis haakuvad oskuste ja hariduse rolliga elukestvas õppes. Peatüki lõpus esitatakse integreeritud mudelid täiskasvanuhariduse perspektiivist lähtudes.

### 1.1. Makrotasandi käsitlused

Makrotasandi käsitluste raames võrreldakse eri riike, liigitades neid erinevatesse tüüpidesse lähtuvalt haridussüsteemi ja tööturuga seotud näitajate või laiemalt oskuste kujunemise süsteemi mõjust elukestvas õppes osalemise määrale (ülevaadet erinevatest käsitlustest vt Saar ja Ure 2013). Makrotasandi käsitlused rõhutavad, et riigispetsiifiliste ja ajalooliselt kujunenud institutsionaalsete süsteemide (haridus- ja tööturustsüsteem, heaoluriigi mudel) vahel eksisteerib vastastikune mõju, mille tulemusena kujunevad riikides välja eriilmelised institutsioonide kogumid, mis mõjutavad täiskasvanute õppes osalemist. Teooria kohaselt moodustavad institutsioonid igas arenenud riigis integreeritud paketi, kus erinevate institutsioonide reeglid on omavahel kooskõlas ning toetavad ja võimendavad üksteist (Hall ja Soskice 2001). Need igas riigis ajalooliselt välja kujunenud riigile spetsiifilised institutsioonide kogumid toovad analoogsete poliitiliste reformide korral kaasa üsna erinevaid tulemusi (Blossfeld 2003).

#### **Haridussüsteem ja elukestvas õppes osalemine**

Üheks faktoriks, mis mõjutab elukestvas õppes osalemist, peetakse **haridussüsteemi stratifitseeritust** ehk varast ning ranget jagunemist üld- ja kutsehariduseks (vt ka Saar jt 2013). Stratifikatsiooni all peetakse silmas seda, kuivõrd on haridussüsteemis tegemist erinevate rööpmetega, kusjuures need võivad kujuneda mitmesugustel alustel (näiteks võimed, õppekeel jne). Kõige tüüpilisemaks haridussüsteemi stratifitseerituse aluseks on jagunemine üldhariduslikuks või kutsealaseks kallakuks/suunaks<sup>2</sup> (Müller ja Gangl 2003). Just sellest tulenevalt ilmnevad riikide haridussüsteemides ka kõige suuremad erinevused. Stratifitseeritud haridussüsteemid on näiteks Saksamaal ja Austrias, aga ka Hollandis ja Šveitsis, kus keskhariduses domineerib kutseharidus ning valik ühe rööpme kasuks toimub väga varakult (10–11-aastaselt). Kesk- ja Ida-Euroopa riikidest on Tšehhi, Slovakkia, Sloveenia ja Ungari haridussüsteemid pigem lähedased Saksa haridussüsteemile. Neis domineerib orientatsioon kutseharidusele võrreldes üldharidusega (Strietska-Ilina 2001; Kogan ja Unt 2005; Ivančič 2000). Vähe strati-

*Üheks faktoriks, mis mõjutab elukestvas õppes osalemist, peetakse haridussüsteemi stratifitseeritust ehk varast ning ranget jagunemist üld- ja kutsehariduseks.*

<sup>2</sup> Antud aruandes defineeritaksegi stratifikatsiooni kui jagunemist kutse- ja üldhariduseks.

fitseerituks peetakse Suurbritannia haridussüsteemi. Nn Rootsi mudel (ühtluskool, praktiline õpe on koolikeskne, rõhutatakse võrdseid võimalusi ja sotsiaalset sidusust) jääb koos teiste Põhjamaadega pigem nende kahe äärmuse vahele (Green 1999).

Uurijate hulgas ei ole ühest seisukohta, kuidas peaks stratifikatsioon täiskasvanuõppes osalemist mõjutama. Käsitlused jagunevad vastavalt sellele, kas täiskasvanuõpet nähakse esmase hariduse asendaja või selle täiendajana (Wolbers 2005). Kui keskhariduse struktuuris domineerib üldharidus ning haridussüsteem on seega **madala stratifitseeritusega**, jäävad spetsiifilised oskused täiskasvanuõppe ülesandeks. Sel juhul on sellel asendav/kompenseeriv roll (Brunello 2001) ja täiskasvanuna peaks koolitust vajama rohkem inimesi.

**Kõrge stratifitseerituse** korral, mis tähendab kutsehariduse suurt osakaalu, omandatakse spetsiifilised oskused juba haridussüsteemis ja täiskasvanuõppel on pigem täiendav roll. Stratifitseeritud haridussüsteemi korral peaks koolituses osalemine olema seega pigem madal, sest täiendavat õpet vajavad vaid vähesed. Kuna stratifitseeritud haridussüsteemi puhul on kutsehariduse osakaal keskhariduse struktuuris suurem, kaasnevad sellega enamasti üldiste oskuste madalam tase ja suurem varieeruvus (Jungblut 2008). Kuivõrd tööandjad on üldjuhul seisukohal, et madalama oskuste tasemega töötajate koolitamine on kallim, eelistavad nad panustada pigem kõrgema oskuste tasemega töötajate koolitusse. See suurendab ebavõrdsust koolituses osalemisel.

Samas rõhutab enamik autoreid, et tehnoloogia areng toob kaasa selle, et spetsiifilised oskused vananevad kiiremini kui üldised oskused ja vajavad seetõttu sagedamini täiendamist. See asjaolu võib stratifitseeritud haridussüsteemidega riikides tekitada täiendava vajaduse tööalaste koolituste järele. Nii on Estevez-Abe jt (2001) seisukohal, et täiskasvanuõppes osalemine on kõrgem just stratifitseeritud haridussüsteemi korral ja kutsehariduse domineerimine toob kaasa ka väiksema ebavõrdsuse osalemises, kuna soodustab pigem sinikraede õpet. Siiski on varasemad empiirilised uuringud näidanud, et haridussüsteemi kõrge stratifitseeritus pigem vähendab elukestvas õppes osalemist ja suurendab osalemise ebavõrdsust (Wolbers 2005; Roosmaa ja Saar 2010b). Seega näivad varasemad tulemused kinnitavat nende autorite seisukohta, kes rõhutavad haridussüsteemi stratifitseerituse negatiivset mõju täiskasvanuõppes osalemisele ja ka täiskasvanuõppe kompenseerivat rolli.

Eesti kuulub kutsehariduse väikese osakaalu ning hilise üld- ja kutsehariduse vahel jagunemise tõttu pigem madalalt stratifitseeritud haridussüsteemidega riikide hulka. Järelikult peaks see asjaolu potentsiaalselt soodustama täiskasvanuõppes osalemist ja vähendama osalemise ebavõrdsust. Samas tuleks Eesti puhul silmas pidada haridussüsteemi täiendavat stratifitseerituse aspekti, nimelt jagunemist õppekeele alusel juba esimesest klassist alates, mis võib kaasa tuua erinevate rahvusgruppide ebavõrdse osalemise täiskasvanuõppes ja seda eriti sõltuvalt eesti keele oskusest.

Teise elukestvas õppes osalemist mõjutava makrotasandi tegurina tuuakse välja **inimeste haridustase**: mida suurem on riigis või piirkonnas madalama kvalifikatsiooniga töötajaskonna osakaal, seda vähem osaletakse täiskasvanuõppes ja seda kõrgem on ebavõrdsus osalemises (Brunello 2001; Bassanini jt 2007). Seda seisukohta toetab ka inimkapitali teooria (Becker 1975), millest lähtuvalt peaks elukestvas õppes osalemise määr olema makrotasandil madalam nendes riikides, kus elanikkonna haridustase on madalam. Selle põhjuseks peetakse asjaolu, et kõrgema haridustasemega töötajate koolitamine annab enam tagasi kui madalama haridustasemega töötajate oma (Becker 1975). Ka empiiriline analüüs kinnitab seisukohta, et elukestvas õppes osalevad enam nende riikide töötajad, kus inimeste haridustase on kõrgem, st õpingutes/koolitustes osalemisel ilmneb kumulatiivsus (vt Bassanini jt 2007; Roosmaa ja Saar 2010b). Kuna Eesti elanikkonna keskmine haridustase on kõrgem kui enamikus Euroopa Liidu riikides, peaks ka täiskasvanuõppes osalemine olema sellest lähtuvalt suhteliselt kõrge.

*Täiskasvanuõpet nähakse kord esmase hariduse asendaja, kord selle täiendajana.*

*Stratifitseeritud haridussüsteemi korral peaks koolituses osalemine olema pigem madal, sest täiendavat õpet vajavad vaid vähesed.*

*Eesti elanikkonna keskmine haridustase on kõrgem kui enamikus Euroopa Liidu riikides. Seega peaks ka täiskasvanuõppes osalemine olema suhteliselt kõrge.*

### **Koolituse nõudluse ja pakkumise vahekord makrotasandil**

Teoreetilisi käsitlusi, mis eristaksid nõudluse ja pakkumise vahekorda makrotasandil, on väga vähe. Pigem piirduakse mikro- või mesotasandiga. On leitud, et õppes osalemisele peaksid mõju avaldama eeskätt töökohtade nõudmised (Korpi ja Tählin 2008), mis tähendab makrotasandil seda, et õppes osalemist peaks mõjutama mitte elanikkonna haridustase, vaid eelkõige ametikohtade struktuur ehk see, milline on kõrget ja madalat oskustaset eeldavate ametikohtade osakaal riigis. Mitmete autorite arvates (Fragoulis jt 2004; Markowitsch ja Hefler 2007) ongi osalemine elukestvas õppes enamikus Euroopa Liidu uutes liikmesriikides vaatamata elanikkonna kõrgele haridustasemele suhteliselt madal seetõttu, et ametikohtade struktuur (st keskmise ja vähese oskustemahukusega ametikohtade suur osakaal) neis riikides ei nõua elukestvas õppes osalemist.

**Võrreldes elanikkonna haridustasemega mõjutab nii õppes osalemist kui ka ebavõrdsust osalemises enam erinevate nõudmistega ametikohtade struktuur riigis.**

Makrotasandi analüüs kinnitab väidet, et võrreldes elanikkonna haridustasemega mõjutab nii õppes osalemist kui ka ebavõrdsust osalemises enam erinevate nõudmistega ametikohtade struktuur riigis (Roosmaa ja Saar 2012). Ebavõrdsus täiskasvanuõppes osalemises on suurem nendes riikides, kus ametikohtade struktuuris on palju väheseid oskusi ja teadmisi nõudvaid töökohti.

### **Osuste kujunemise süsteem ja elukestvas õppes osalemine: kapitalismi variatiivsuse käsitlus**

Kui eelnev makrotasandi käsitlus keskendus ainult haridussüsteemi mõjule, siis kapitalismi variatiivsuse käsitlus vaatleb erinevate institutsioonide mõju. Iseloomustades teadmiste ja oskuste kujundamise süsteemi mingis konkreetsetes riigis, keskendutakse eelkõige haridussüsteemis ja tööturul kehtivate reeglite eripäradele, koolitajate, tööandjate ja töövõtjate huvidele ja tegutsemisele ning sellele, kuidas riik kõigi osapoolte huve ja käitumist kooskõlastab, millist motivatsiooni kujundab, milliseid võimalusi loob ning milliseid seadusi ja reegleid kehtestab. Süsteeme võikski iseloomustada selle alusel, kuidas neis kujundatakse üldisemat laadi ning kuidas kitsamaid erialaseid teadmisi ja oskusi (Brown jt 2001; Estevez-Abe jt 2001).

Kõige üldisemal tasandil eristatakse kahte süsteemi: liberaalset ja koordineeritud turumajandust (Hall ja Soskice 2001). **Liberaalset majandussüsteemi** iseloomustab pigem masstootmine, mis põhineb peamiselt madala kvalifikatsiooniga tööjõul. Ettevõtete vaheline koordineeritus on piiratud. Vastastikusel usaldusel on sotsiaalsetes suhetes suhteliselt väike roll. Erinevate sotsiaalsete partnerite vahelised kohustused on üldjuhul väga vähesel määral defineeritud. Riik on tööandja ja töövõtja vaheliste suhete korraldamisel pigem kõrvalseisja. Puuduvad juhtkonna ja töötajate huvide tasakaalustamise ning koordineerimise mehhanismid. Töösuhete turukeskus tähendab seda, et töösuhe on orienteeritud lühiajalisele perspektiivile ja selles mõttes on vastastikused kohustused minimaalsed: kui horisondile ilmub soodsam töö või töövõtja, toimub vahetus.

Kuna tööandja võib töötaja mis tahes hetkel vallandada, siis on töötaja huvitatud võimalikult laiema kasutusala oskuste ja teadmiste omandamisest, sest nii on tal lihtsam tööd leida ja ta sõltub vähem konkreetsest tööandjast (Estevez-Abe jt 2001). Haridussüsteem pakubki talle eelkõige üldisemat laadi teadmisi ja oskusi. Tööandjal aga ei ole mõtet töötaja üldistes oskustesse investeerida. Kuna töötaja võib mis tahes hetkel lahkuda, siis on suur risk, et senise tööandja investeeringutest töötajasse võiks profiiti lõigata hoopis teine ettevõtja (nn üleostmise probleem). Seega on tööandja töötajate koolitamisel väga valiv.

Kuna tööturukaitse on nõrk, ei ole töötajatel kutse- ja erialasesse õppesse kasulik investeerida. Töökoha kaotamisel aitab uut tööd leida pigem üldisem haridus. Tegemist on üldiste oskuste süsteemiga, mille iseloomulikuks näiteks on liberaalse turumajandusega Suurbritannia. Ka Eesti kuulub pigem seda tüüpi riikide hulka (Saar ja Ure 2013). Varasemad uuringud on näidanud, et liberaalse turumajandusega riikides on osalus elukestvas õppes suhteliselt kõrge, kuid ka ebavõrdsus osalemises on suur (Saar ja Helemäe 2008; Roosmaa ja Saar 2010a).

**Varasemad uuringud on näidanud, et liberaalse turumajandusega riikides on osalus elukestvas õppes suhteliselt kõrge, kuid ka ebavõrdsus osalemises on suur.**

**Koordineeritud süsteemi** iseloomustavad vastastikusel usaldusel põhinevad suhted. Ettevõtjate ühendused on tugevad, samuti on hästi arenenud ettevõtete koostöö, oluline on sotsiaalsete partnerite roll. Seadusandlusega on tehtud kohustuslikuks töötajate osalemine ettevõtte strateegiliste küsimuste üle otsustamisel. Riik osaleb tööturu reguleerimisel, tööturukaitse on tugev. Nii riigi poolt kehtestatud tööalane seadusandlus kui ka sotsiaalsed partnerid kannavad hoolt selle eest, et mõlemad pooled oleksid kohustatud säilitama töösuhte teatud perioodi jooksul ka juhul, kui ühel pooltest on juba valida soodsamadki töösuhte variante.

Küll aga toetab riik tööst ilmajäänuid, aidates neid tööotsingutel, võimaldades tänu üsna kõrgetele toetustele piisavalt aega sobiva (st nende kitsal erialal rakendatavatele teadmistele ja oskustele vastava) töö leidmiseks, samuti pakkudes (töötü seisukohast) tasuta koolitusi. Haridussüsteemi oluline osa pakub spetsialiseeritud oskuste omandamise võimalust (st keskhariduses domineerib kutseharidus). Samas sponsoreerib riik sellisel moel kaudset ka tööandjat, kuna vabastab ta vajadusest kanda töötaja koolitusega seotud kulutusi. Riigipoolne oskustesse investeerimise riskide maandamine nii töösuhte stabiilsuse kui ka töötute kaitse kindlustamise kaudu on eelduseks spetsialiseeritud oskuste süsteemi kujunemisele (Estevez-Abe jt 2001). Tüüpiliseks näiteks spetsialiseeritud oskuste süsteemist on Saksamaa.

Kapitalismi variatiivsuse käsitluse raames jagatakse oskuste kujunemise süsteemid **spetsialiseeritud oskuste ja üldiste oskuste süsteemiks**. Sealjuures on põhiohk väitel, et süsteemi toimimist aitavad kindlustada ka tööturuinstitutsioonid (Hall ja Soskice 2001). Ühtlasi on leitud, et võrreldes riikidega, kus domineerib üldiste oskuste süsteem, on koordineeritud turumajanduse ja spetsialiseeritud oskuste süsteemiga riikide omavaheline erinevus märgatavalt suurem. Seetõttu eristatakse nende hulgas sotsiaaldemokraatlikke (Põhjamaad) ja kristlik-demokraatlikke riike (tüüpiliseks näiteks on Saksamaa) (Iversen ja Stephens 2008).

Sotsiaaldemokraatlikes riikides panustatakse enam riiklikku haridussüsteemi, hästi on välja arendatud kutseharidussüsteem, rakendatakse aktiivseid tööturumeetmeid ja mõõdukat töötajate kaitset, mille tulemusena on tasakaalus nii spetsiifiliste kui ka üldiste oskuste tase. Osalus täiskasvanuõppes on kõrge ja ebavõrdsus osalemises madal (Rubenson 2006). Sellele on kaasa aidanud nii integreeritud esmaharidussüsteem kui ka panustamine aktiivsetesse tööturumeetmetesse.

Kristlik-demokraatlikke heaoluriike iseloomustab madalam riiklik panus aktiivsetesse tööturumeetmetesse, kuid ka kõrge tööturukaitse, mis soodustab nii tööandjate kui ka töövõtjate investeerimist esmajoonel spetsiifiliste ettevõtte- või sektoripõhiste oskuste arendamisse. Nii osalus kui ka ebavõrdsus osalemises on neis riikides eeldatavalt keskmisel tasemel. Samas eristuvad teistest Euroopa kristlik-demokraatlikest riikidest selgelt Lõuna-Euroopa riigid, kus osalus on madal ja ebavõrdsus kõrge (Saar ja Helemäe 2008; Roosmaa ja Saar 2010a).

Kesk- ja Ida-Euroopa riikide klassifitseerimine kapitalismi variatiivsuse tüpoloogias alusel ei ole kuigi lihtne. Osa uurijaid väidab, et Kesk- ja Ida-Euroopas on kujunemas koordineeritud turumajandus (Lane 2005), samas kui teiste arvates on tegemist pigem liberaalse turumajandusega (Cernat 2002), kolmandad aga on seisukohal, et tegemist on hoopiski kombineeritud tüübiga (Iankova 2002). Siiski on valdav seisukoht, et Kesk- ja Ida-Euroopa riike ei saa käsitleda ühte kindlasse tüüpi kuuluvana, vaid pigem on välja kujunenud erinevad tüübid.

Bohle ja Greskovits (2007a) peavad Eestit neoliberaalsesse tüüpi kuuluvaks<sup>3</sup>. Samas ei pööranud kuigi suurt tähelepanu oskuste süsteemile, vaid asetavad esiplaanile töötajate ja riskigruppide sotsiaalse kaitse küsimused. Eesti neoliberaalse mudeli eripäraks on madalad kulutused aktiivsetesse tööturumeetmetesse. Tegemist on üldiste oskuste süsteemiga.

Käesolevas aruandes võrreldakse Eestit Saksamaa, Soome, Suurbritannia, Tšehhi ja Venemaaga. Elukestvat õpet mõjutavate taustategurite osas sarnaneb Eesti enim Suurbritanniaga. Võrdlusesse kaasatud riike iseloomustavad järgmised tunnused:

*Kapitalismi variatiivsuse käsitluse raames jagatakse oskuste kujunemise süsteemid spetsialiseeritud oskuste ja üldiste oskuste süsteemiks. Tüüpiliseks näiteks spetsialiseeritud oskuste süsteemist on Saksamaa. Eesti esindab üldiste oskuste süsteemi.*

*Eesti neoliberaalse mudeli eripäraks on madalad kulutused aktiivsetesse tööturumeetmetesse.*

3 Tšehhi (nagu ka Poola, Slovakkia ja Ungari) peaks kuuluma kammitsetud neoliberaalsesse tüüpi, mis eristub neoliberaalsest tüübist suuremate sotsiaalkulutuste poolest. Tšehhis on tegemist spetsialiseeritud oskuste süsteemiga.



- » Saksamaa – stratifitseeritud haridussüsteem, spetsialiseeritud oskuste süsteem, koor-  
dineeritud turumajandus, konservatiivne heaoluriik;
- » Soome – haridussüsteemi keskmine stratifitseeritus, spetsialiseeritud oskuste süsteem,  
koordineeritud turumajandus, sotsiaaldemokraatlik heaoluriik;
- » Suurbritannia – vähestratifitseeritud haridussüsteem, liberaalse turumajandusega riik,  
üldiste oskuste süsteem;
- » Tšehhi – spetsialiseeritud oskuste süsteem, stratifitseeritud haridussüsteem, kammit-  
setud neoliberaalne turumajandus;
- » Venemaa – meiega sarnase ajaloolise tagapõhja ja haridussüsteemi kujunemisega riik.

**Kuigi Eesti on üldise oskuste süsteemi ja haridussüsteemi stratifitseerituse poolest suhteliselt sarnane liberaalse Suurbritanniaga, näitavad varasemate uuringute tulemused sellele vaatamata, et Eestis on osalemise täiskasvanuõppes mõnevõrra väiksem ja ebavõrdsus osalemises suurem kui Suurbritannias.**

Kuigi Eesti on üldise oskuste süsteemi ja haridussüsteemi stratifitseerituse poolest suhteliselt sarnane liberaalse Suurbritanniaga (vt tabel 1.1), näitavad varasemate uuringute tulemused sellele vaatamata, et Eestis on osalemise täiskasvanuõppes mõnevõrra väiksem ja ebavõrdsus osalemises suurem kui Suurbritannias. Võrreldavate riikide seas tuuakse täiskasvanuõppe musternäidistena sageli esile Soomet ja Suurbritanniat, mille mõlema haridussüsteemi ise-loomustatakse kui väga paindlikke. Nõustamis- ja üleminekuprogrammid võimaldavad pöörduda õppimise juurde tagasi igas vanuses. Seejuures on võimalik tagasi tulla haridussüsteemi eri astmetele, minna kutseharidussüsteemist üle akadeemilisse õppesse ja vastupidi.

Kui oskuste kujundamise süsteem on neis maades pigem sarnane, siis töösuhete osas on tegemist väga selgelt vastanduvate süsteemidega. Soome puhul on tegemist koostööle orienteeritud majandusega. Selle poolt kõneleb ametiühingute ja ka riikliku tööturupoliitika väga oluline roll. Suurbritannia on aga turukeskse ehk eelkõige konkurentsile orienteeritud majanduse näide. Seega võib edu pandiks olla nii üks kui ka teine süsteem. Oluline on mitte üksikute institutsioonide eelis, vaid teatud institutsionaalsete reeglite kooskõla ning pole ühte universaalset ja ainuõiget lahendust. Samas on oluline ka silmas pidades, et üksiku elemendi (konkreetsed meetmed) lisamine ei pruugi anda oodatud tulemust, kui see ei haaku antud riigi muude struktuursete ja institutsionaalsete omapäradega. Seda enam peab kaaluma poliitika-meetmete valikut nii oma eesmärgi silmas pidades kui ka nende saavutamise võimalusi kaaludes, arvestades olemasoleva riigi tasandi kontekstiga.

**Tabel 1.1. Eesti võrreldavate riikide institutsionaalse korralduse taustal**

Riik	Kapitalismi tüüp	Haridussüsteem				Tööturuinstitutsioonid		
		Oskuste süsteem	Stratifitseeritus	Kutsehariduse omandajate osakaal	Vähemalt keskharidusega, %	Tööturukaitse indeks	Passiivsed tööturumeetmed, kulutused % SKP-st	Aktiivsed tööturumeetmed, kulutused % SKP-st
Eesti	Neo-liberaalne	Üldised oskused	Keskmine	33	90,6	2,1	0,49	0,15
Soome	Koordineeritud sotsiaal-demokraatlik	Spetsialiseeritud oskused	Keskmine	69	85,9	2,2	1,48	0,93
Suurbritannia	Liberaalne	Üldised oskused	Madal	31	78,4	1,6	0,31	0,08
Saksamaa	Koordineeritud, kristlik-demokraatlik	Spetsialiseeritud oskused	Kõrge	53	86,3	3,0	1,02	0,45
Tšehhi	Kammitsetud neo-liberaalne	Spetsialiseeritud oskused	Kõrge	73	92,8	2,7	0,28	0,18

Allikad: Saar ja Ure (2013), Eurostat

Riikide võrdlemisel lähtutakse järgmistest eeldustest. Esiteks eeldatakse, et elukestev õpe toimib laiemas majandusliku, sotsiaalse ja kultuurilise süsteemi raames ning moodustab selle osa. Võimalused ja motivatsioon elukestvas õppes osalemiseks kujunevad välja vastavalt sellele, millised on ajalooliselt kujunenud riiklikud institutsionaalsed alamsüsteemid, nt haridussüsteem, tööhõive, heaoluühiskond jne. Teiseks eeldatakse, et kõik need institutsionaalsed alamsüsteemid on tihedalt seotud, st erinevused riikide vahel ei ole juhuslikud, vaid süstemaatilised, ja riike saab nende erinevuste põhjal liigitada ühiste tunnustega süsteemideks. Kolmandaks võivad samalaadsete poliitiliste reformide tulemused tulenevalt institutsioonilisest taustast ja ühiskonna alamsüsteemide olemusest riigiti märkimisväärselt erineda. See tähendab, et lahendused praegustele probleemidele tuginevad minevikus tehtud otsustele, samas sõltuvad vajalikud muudatused praegustest institutsioonidest.

*Elukestev õpe toimib laiemas majandusliku, sotsiaalse ja kultuurilise süsteemi raames ning moodustab selle osa.*

## 1.2. Mesotasandi käsitlused

Mesotasandiga seotud käsitlused puudutavad haridusinstituutseid ja tööandjaid.

### **Haridusinstituutseid**

Haridusinstituutseid puhul on seoses elukestva õppega peatähelepanu all täiskasvanud õppijatele ligipääsu tagamine nii tasemeharidusele kui ka mitteformaal- ja informaalõppele ning sobiva õpikeskkonna loomine (Mortimore jt 1988; Schuetze ja Slowey 2000; McGivney 2001; Schuetze ja Slowey 2002; OECD 2003; Adelman 2007; Long 2008).

Täiskasvanuõppe puhul on senini käsitletud enamasti kõrgharidussüsteemi ja sellele ligipääsu. Schuetze ja Slowey (2000) on seoses täiskasvanute osalemisega kõrgharidusõppes toonud välja kuus seda eriti mõjutanud faktorit: (1) institutsionaalne mitmekesisus – kuivõrd erinevad instituutseid toetavad või takistavad täiskasvanuna õppimist; (2) paindlik või vaba ligipääs nende õppijate jaoks, kes ei täida traditsioonilisi vastuvõtukriteeriume; (3) kaugõppe ja osalise koormusega õppe võimalus, moodulõpe, varasemate õpingute või töökogemuse arvestamine, st õppida saab viisil, mis sobib täiskasvanud õppija vajadustega; (4) rahaline ja muu tugi; (5) valitsemine ja kontroll – kuivõrd on igal kõrgkoolil võimalik otsustada õpingute korralduse, õppekavade ja -ainete sisu üle; (6) täiendus- ja jätkukursuste olemasolu – lühikesed kursused või õppeprogrammid võivad toimida justkui värvana, ärgitades täiskasvanud õppijaid jätkama tasemeõppes.

Eestit iseloomustavad võrreldes teiste Euroopa riikidega täiskasvanutele pakutavate tasemeõppeprogrammide vähene diferentseeritus (õppe ametlik kestus on kindlalt määratletud ja selles on vähe erisusi) ning kindlaks määratud vastuvõtutingimused analoogselt teiste post-sovetlike riikidega (Hefler 2010; Saar jt 2012). Samas on õpingute paindlikkuse tase (mõne aine läbimise ja eksamite sooritamise asemel on võimalik arvesse võtta õppija varasemaid õpinguid või töökogemust; õppekava on võimalik läbida kaugõppes, õhtuti või nädalavahetustel; koolis tuleb käia iga päev, iga nädal või intensiivsete moodulitena) Eestis kõrge, mis loob täiskasvanutele eeldused õppimiseks. Ka õpikeskkonda tajuvad Eesti täiskasvanud õppijad muude riikidega võrreldes positiivsemalt (Saar jt 2012; Roosmaa ja Tamm 2013).

*Eestit iseloomustab võrreldes teiste Euroopa riikidega täiskasvanutele pakutavate tasemeõppeprogrammide vähene diferentseeritus - õppe ametlik kestus on kindlalt määratletud ja selles on vähe erisusi.*

### **Tööandjad**

Tööandjatel on määrav roll oskuste nõudluse kujundamisel tulenevalt nende poolt pakutava töö iseloomust või ka organisatsioonis, kasutatavates tehnoloogiates, töö sisus jne toimuvatest muudatustest, et saavutada edukaks toimimiseks parimat sobivust tehtava töö ja töötajate oskuste vahel. Hinnates töötajate oskuste sobivust töölevõtmisel ning töötajatele koolituste pakkumise ja töökohapõhise õppe korraldamise vajadust, tuleb paratamatult arvestada tehtavate kulutustega, kuna olulist osa koolitustest finantseerivad tööandjad. Seoses sellega on töötajate arendamist sageli vaadeldud haridusökonoomilisest vaatepunktist.

Haridusökonomilise lähenemise puhul on domineerivaks käsitluseks inimkapitali teooria (Becker 1975), mille keskmes on haridusele või koolitusele tehtud kulutustest saadav efekt tootlikkusele, toodangu ja teenuste paranev kvaliteet ning konkurentsivõime kasv (Vignoles jt 2004). Selle eelduseks on omandatud oskuste maksimaalne rakendamine. Üks võimalus tööandja jaoks kulutusi kontrolli all hoida on teha juba eelnev valik töötajatest viisil, mis minimeerib hilisemaid kulutusi nende oskuste arendamiseks. Järjekorramudeli kohaselt (Thurow 1975) eksisteerib tööandjate jaoks nii tööde kui ka töötajate järjekord ning hinnangu töötaja positsioonile järjekorras annab tööandja sõltuvalt potentsiaalse töötaja koolitusvajadusest ja eeldatavatest kulutustest tema koolitustele. Sel juhul kasutab tööandja töötaja mingeid karakteristikuid kui signaale, et hinnata tema väljaõpetamisega kaasnevat kulutusi.

**Töötaja võimalikest oskustest ja tema õppimisvõimest võib anda signaali nii haridust tõendav diplom kui ka sugu, vanus, rass või mõni muu selgelt määratletav tunnus.**

Üheks olulisemaks kaudseks näitajaks, mis ennustab tööandja jaoks kõige paremini kandidaadi koolitusvajadust ja erinevusi koolituskuludes, peetakse tema haridustaset. Võime omandada edukalt teadmisi üht tüüpi õppes (tasemehariduses) ennustab kaudselt sama ka teist tüüpi õppe kohta. Tööandjale võib töötaja võimalikest oskustest ja tema õppimisvõimest anda signaali nii haridust tõendav diplom kui ka sugu, vanus, rass või mõni muu selgelt määratletav tunnus. Seda teoreetilist käsitlust toetavad ka empiiriliste uuringute tulemused, mille kohaselt finantseerivad tööandjad rohkem just kõrgema haridustasemega, nooremate ja keskealiste ning põhirahvusest töötajate koolitusi kui madalama haridustasemega, vanemate või siserändajatest töötajate koolitusi (Bassanini jt 2007; Rubenson 2007). Samas kasutatakse töötajate valikul haridustunnistusi või muid lihtsalt määratletavaid tegureid esmajoones tööturule sisenemisel, töötajate tegelikud oskused ja otsus neile koolitust pakkuda selguvad alles tööprotsessis (Bills 1988).

**Nendes valdkondades, kus nõudlus kõrge kvalifikatsiooniga tööjõu järele on kasvav, pakutakse ka enam koolitusi.**

Töökeskonda iseloomustavate näitajatena tuuakse välja sektor, tegevusala, põhiline toodanguliik ja kasutatav tehnoloogia, konkurentsitase ning töötajate organiseerituse määr (Rubenson 2007). Lähtuvalt sellest, millistele töökeskkonna parameetritele keskendutakse, iseloomustatakse ka tööandjate panustamist töötajate koolitustesse. Tehnoloogilistes käsitlustes tuuakse tööandjate erinev aktiivsus töötajate koolitustesse panustamisel välja sektori tasandil, lähtudes nn pehmetest või kõvadest tehnoloogiatest. Nendes valdkondades, kus nõudlus kõrge kvalifikatsiooniga tööjõu järele on kasvav, pakutakse ka enam koolitusi (Bartel ja Lichtenberg 1987). Näitena sellistest valdkondadest võib tuua finantsteeninduse, avaliku sektori ja äriteeninduse (Hefler 2010).

**Suurema töötajate arvuga ettevõtete töötajad osalevad koolitustes rohkem kui väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete töötajad.**

Teine koolitustes osalemist mõjutav organisatsiooni tasandi näitaja on töötajate arv. Nagu empiirilised uuringud on näidanud, osalevad suurema töötajate arvuga ettevõtete töötajad koolitustes rohkem kui väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete töötajad (Bassanini jt 2007). Sellele on pakutud erinevaid selgitusi. Ühelt poolt on suurema töötajate arvuga ettevõtetel võimalik töötajate koolitusse enam investeerida, teisalt on seal vastavalt institutsionaalsetele teooriatele olemas ka üksus või personaliosakond, kus suunatakse ja kavandatakse töötajate koolitusi (Kalleberg 1992; Bassanini jt 2007).

Institutsionaalsed lähenemised peavad lisaks eeltoodule oluliseks ka organisatsioonisiseseid reegleid ja norme, mis arvestavad töötajate õigusi ja vajadusi, sh koolitusvajadust õigluse printsiibist lähtudes. Nende omaksvõtmine töötajate poolt, kujunev organisatsioonikäitumine (*organizational citizenship*) mõjutab kogu organisatsiooni tegevust läbi suurema sidususe ja tööpanuse (Kalleberg 1992; Kalleberg jt 1996). Töökeskond, kus töötajate osalemist koolituses peetakse enesestmõistetavaks, mõjutab positiivselt nii töötajate motivatsiooni selles osaleda kui ka seal omandatu kasutuselevõtmist.

Töötajaid ühendavatest organisatsioonidest on levinuimad ametiühingud, kes esindavad töötajaid nii töö- ja palgasuhetes kui ka koolitustega seotud läbirääkimistel, suurendades seeläbi töötajate koolitusvõimalusi (Kennedy jt 1994). Helms-Jorgensen ja Warring (2003) tõstavad lisaks töötajate poliitilistele ühendustele esile ka töötajate mitteformaalseid kultuurilisi ja

tööpõhiseid ühendusi/kogukondi, kes aktiveerivad ühiste arutelude, sh tööprotsessis tehniliste ja organisatsiooniliste lahenduste otsimise ning üksteiselt õppimise kaudu ka madalama kvalifikatsiooniga töötajate teadmiste ja oskuste omandamist, aidates seeläbi saavutada ka organisatsiooni seisukohalt paremat tulemust.

Seega investeeritakse sektorites, kus on nõutavad paremad oskused, rohkem töötajate koolitustesse ja ka koolitustes osalejaid on seal enam. Sama kehtib suurte, personalipoliitikat omavate ettevõtete kohta, kus pööratakse enam tähelepanu töötajaskonna oskuste arendamisele, kuna selle parem oskuste tase tagab efektiivsema tegutsemise ja annab seeläbi konkurentsieelise. Töötajate arendamine toimub sihipärasemalt ja paremate tulemustega ettevõtetes, kus on olemas vastavad organisatsioonilised reeglid ja normid ning kus töötajad on läbi formaalsete või mitteformaalsete ühenduste enam kaasatud oma tööga seotud probleemide sõnastamise ja lahenduste otsimisse.

**Sektorites, kus on nõutavad paremad oskused, investeeritakse enam töötajate koolitustesse ja ka koolitustes osalejaid on seal enam.**

### 1.3. Mikrotasandi käsitlused

Elukestva õppe ja oskuste mikrotasandi käsitluste keskmeks on inimene oma tausta, hoiakute ja väärtustega. Käesolevas alapeatükis iseloomustatakse eri distsipliinide käsitlustele toetudes esmalt elukestvas õppes osalemist, seejärel peatatakse oskuste ja elukestva õppega seotud temaatikal.

Haridusökonoomilisest vaatepunktist lähtudes keskendutakse õppele tehtavate kulutuste hindamisele võrrelduna oodatava tuluga ja õppes osalemist takistavatele majanduslikele barjääridele. Neid aspekte toovad välja nii inimkapitali teooria (Becker 1975) kui ka sellega seotud ratsionaalsete valikute teooria (Allingham 2002), mille järgi püüdlevad inimesed maksimaalse kasu poole minimaalsete kulutustega. Ratsionaalse valiku mudeli kohaselt põhineb õppes osalemise otsus vajalike kulude ja oodatava kasu (kas otseselt kõrgema palga või kaudselt parema töö, lisandunud oskuste ja kontaktide, parema tervise vms) võrdlemisel. Teoreetiliselt eeldatakse, et iga inimese jaoks eksisteerib kulude ja tulude hindamisel spetsiifiline tasakaalupunkt (OECD 2003).

Sotsioloogiline vaatepunkt analüüsib sotsiaaldemograafiliste tunnuste (soo, vanuse, haridusliku, sotsiaalse ja kogemusliku tausta) ning elukestvas õppes osalemise seoseid. On leitud, et elukestvas õppes osalemisele avaldavad olulist mõju vanus ja omandatud haridus ning sellega seotud sotsiaalne taust, kuid ka immigrandistaatus ja sugu. Vanemad inimesed osalevad elukestvas õppes oluliselt vähem kui keskealised ja nooremad. Ühelt poolt võib seda seletada asjaoluga, et vanemad inimesed kavandavad veel eesolevaks tööteeks vähem muudatusi ja ka tööandjad finantseerivad meelsamini nooremate töötajate koolitusi. Teine seletus seonduv oskustega. Nagu on näidanud erinevad oskuste uuringud (IALS ja ALL), on vanemate inimeste kognitiivsete oskuste tase sagedamini madal, mis võib piirata koolitustes osalemist (Thorn 2009; Desjardins ja Warnke 2012).

**Vanemad inimesed osalevad elukestvas õppes oluliselt vähem kui keskealised ja nooremad.**

Vanusest veelgi enam mõjutab täiskasvanuõppes osalemist inimese hariduslik taust (Van der Kamp 1996). Seda on põhjendatud erinevalt. Omandatud haridus mõjutab kognitiivsete oskuste taset, eriti aga matemaatilist kirjaoskust ja funktsionaalset lugemisoskust. Paremad oskused kõrgematel haridustasemetel kindlustavad suurema tõenäosusega ka kvalifitseerituma töö, mis eeldab sagedasemat teadmiste uuendamist (Desjardins ja Rubenson 2011). Heade oskustega töötajad tulevad teadmisi eeldavates ja kiirelt muutuvates töösituatsioonides paremini toime, soodustades ka tööandjate investeerimist nende koolitusse (OECD 2003). Lisaks suurendab täiskasvanuõppes osalemine inimese enesekindlust ja vähendab negatiivseid õpikogemusi (Illeris 2003). See tähendab, et kõik need tegurid kokku loovad eelduse, et sagedamini osalevad koolitustes just kõrgema haridustasemega töötajad. Seisukohta, et mida kõrgem on inimese haridustase, seda enam osaleb ta koolitustes, kinnitavad ka mitmed empiirilised uuringud (Wolbers 2005; O'Connell ja Byrne 2012).

**Vanusest veelgi enam mõjutab täiskasvanuõppes osalemist inimese hariduslik taust.**

*Kuigi naised on koolitustes osalejatena arvulises ülekaalus, osalevad nad enam üldistes ja vaba ajaga seotud õppetegevustes, mille roll on tööturule juurdepääsu parandamisel väiksem.*

*Elukestvas õppes osalemist käsitlevad pühholoogilised lähenemised seavad enamasti esiplaanile inimese motivatsiooni ja õppes osalemise barjäärid.*

*Koolituses osalemist takistavad barjäärid võib jagada kolmeks: situatsioonilised barjäärid on seotud töö- või pereeluga, institutsionaalsed barjäärid koolituse korralduslike aspektidega ja hoiakulised barjäärid inimese endaga.*

*Need Eesti täiskasvanud, kes eelneva aasta jooksul koolitustes ei osalenud ega soovinudki osaleda, tõid ülekaalukalt enam välja hoiakulisi barjääre.*

Samuti võib täiskasvanuõppes osalemist mõjutada sugu. Tulenevalt traditsioonilisest tööjaotusest on meeste ja naiste positsioonid tööturul erinevad, mis peegeldub ka täiskasvanuõppes osalemise eri muustrites. Kuigi naised on koolitustes osalejatena arvulises ülekaalus, osalevad nad enam üldistes ja vaba ajaga seotud õppetegevustes, mille roll on tööturule juurdepääsu parandamisel väiksem (Van der Kamp 1996).

Elukestvas õppes osalemist käsitlevad psühholoogilised lähenemised seavad enamasti esiplaanile inimese motivatsiooni ja õppes osalemise barjäärid (Pieters 1996). Motivatsioon täiskasvanuõppes osalemiseks võib tuleneda sisemistest või välistest teguritest (Deci ja Ryan 2000). Esimesel juhul on õppija õppimisest ise huvitatud, saades sellest positiivseid emotsioone ja saavutades läbi sügavuti mineva, kontsentreeritud õppimise ka paremaid tulemusi. Teisel juhul on õppimine väljastpoolt initsieeritud ja, olles sageli kohustus, jääb pinnapealseks ega anna nii häid tulemusi (Lambert ja McCombs 1998). Samas võib väline motivatsioon tekitada läbi positiivse õpikogemuse ka sisemise motivatsiooni (Schön 1987). Ka Crossi (2003) hinnangul on õppes osalemise olulisteks määrajateks inimese enesehinnang ja suhtumine haridusse. Nii on positiivse koolikogemusega inimeste enesehinnang kõrgem ja sellest tulenevalt on nad altimad uusi võimalusi proovima, samas kui negatiivse koolikogemusega inimeste õppimisega seotud enesehinnang on madalam ja seetõttu väldivad nad ka uuesti õppetegevuses osalemist.

Õpingutes või koolituses osalemist takistavad barjäärid võib jagada kolmeks (Cross 1981). **Situatsioonilised barjäärid** on seotud enamasti töö ja/või pereeluga: pingeline töögraafik, tööandja ja/või pere toetuse puudumine, lapsehoiu korraldamine jms. **Institutsionaalsed barjäärid** on seotud koolituse korralduslike aspektidega, näiteks õpingute toimumine ebasobival ajal, vajadustele vastavate koolituste puudumine, õppimisvõimaluste puudumine või nappus elukoha läheduses, rahapuudus, sisseastumismõuete mittetäitmine jms. **Hoiakulised barjäärid** on seotud inimese enda, tema suhtumise ja hoiakutega, nagu „õppimiseks liiga vana”, „ei taha tagasi koolipinki” jne. Eri tüüpi barjäärid võivad suurendada või vähendada info kättesaadavust õpinguvõimaluste kohta.

Nagu on näidanud Eurostati täiskasvanute koolituse uuringu analüüs, toovad Eesti täiskasvanud, kes eelneva aasta jooksul koolitustes ei osalenud, kuid oleksid soovinud seda teha, peaaegu võrdselt esile nii situatsioonilisi kui ka institutsionaalseid barjääre, samal ajal kui muudes riikides peetakse olulisemaks situatsioonilisi barjääre. Need Eesti täiskasvanud, kes eelneva aasta jooksul koolitustes ei osalenud ega soovinudki osaleda, tõid nii eri riikide kui ka teist tüüpi barjääridega võrreldes ülekaalukalt enam välja hoiakulisi barjääre (Saar ja Roosmaa 2011).

### **Osksused ja osalemine elukestvas õppes**

Funktsionaalne lugemisoskus, matemaatiline kirjaoskus ja probleemilahendusoskus tehnoloogiarikkas keskkonnas on üldiste oskuste hulka kuuluvad kognitiivsed osksused. Handels (2012) hinnangul on just kognitiivsete oskuste, samuti suhtlemisoskuse olulisus ajas kasvanud, samal ajal kui käeliste oskuste olulisus on tulenevalt hõivetreendides, tehnoloogia arengus, organisatsiooni tasandil jm toimunud muutustest vähenenud. Kognitiivseid oskusi on kõige sagedamini ka mõõdetud ja need on olnud enamiku oskusi puudutavate debattide keskmes (Handel 2012). Selle üks olulisemaid põhjusi on asjaolu, et nimetatud osksused, eriti aga funktsionaalne lugemisoskus, on muutumas keskkonnas toimetuleku, uute teadmiste ja oskuste omandamise ning seega ka elukestvas õppes osalemise alus.

Desjardins ja Rubenson (2011) osutavad, et koolitustes osalevad ja kavatsevad osaleda kõige vähem need, kelle funktsionaalse kirjaoskuse tase on kõige madalam, ning kõige enam need, kellel see on kõrgeim. See tähendab, et elukestvas õppes osalemine on vähem tõenäoline just madalamate oskuste tasemega inimeste seas. Inglismaal läbi viidud uuringust *2011 Skills for Life Survey* (2012) selgus, et madala baasiliste oskuste tasemega täiskasvanud osalevad kõige



vähem ka vastavate oskuste arendamisele suunatud programmides ja nad on vähem kindlad oma koolitusvajaduses. Esmajoones tasub selle põhjust otsida nende õpingutes osalemise madalamast motiveeritusest, mis võib tuleneda nii eelnevatest negatiivsetest kogemustest kui ka väliste motivaatorite domineerimisest, aga ka madalamast teadmiste tasemest.

Miks aga osalevad koolitustes kõige rohkem kõrge oskuste tasemega inimesed? Millised näitajad võiksid seda mõjutada? Eelnevalt kirjeldatud mikrotasandi teoreetilistele käsitlustele ja empiirilistele uuringutele toetudes saab öelda, et elukestvas õppes osalemist mõjutavad enim omandatud haridustase ja vanus. Mõlemad näitajad on otseselt seotud ka oskustega: oskused omandatakse põhiliselt läbi formaalõppe – mida kõrgem on inimese haridustase, seda paremad on ka tema kognitiivsed oskused; oskuste tase on elukaare jooksul muutuv – üldise trendina on see nooremates vanusegruppides kõrgem ja vanemates madalam (vt ka Halapuu ja Valk 2013).

Täpsema pildi oskuste mõjust elukestvas õppes osalemisele võrreldes muude teguritega ja Eesti eripäradest lähtudes saab välja tuua aruande teises peatükis PIAACi andmete analüüsile tuginedes. Seejuures tuleb aga arvestada andmestikust tulenevate piirangutega: koolitustes või formaalõppes osalenud täiskasvanute oskuste tase on fikseeritud antud ajahetkel, teadmata on nende eelnev kognitiivsete oskuste tase. Siiski võimaldab aastatel 2000–2004 täiskasvanute seas läbi viidud longituuduuring (LSAL) väita, et oskused on ajas ja koolituste mõjul muutuvad: pärast koolitust paranesid aeglaselt nii täiskasvanute funktsionaalne lugemisoskus kui ka matemaatiline kirjaoskus (Reder 2012). Samas selgus, et muutused varieerusid sõltuvalt üksikisikust: ühel funktsionaalse lugemisoskuse või matemaatilise kirjaoskuse tase paranes, teisel halvenes, mõnel olid muutused marginaalsed. Need seonduvad sotsiaaldemograafilise tagapõhja ja spetsiifiliste elusündmuste või kogemustega. Oluline näitaja oli vanus: noorematel tulemused ajas paranesid, keskealisi iseloomustas minimaalne muutus, vanematel tulemused halvenesid (Reder 2012). Vanemate vanusegruppide puhul oli tegemist pigem sellega, et nad ei pidanud omandatud oskusi tööl kasutama. Koolituses osalemine, eriti kui see oli kombineeritud iseseisva õppimisega, parandas uuringus osalenute funktsionaalset lugemisoskust (Reder 2010). See tähendab, et formaalõppe kõrval on oskuste arendamisel oluline koht ka koolitustel ja iseseisvatel õpingutel. Seejuures on oluline nende kättesaadavus täiskasvanutele ja õppevormide valikuvõimalus (töö gruppides, õpetaja juhendamisel või iseseisvalt) lähtuvalt konkreetse inimese eelistustest (Reder 2012).

## 1.4. Integreeritud mudelid

Eelnevalt vaadeldi elukestvas õppes osalemist mõjutavaid tegureid eri tasanditel. Samas puudutab elukestev õpe kõiki tasandeid. Seetõttu on täiskasvanuõppe perspektiivist lähtudes olulised integreeritud mudelid, mis kirjeldavad eri taseme karakteristikute mõju täiskasvanute osalemisele elukestvas õppes.

Rubensoni ja Desjardinsi (2009) piiratud agentsuse mudeli (*bounded agency model*) kohaselt on täiskasvanute osalemine elukestvas õppes paremini mõistetav ühiskondlike protsesside ja struktuuride kontekstis, interaktsioonis individuaalse teadlikkuse ja aktiivsusega. Indiviidide võimekust ja potentsiaali osaleda täiskasvanuna õpingutes mõjutavad struktuursed ja institutsionaalsed tingimused ning suunatud poliitilised meetmed, mis loovad suurema või väiksema valikuvõimaluse elukestvas õppes osalemiseks. See tähendab, et riikide laiem institutsionaalne raamistik, heaoluriigi tüüp (liberaalne, konservatiivne või sotsiaaldemokraatlik) mõjutab spetsiifiliselt institutsionaalseid ja situatsioonilisi barjääre, samuti indiviidide teadlikkust, luues elukestvas õppes osalemise võimalusi kas kitsama või laiema ringi jaoks. Eri tüüpi heaoluriikide poliitika mõjutavad otseselt struktuurseid tingimusi, mida indiviidid tööl, ühiskonnas ja kodus tajuvad, ning kaudselt ka nende vaateid, hoiakuid ja õppes osalemise võimaluste tajumist. Analüüsides eri riikides läbi viidud uuringute tulemusi ja tuginedes pii-

*Inglismaal läbi viidud uuringust 2011 Skills for Life Survey selgus, et madala baasiliste oskuste tasemega täiskasvanud osalevad kõige vähem ka vastavate oskuste arendamisele suunatud programmides ja nad on vähem kindlad oma koolitusvajaduses.*

*Koolituses osalemine, eriti kui see oli kombineeritud iseseisva õppimisega, parandas uuringus osalenute funktsionaalset lugemisoskust.*

*Oluline on koolituste kättesaadavus täiskasvanutele ja õppevormide valikuvõimalus lähtuvalt konkreetse inimese eelistustest.*



ratud agentsuse mudelile, jõudsid Rubenson ja Desjardins (2009) järeldusele, et heaoluriigi tüüp mõjutab elukestvas õppes osalemist esmajoones läbi struktuursete tingimuste loomise, aidates inimesel ületada nii institutsionaalseid kui ka hoiakulisi barjääre.

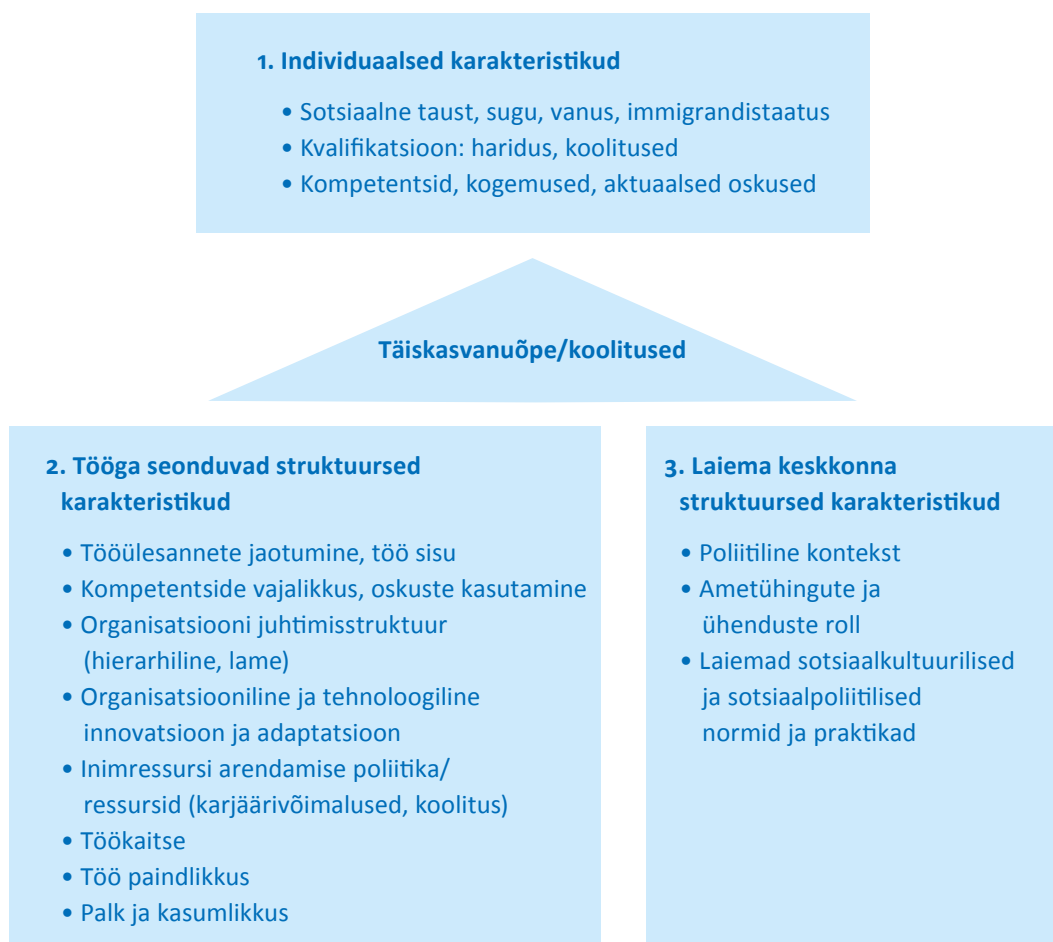
Desjardins ja Rubenson (2011) esitasid eelpool kirjeldatud mudeleid oskuste kontekstiga kohandades integreeritud mudeli, mis põhineb piiratud agentsuse kontseptsioonil (vt joonis 1.1). Selles mudelis on toodud tegurid, mis mõjutavad enim täiskasvanuõppes osalemist nii mikrotasandil (individuaalsed karakteristikud, lisaks traditsioonilistele taustatunnustele varasem koolitustes osalemine, kompetentsid, kogemused ja oskused), mesotasandil (tööga seonduvad struktuursed karakteristikud) kui ka makrotasandil (laiema keskkonna struktuursed karakteristikud).

**Tööandjatel on oluline roll, mõjutamaks osalemist täiskasvanuõppes/koolitustes, kuna suure osa koolitustest algatavad ja finantseerivad just nemad.**

Tööandjatel on oluline roll, mõjutamaks osalemist täiskasvanuõppes/koolitustes, kuna suure osa koolitustest algatavad ja finantseerivad just nemad. Samas sõltub koolitustes osalemine tööga seotud karakteristikutest, mis mõjutavad õppes osalemist organisatsiooniliste ja töökoha praktikate kaudu (vt joonis 1.1, punkt 2), ning laiema keskkonna struktuursetest karakteristikutest (Desjardins ja Rubenson 2011).

Laiema keskkonna struktuursed karakteristikud, nagu poliitiline kontekst (täiskasvanuõppe finantseerimine, tööturu regulatsioonid, töötajate õigused jmt), ametühingute ja ettevõtete ühenduste roll (tööõigused, kutsestandardite koostamine ja kutsesüsteemi toimimine jne) ning ühiskonnas valitsevad sotsiaalkultuurilised ja -poliitilised normid ning praktikad mõjutavad nii töökeskkonnaga seotud struktuursete tingimusi, millega inividid vahetult kokku puutuvad, kui ka kaudselt nende vaateid, hoiakuid ja õppes osalemise võimaluste tajumist.

**Joonis 1.1. Täiskasvanuõppes/koolitustes osalemist mõjutavad individuaalsed ja struktuursed karakteristikud: integreeritud mudel**

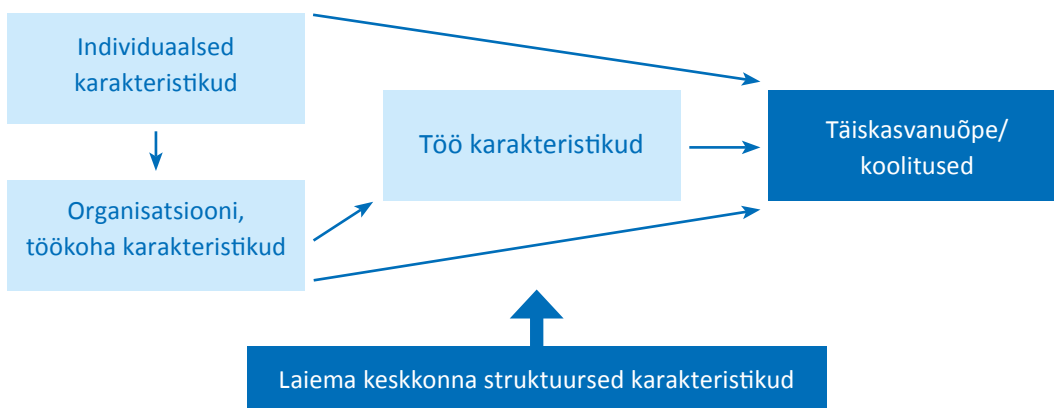


Joonisel 1.2.A on toodud kontseptuaalne mudel, mis illustreerib individuaalsete, organisatsiooni, töö ja üldiste makrotasandi struktuursete karakteristikute vastastikust mõju täiskasvanuõppes/koolitustes osalemisele. Indiviidid eristuvad tööturule sisenedes oma isikliku tausta poolest (personaalsed tunnused, perekondlik taust, haridus, kvalifikatsioon), mis mõjutab nende töökoha ja võimaliku ameti valikuid. Organisatsiooni ja töö karakteristikud (ettevõtte töötajate arv, tegevusala, ametikoht jm) mõjutavad seda, mis tüüpi ja millist oskuste taset eeldavat tööd on võimalik pakkuda. See koos iga töötaja individuaalsete karakteristikute (sh funktsionaalne kirjaoskus), töökohal eeldatavate nõuete (kognitiivsed oskused, autonoomia ja meeskonnatöö, vastutuse ulatus) ning laiemaga keskkonna reeglistike ja normidega mõjutab juurdepääsu täiskasvanuõppesse/koolitustele.

Desjardinsi ja Rubensoni (2011) kontseptuaalse mudeli operatsionaliseeritud versioon (vt joonis 1.2.B) toob ära tunnused, mida käesoleva aruande autorid kasutasid täiskasvanute oskuste uuringu (ALL) tulemuste analüüsil.

## Joonis 1.2. Täiskasvanuõppes/koolitustes osalemist mõjutavad karakteristikud

### A. Kontseptuaalne mudel



### B. Mudeli operatsionaliseerimine



## 1.5. ALL uuringul põhineva analüüsi tulemuste ülevaade: oskuste pakkumise ja nõudluse vaherkord ning selle mõju koolituses osalemisele

Tuginedes Desjardinsi ja Rubensoni (2011) analüüsile uuringu ALL (*Adult Literacy and Lifeskills Survey*) tulemuste kohta, tuuakse alljärgnevalt välja nende poolt esitatud tegurid, mis mõjutavad koolituses osalemist tulenevalt: 1) oskuste pakkumisest, st vajalike oskuste olemasolust või neid iseloomustavatest kaudsetest näitajatest indiviidi tasandil; 2) nõudlusest vajalike oskuste järele ettevõtte tasandil ja 3) nõudluse ja pakkumise seotusest.

### **Oskuste pakkumine**

**Keskharidusega täiskasvanud osalevad tööandja poolt toetatud koolitustes umbes 1,9 korda ja kõrghariduse omandanud 3,3 korda suurema tõenäosusega kui need, kellel keskharidus puudub.**

Nagu selgus aastatel 2004–2006 läbi viidud täiskasvanute oskuste uuringust ALL, mõjutab tööandja finantseeritud koolitustes osalemist indiviidi taseme näitajatest (pakkumise pool) kõige enam haridustase ja funktsionaalse kirjaoskuse tase. Keskharidusega täiskasvanud osalevad tööandja poolt toetatud koolitustes umbes 1,9 korda ja kõrghariduse omandanud 3,3 korda suurema tõenäosusega kui need, kellel keskharidus puudub.

Sama tendents ilmneb ka seoses funktsionaalse lugemisoskusega: need täiskasvanud, kelle funktsionaalne kirjaoskus on parem (vähemalt 3. tasemel), osalevad koolitustes enam kui kaks korda tõenäolisemalt kui need, kelle funktsionaalse kirjaoskuse tase on madalaim. Seejuures vähendab oskuste taseme näitaja lisamine regressioonimudelisse haridustaseme mõju. Võimalik, et kõrgema haridustasemega töötajad on efektiivsemad õppijad ja seega tööandjate poolt juba töötajate valikuprotsessis eelistatud, nagu toob välja Thurow (1975).

Muudest indiviidi taseme tunnustest mõjutasid tööandja finantseeritud koolitustes osalemist ka signaliseerimisteoorias välja toodud immigrandistaatus (tõenäosus koolitustes osaleda väiksem); sugu (naised osalevad vähem) ja vanus (üle 50-aastased osalevad vähem). Viimane võib viidata tööandjate ratsionaalsetest kaalutlustest lähtuval soovile investeerida enam kas karjääri alguses või keskpäigas olevate töötajate oskuste arendamisse.

### **Nõudlus oskuste järele**

**100 või enama töötajaga ettevõtetes toetatakse töötajate koolitustes osalemist enam kui kolm korda tõenäolisemalt kui väikestes, alla 20 töötajaga ettevõtetes.**

Tööandjaga seotud parameetritest, st nõudluse poole pealt, korreleerub koolituse pakkumisega tugevamalt ettevõtte töötajate arv: 100 või enama töötajaga ettevõtetes toetatakse töötajate koolitustes osalemist enam kui kolm korda tõenäolisemalt kui väikestes, alla 20 töötajaga ettevõtetes. Suurematel ettevõtetel on tõenäolisemalt välja kujunenud personalipoliitika, enam on võimalik pakkuda sisemisi karjäärivõimalusi jne (Desjardins ja Rubenson 2011).

Teine näitaja, millest sõltub koolituste pakkumine, on töös kasutatavate oskuste (lugemine, kirjutamine, arvutusoskus) keerukuse tase. Nende töötajate koolituses osalemine, kes vajavad oma igapäevatöös vähemalt keskmisel tasemel lugemisoskust, on ligi kolm korda tõenäolisem kui nende puhul, kes seda ei vaja. Lisaks võivad kõrget funktsionaalse kirjaoskuse taset eeldada ka muud kognitiivseid oskused, nagu probleemide lahendamise ja planeerimise oskus, samuti organisatsioonilised oskused (Desjardins ja Rubenson 2011).

**Tööl vajaminevate oskuste sisu mõjutab tööandja poolt toetatud täiskasvanuõppes/koolituses osalemist suuremal määral kui töötaja tegelikud oskused.**

Tulemused kinnitavad, et võimalus osaleda tööandja poolt toetatud koolitustes on jaotunud ebaühtlaselt. Koolitustes osalemise tõenäosus on seotud selliste indiviidi karakteristikutega nagu sugu, immigrandistaatus, vanus, haridus- ja oskuste tase, mida Rubenson ja Desjardins (2011) tõlgendavad tööjõu pakkumise näitajatena, samuti tööjõu nõudluse näitajatega (ettevõtte suurus ning lugemis-, kirjutamis- ja arvutamisoskuse vajadus). Lülitades mudelisse samaaegselt tööjõu pakkumise ja nõudluse näitajad, vähenes haridustaseme ja funktsionaalse kirjaoskuse taseme mõju mudelis märgatavalt rohkem kui nõudluse poolt iseloomustavate karakteristikute mõju. Seega mõjutab tööl vajaminevate oskuste sisu tööandja poolt toetatud täiskasvanuõppes/koolituses osalemist suuremal määral kui töötaja tegelikud oskused.

### **Oskuste mittevastavus ja koolitustes osalemine**

Desjardins ja Rubenson (2011) lisasid lõplikku mudelisse individuaalsete ja töökoha karakteristikute kõrvale täiendavalt veel näitaja, mis peegeldab olemasolevate oskuste (mõõdetud baasiliste oskuste tase) ja oskuste nõudluse vastavust (hinnangud), eristades töötajate infotöötlusoskuste taseme ja töökohal eeldatavate oskuste nõudluse/vastavuse osas 4 kombinatsiooni:

- » madal baasiliste oskuste tase kombineerituna töökohal vajaliku madala kuni keskmise oskuste tasemega – *sobivad oskused madalal tasemel*;
- » keskmine kuni kõrge baasiliste oskuste tase kombineerituna töökohal vajaliku keskmise kuni kõrge oskuste tasemega – *sobivad oskused kõrgel tasemel*;
- » madal baasiliste oskuste tase, töökohal vajalik keskmine või kõrge oskuste tase – *oskuste defitsiit, puudulikud oskused*;
- » keskmine kuni kõrge baasiliste oskuste tase, töökohal vajalik madal kuni keskmine oskuste tase – *oskuste ülejääk*.

Selgus, et olulisim mõjufaktor on endiselt ettevõtte suurus, kuid gruppidesse „sobivad oskused kõrgel tasemel“ või „puudulikud oskused“ kuuluvatel töötajatel on enam kui kaks korda tõenäolisem võimalus osaleda tööandja poolt toetatud täiskasvanuõppes/koolitustes kui madala oskuste tasemega töötajatel.

Kõige tõenäolisemad koolituses osalejad on töötajad, kellel on kõrge oskuste tase ja kes kasutavad neid oskusi ka tööl. Nad on ametipositsioonidel, mis nõuavad pidevat arengut ja õppimist. Neil on ka head eeldused õppimiseks. Puudulike oskustega töötajad, kellel on madal baasiliste oskuste tase, kuid töökohal on vajalik nende keskmine või kõrge tase, on tõenäoliselt sihtgrupp, keda tööandja võiks koolitada, et töötajate oskused vastaksid töökohal vajalikele oskustele. Kuigi õppimise vajadust teadvustatakse, võivad töötajate alusteadmised olla õppimiseks liialt madalad ja tekitada teadmistesse investeerimisel barjääre. Ülekvalifitseeritud töötajad, keda iseloomustab oskuste ülejääk, sest olemasolevaid oskusi ei kasutata täiel määral, osalevad koolitustes, kuid vähem kui kõrgelt kvalifitseeritud ja alakvalifitseeritud töötajad. Neil on head baasteadmised, kuid on ebatõenäoline, et nad suudavad need kõik oma töökohale üle kanda ja neid seal täiel määral kasutada. Eraldi väärib märkimist, et ülekvalifitseeritud töötajad finantseerivad oma koolitusi sageli ise (Desjardins ja Rubenson 2011).

Tulemused toetavad arusaama, et täiskasvanuõppe/koolituste toetamist tööandjate poolt mõjutavad peamiselt tööturu nõudluse poole karakteristikud (st spetsiifiliste oskuste vajadus tööülesannete täitmisel, ettevõtte suurus), kuid teatud omadustega (st kõrge kvalifikatsiooniga, kõrgema haridusega, noored) töötajad kombineerituna mõne nõudluse karakteristikuga (kõrge kvalifikatsioon) saavad tööandja toetust täienduskoolituste näol kõige rohkem.

Tuginedes uuringu tulemuste analüüsile, järelavad Desjardins ja Rubenson (2011), et tööandjad toetavad esmajoones nende töötajate koolitustes osalemist, kelle oskused või potentsiaalne õppimisvõime on kõrgem. Seega ei ole tööandjate poolt toetatavatel koolitustel töötajate madalate baasiliste oskuste arendamisele ja ebavõrdsuse vähendamisele olulist mõju. See suurendab riski, et lõhe kõrgema ja madalama oskuste tasemega töötajate oskustes suureneb veelgi, arvestades nende erinevat motivatsiooni koolitustes osalemiseks ning soovi ja võimalusi oma koolitusi ise finantseerida.

***Kõige tõenäolisemad koolituses osalejad on töötajad, kellel on kõrge oskuste tase ja kes kasutavad neid oskusi ka tööl.***

***Ülekvalifitseeritud töötajad osalevad koolitustes, kuid vähem kui kõrgelt kvalifitseeritud ja alakvalifitseeritud töötajad. Sageli finantseerivad nad koolitusi ise.***

***Teatud omadustega (st kõrge kvalifikatsiooniga, kõrgema haridusega, noored) töötajad kombineerituna mõne nõudluse karakteristikuga (kõrge kvalifikatsioon) saavad tööandja toetust täienduskoolituste näol kõige rohkem.***

## 1.6. Elukestvas õppes osalemist mõjutavate tegurite analüüs PIAACi andmete alusel

PIAACi andmete analüüsis lähtutakse joonisel 1.2 toodud kontseptuaalsest mudelist. Uuringu andmestik võimaldab analüüsi kaasata järgmised alltoodud karakteristikud:

- 1) individuaalsed karakteristikud:
  - sugu;
  - vanusegrupp;
  - kodune keel;
  - piirkond;
  - haridustase;
  - tööturuseisund;
  - laste olemasolu ja noorima lapse vanus;
  - oskuste tase (funktsionaalne lugemisoskus, matemaatiline kirjaoskus);
- 2) töö karakteristikud:
  - tegevusala;
  - majandussektor;
  - ametigrupp;
  - töökoha oskustemahukus;
  - oskuste kasutamine tööl;
- 3) töökoha karakteristikud:
  - töötajate arv ettevõttes/asutuses.

Tuginedes eespool toodud integreeritud mudelile, analüüsitakse kõiki nimetatud karakteristikuid täiskasvanuõppes osalemise mõjuritena. Makrotasandi analüüs piirdub aruandes Eesti, OECD keskmise ning eespool nimetatud viie riigi (Saksamaa, Soome, Suurbritannia, Tšehhi ja Venemaa) andmete võrdlusega. Võrreldavate riikide valikul lähtuti makrotasandi faktorite osas (alapeatükis 1.1) kapitalismi variatiivsuse käsitluses toodud varasemast tüpoloogias (vt ka Saar jt 2013).

Tuginedes teoreetilisele osale, püstitatakse järgmised uurimisküsimused:

- » Kui suur osa Eesti täiskasvanud elanikkonnast osaleb formaal- ja mitteformaalõppes ning kas Eestis on osalus võrreldes OECD keskmise ja võrreldavate riikidega pigem kõrge või madal?
- » Millised sotsiaaldemograafilised grupid osalevad õppes rohkem, millised vähem?
- » Kuidas mõjutavad õppes osalemist töö ja töökoha karakteristikud?
- » Kuidas mõjutab õppes osalemist oskuste tase?
- » Kuivõrd võimaldavad õppes osalemise tõenäosust ennustada inimest ja töökohta iseloomustavad karakteristikud?
- » Millised on elukestvas õppes osalemise peamised põhjused?
- » Milline on olnud tööandja finantstoetus õppes osalejatele? Kas see on erinev olenevalt töötaja/töökoha karakteristikutest? Kas tööandjate toetus on olnud riigiti erinev?
- » Kuivõrd tunnetavad õppes osalejad selle kasulikkust tööle?
- » Millised grupid tunnevad enam vajadust osaleda koolituses, et tööga paremini toime tulla?
- » Kui suur osa elanikkonnast oleks tahtnud elukestvas õppes osaleda, kuid ei saanud seda erinevatel põhjustel teha?
- » Millised on olulisimad elukestvas õppes osalemist takistavad barjäärid Eestis? Kas barjäärid erinevad riigiti?

## EESTI TÄISKASVANUTE OSALEMINE ELUKESTVAS ÕPPES: PIAACI ANDMETE ANALÜÜS

Käesoleva peatüki võib mõtteliselt jagada kolmeks. Esimeses osas (alapeatükkides 2.1–2.3) keskendutakse õppes osalemise analüüsile eri riikide ja gruppide lõikes. Alapeatükis 2.1. võrreldakse osalemist formaal- ja mitteformaalõppes riigiti; vaadatakse, kas tegemist on tööga seotud koolitusega; käsitletakse koolituse tüüpi<sup>4</sup> ja võrreldakse aasta jooksul mitteformaalõppes osalemise tunde ühe osaleja kohta.

Alapeatüki 2.2 keskmes on erinevate sotsiaaldemograafiliste gruppide osalemine nii formaal- kui ka mitteformaalõppes. Otsitakse vastust küsimustele, kuidas erineb erinevate elanikkonna gruppide osalemine õppes; kuidas erineb erineva oskuste tasemega gruppide osalemine; kuidas erineb osalemine sõltuvalt töökoha karakteristikutest; kuidas erineb elukestvas õppes osalemine sõltuvalt sellest, milliseid oskusi tööl vajatakse. Alapeatükk lõpeb õppes osalemist mõjutavate tegurite regressioonanalüüsiga, mis võimaldab uurida, kuidas mõjutavad õppes osalemist erinevad karakteristikud koos.

Alapeatükis 2.3 käsitletakse eraldi noori (16–29-aastased), pöörates erilist tähelepanu ainult üldharidusega (kas põhi- või üldkeskharidusega) mitteõppivatele noortele, kellel puudub erialane ettevalmistus. Samuti võrreldakse sellesse gruppi kuuluvaid noori ka kutse- ja kõrgharidusega noortega, et analüüsida, mida erialane haridus noortele annab.

Teises osas (alapeatükid 2.4–2.6) keskendutakse elukestvas õppes osalemisega seonduvale: vaadeldakse osalemise põhjuseid, võrreldes neid riigiti ja erinevate sotsiaalsete gruppide lõikes; analüüsitakse, kuidas pakuvad tööandjad formaal- ja mitteformaalõppes õppijatele finantstoetust, kuidas erineb sõltuvalt töötaja ja töökoha karakteristikutest ning milliseks hindavad osalejad õppe kasulikkust.

Kolmas osa (alapeatükid 2.7–2.9) on pigem tulevikku vaatav: analüüsitakse, kuidas vajalikuks peavad erinevad elanikkonna grupid täiendavat koolitust töökohustustega hästi toimetulekuks; kas koolitusvajadus sõltub töötajate oskustest või töökoha oskustevajadusest; millised grupid soovivad enam koolituses osaleda ja millised on need barjäärid, mis takistavad seda tegemast.

### 2.1. Osalemine formaal- ja mitteformaalõppes

Käesoleva alapeatüki eesmärgiks on võrrelda osalemist formaal- ja mitteformaalõppes riigiti, analüüsida, kuidas on tegemist töö- ja mittetöölase koolitusega, kui intensiivselt koolitustes osaletakse ning mis tüüpi koolitusega on tegemist.

Eesti jääb täiskasvanute osaluse poolest nii formaal- kui ka mitteformaalõppes OECD riikide keskmisele tasemele. Samas on Eesti koolituste struktuur OECD riikide keskmisest erinev: nii formaal- kui ka mitteformaalõppes on tööga mitteseotud koolituste osakaal oluliselt suurem. Kuna Eestis on nende inimeste osakaal, kes tunnevad, et nad vajaksid praeguste töökohustustega toimetulekuks koolitust, oluliselt suurem kui OECD riikides keskmiselt, aga ka näiteks Soomes ja Suurbritannias, ilmnevad koolitusvajaduse ja tegeliku koolituses osalemise vahel käärid.

*Kõigis analüüsitud riikides, sealhulgas ka Eestis, ilmneb tendents, et koolituses osalevad sagedamini need inimesed, kes on seal juba ennegi osalenud.*

4 Koolituse tüübina käsitletakse kaugõppe- või e-kursust, töökohapõhist koolitust, seminari või töötuba, muud koolitust.

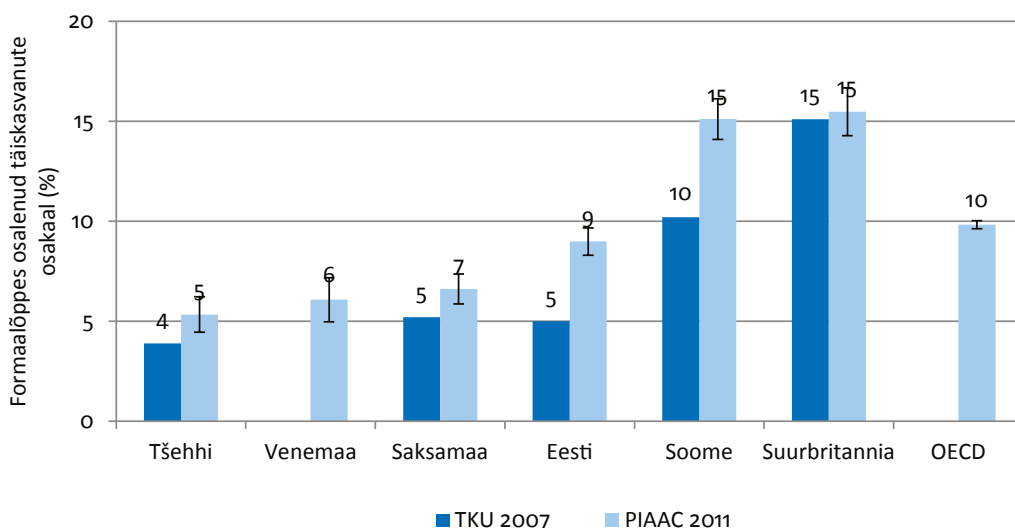


Kõigis analüüsitud riikides, sealhulgas ka Eestis, ilmneb nn Matteuse efekt – tendents, et koolituses osalevad sagedamini need inimesed, kes on seal juba ennegi osalenud. Need, kes ei osale, on ka haavatavamad nii oma madalamate oskuste kui ka vähemasti osalt sellest tuleneva kehvema positsiooni tõttu tööturul. Seega tuleb seada oluliseks eesmärgiks tuua koolitusse need, kes ei ole seal seni osalenud.

Käesolevas alapeatükis võrreldakse PIAACi ja täiskasvanute koolituse uuringu tulemusi, et tuua välja õppes osalemise lühiajalised trendid aastatel 2007 ja 2011. PIAACi andmeil osalevad **formaalõppes** võrreldavatest riikidest enim Soome ja Suurbritannia täiskasvanud (vt joonis 2.1). Ilmselt on sellele kaasa aidanud mitmed eriprogrammid, mille üheks eesmärgiks on olnud suurendada täiskasvanute osalust formaalõppes (nt *Skills for Life* Suurbritannias, *Noste Soomes*<sup>5</sup>). OECD riikides osaleb formaalõppes keskmiselt kümnendik tööealisest elanikkonnast, mis on võrreldav õppes osalejate osakaaluga Eestis. OECD riikide keskmisest vähem osalevad formaalõppes Tšehhi, Venemaa ja Saksamaa täiskasvanud. Sarnane muster ilmneb ka 2007. aasta täiskasvanute koolituse uuringu tulemusi vaadates.

Toetudes PIAACi 2011.-2012. aasta ja täiskasvanute koolituse uuringu 2007. aasta andmetele, võib täheldada formaalõppes osalevate täiskasvanute osakaalu märkimisväärset kasvu Eestis ja Soomes. Ka muud analüüsid näitavad, et Eestis on üle 25-aastaste osakaal kõrghariduses tõusnud (Key data on education 2012). Nii suure kasvu taga on ilmselt mitu erinevat põhjust. Esiteks lükkab osa noori kõrgkoolis õpingute jätkamise mõned aastad edasi. Teiseks kestab õppimine kauem, kuna paljud inimesed õpivad ja töötavad üheaegselt. Kolmandaks nõutakse mitmete ametirühmade puhul magistrikraadi, mis on toonud kõrgharidusse ka vanematesse vanusegruppidesse kuulujaid.

Joonis 2.1. Osalemine formaalõppes 2007. ja 2011. aastal, 25–65-aastased<sup>6</sup>, %



Märkus: Venemaa ja PIAACis osalenud OECD riikide kohta TKU andmed puuduvad; TKU 2007. aasta andmete korral on vanusegrupp 25–64.

Kõige enam osalevad **mitteformaalõppes** Soome täiskasvanud, kellest oli küsitlusele eelnenud aastal õppinud ligi kaks kolmandikku (vt joonis 2.2). Sealjuures on Soomes kõige rohkem ka neid, kes on osalenud mitmes koolituses. Eestis nagu ka Tšehhis, Saksamaal ja Suurbritannias osalevad mitteformaalõppes umbes pooled täiskasvanutest (47% on ka OECD riikide keskmine).

<sup>5</sup> Vt lähemalt nende programmide kohta 3. peatükist.

<sup>6</sup> Täiskasvanute koolituse uuringu (TKU) 2007. aasta andmete puhul on vanusegrupp 25–64. Selleks, et anda täpsem pilt vahemikust, kuhu protsentide hinnang teatud tõenäosusega jääb, esitatakse paljudel joonistel tulemused koos usalduspiiridega. Tõenäosuskriteeriumina kasutatakse läbi aruande 95% usaldusvahemikku, st vahemikku, kuhu hinnatav protsent 0,95 tõenäosusega jääb.

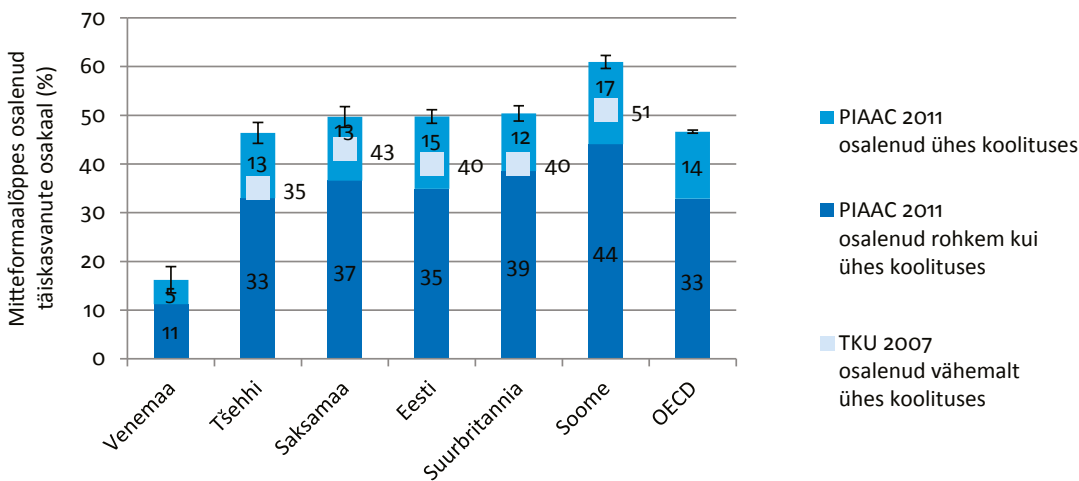
**OECD riikides osaleb formaalõppes keskmiselt kümnendik tööealisest elanikkonnast, mis on võrreldav õppes osalejate osakaaluga Eestis.**

**Eestis osalevad mitteformaalõppes umbes pooled täiskasvanutest.**

Riikidevahelised erinevused koolitustel osalemise arvus on suhteliselt väikesed: mitmes õppetegevuses on osalenud kolmandik või veidi üle selle täiskasvanuid, olles seega OECD keskmisest veidi kõrgem. Silmapaistvalt kõige vähem mitteformaalõppes osalejaid oli PIAAC uuringu kohaselt Venemaal.

Mitteformaalõppes osalejate osakaalu mõningast kasvu saab täheldada kõigis riikides, kus võrdlus varasemate uuringutega võimalik on: võrreldes 2007. aasta täiskasvanute koolituse uuringu andmetega on osalejate protsent Eestis kasvanud umbes 10 protsendipunkti (nagu ka Tšehhis, Saksamaal, Suurbritannias ja Soomes). Kõigi analüüsitud riikide puhul hakkab silma, et nendel, kes on juba ühes koolituses osalenud, on suurem võimalus osaleda ka edasistes koolitustes. Seega kipuvad koolitust saama ühed ja samad inimesed. Järelikult peaks eesmärk olema tuua koolitusse need, kes ei ole seal seni osalenud.

Joonis 2.2. Osalemine mitteformaalõppes 2007. ja 2011. aastal, 25–65-aastased<sup>7</sup>, %



Märkus: Venemaa ja PIAACis osalenud OECD riikide kohta TKU andmed puuduvad; TKU 2007. aasta andmete korral on vanusegrupp 25–64.

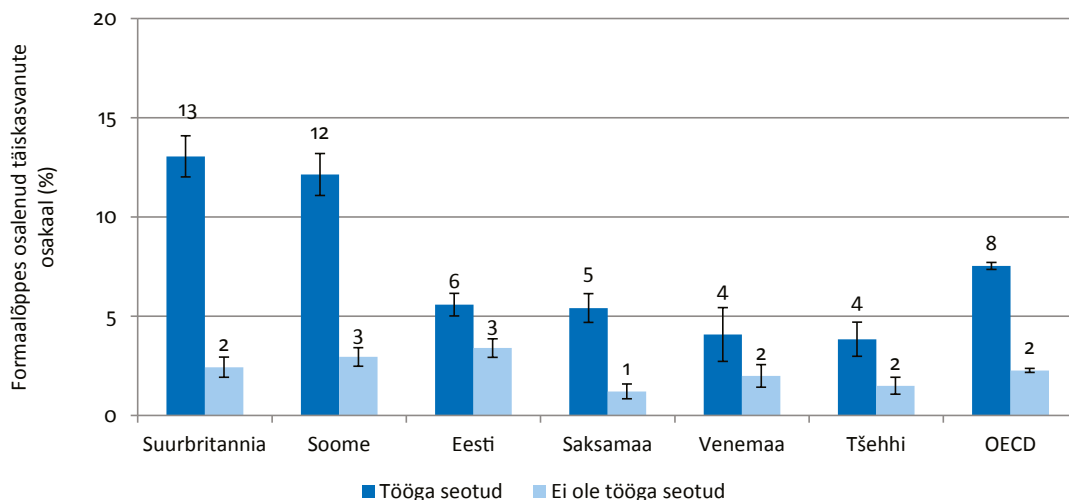
Vaadates lähemalt, kas viimati läbitud formaalõpe oli **töoga seotud või mitte**, saab öelda, et kõigis riikides oli ülekaalus selline formaalõpe, millel oli seos tööga (vt joonis 2.3). Töoga mitteseotud formaalõppes osalemise osakaal on kõigis võrreldavates riikides suhteliselt sarnane ja väike, samas kui töoga seotud formaalõppe puhul on suuremaid erinevusi. Soome ja Suurbritannia, mis paistsid eespool silma suurema formaalõppes osalejate osakaaluga (vt joonis 2.1), eristuvad siin selle poolest, et neis on märgatavalt enam õppijaid, kelle viimane õpe oli seotud tööga.

Eesti puhul hakkab silma, et kui võrreldes Suurbritannia ja Soomega on osalus tööga mitte-seotud formaalõppes praktiliselt võrdne, siis kahekordne erinevus ilmneb osalemisel tööga seotud formaalõppes. Põhjuseid selleks võib olla mitmeid. Varasemad uuringud on näidanud, et tööandjate finantsiline toetus täiskasvanute formaalõppes osalemisele on Eestis tagasihoidlik (Saar jt 2014). Ka PIAACi tulemused kinnitavad seda: kui Suurbritannias on tööandja tasunud 61% 25–65-aastaste formaalõppes õppijate õpingutega seotud kulutusi, siis Eestis jääb see alla ühe neljandiku (vt põhjalikumalt alapeatükk 2.5). Samas on Eestis märgatavalt rohkem neid, kes arvavad, et nende töö tegemiseks oleks vajalik senisest kõrgem haridustase. Seega on Eestis käärivad vajaduse ja tegeliku formaalõppes õppimise vahel.

*Eestis on võrreldes Suurbritannia ja Soomega osalus tööga mitteseotud formaalõppes praktiliselt võrdne, kahekordne erinevus ilmneb osalemisel tööga seotud formaalõppes.*

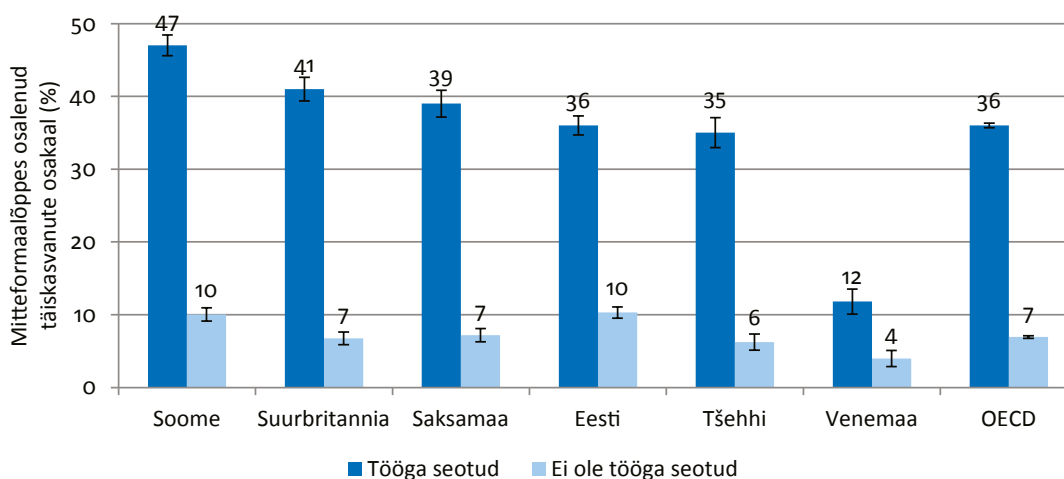
<sup>7</sup> TKU 2007. aasta andmete korral on vanusegrupp 25–64.

**Joonis 2.3. Osalemine tööga seotud ja mitteseotud formaalõppes, 25–65-aastased, %**



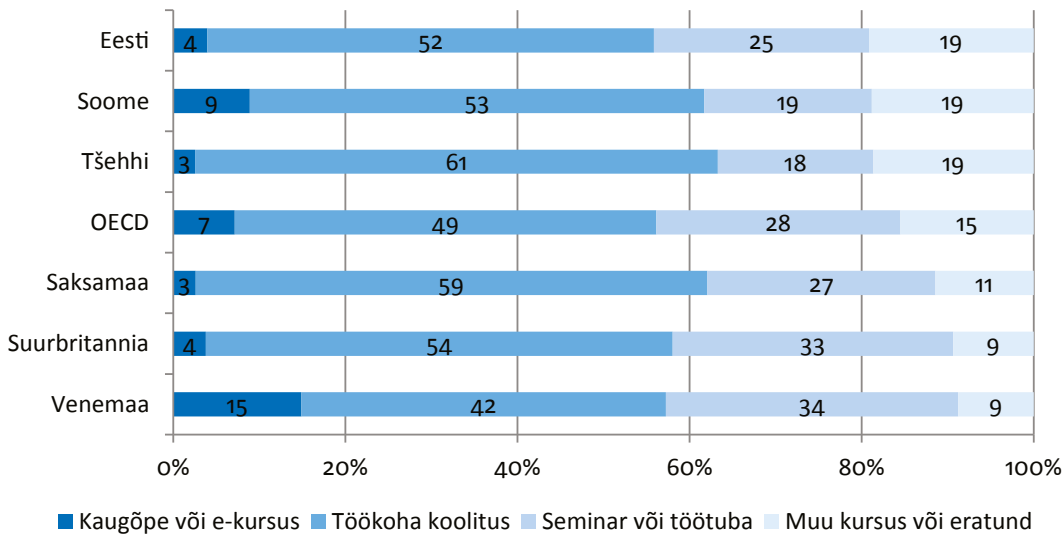
Ka mitteformaalõpe, kus inimene viimati osales, oli suuremal osal täiskasvanud õppijatest seotud tööga (vt joonis 2.4). Analoogselt formaalõppega on nende osakaal, kelle puhul seos tööga puudus, ka siin riikide lõikes suhteliselt sarnane, jäädes kümnendiku juurde või sellest veidi allapoole. Eestis oli mitteformaalõppe alla kuuluv koolitus tööga seotud kolmandikul (vt joonis 2.2). Jällegi hakkab Eesti puhul silma sama tendents, mis formaalõppe puhulgi: tööga mitteseotud õppes osalemine on Soome, Suurbritannia ja Saksamaaga võrreldav, samas kui tööga seotud õppes osalemine on väiksema osakaaluga. Seetõttu on Eestis ka koolituste struktuur erinev: kui näiteks Soomes, Suurbritannias ja Saksamaal moodustasid tööga mitteseotud koolitused kõigist aasta jooksul läbitud koolitustest kuuendiku kuni viiendiku, siis Eestis puhul on see protsent mõnevõrra suurem, moodustades ligi neljandiku. Samas on Eestis nende osakaal, kes tunnevad, et nad vajaksid praeguste töökohustustega hästi toimetulekuks koolitust, oluliselt suurem kui näiteks Soomes ja Suurbritannias. Nagu formaalõppegi korral, ilmnevad Eestis käärid vajaduse ja tegeliku koolituses osalemise vahel. 68% neist, kelle arvates on koolitus vajalik praeguste töökohustustega paremaks toimetulekuks, on eelneva aasta jooksul koolituses osalenud. Seega ei ole ligi kolmandik neist, kes arvavad, et koolitus on vajalik, küsitlusele eelnenud aasta jooksul siiski õppinud.

**Joonis 2.4. Osalemine tööga seotud ja mitteseotud mitteformaalõppes, 25–65-aastased, %**



Edasine analüüs puudutab **viimast läbitud koolitust**, milleks oli kõige sagedamini töökoha koolitus, st selline koolitus, mis toimus töökohal või viidi läbi vahetute juhtide või kaastöötajate poolt. Suuremas ülekaalus olid sellised koolitused Tšehhis ja Saksamaal, kus sellesse tüüpi kuulus 60% viimati läbitud koolitustest (vt joonis 2.5). Umbes pooltel juhtudel oli selliste koolitustega tegu ka Suurbritannias, Soomes ja Eestis (OECD riikide keskmine 49%). Mõnevõrra harvem oli viimati läbitud koolituseks seminar või töötuba, milles osales veerand Eesti ja Saksamaa täiskasvanud õppijatest (OECD riikide keskmine 28%). Kõige harvemini esinenud koolituse tüüp oli kaugõppe- või e-kursus. Kõige suurem oli sellistes koolitustes osalenute osakaal Venemaal (15%) ja Soomes (9%), jäädes teistes riikides minimaalseks.

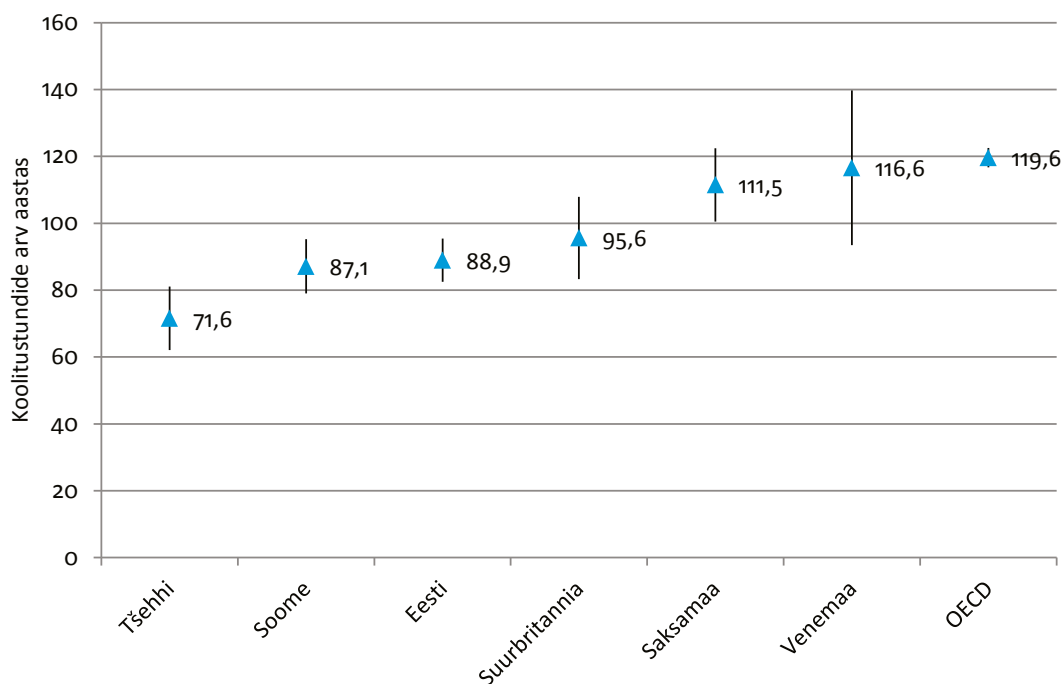
Joonis 2.5. Viimase läbitud koolituse tüüp, 25–65-aastased, %



Vaadates keskmist küsitlusele eelnenud aasta jooksul **mitteformaalõppele kulutatud tundide arvu** ühe osaleja kohta (vt joonis 2.6), avaneb eelnevast mõnevõrra erinev pilt. Kõige suurema keskmise tundide arvuga paistavad silma Venemaa (kuigi seal on varieeruvus väga suur) ja Saksamaa. Varasem analüüs on näidanud, et riikides, kus koolitustes osalejate osakaal on suur, on pigem tegemist lühemate koolitustega (Helemäe jt 2008). Seda näib vähemalt osaliselt kinnitavat ka praegune analüüs, sest näiteks Soomes on keskmine mitteformaalõppele kulutatud tundide arv oluliselt väiksem kui OECD riikide keskmine. Eesti vastav näitaja on Soomega samal tasemel.

*Varasem analüüs on näidanud, et riikides, kus koolituses osalejate osakaal on suur, on pigem tegemist lühemate koolitustega.*

**Joonis 2.6. Aasta jooksul mitteformaalõppes osalemine tundides ühe osaleja kohta, 25–65-aastased, keskmine koos 95% usalduspiiridega**



Tundide arv ühe osaleja kohta sõltub vanusegrupist: nooremate vanusegruppide korral on see suurem. Eestis ei ole erinevusi haridustasemeti ja ka töökoha oskustemahukusest sõltuvalt on erinevused väikesed. Samas on Soomes ja Saksamaal tundide arv kõige suurem madalama haridustasemega osalejate ja väikese oskustemahukusega ametikohtadel töötajate puhul. Suurbritannias sõltub tundide arv väga oluliselt nii osaleja haridustasemest kui ka ametikohast: mida kõrgem on haridustase ja mida oskustemahukam on ametikoht, seda suurem on ka mitteformaalõppes osaletud tundide arv.

## 2.2. Sotsiaaldemograafiliste gruppide elukestvas õppes osalemise erinevused, oskuste mõju elukestvas õppes osalemisele

Käesolevas alapeatükis analüüsitakse erinevate karakteristikute mõju nii formaal- kui ka mitteformaalõppes osalemisele. Vaadeldakse nii osalejate kui ka töökoha karakteristikute mõju. Eesmärgiks on välja tuua õppes enim osalemist mõjutavad karakteristikud. Sealjuures võrreldakse Eesti tulemusi nii OECD riikide keskmise kui ka võrdluseks valitud riikidega.

Eestis nagu enamikus analüüsitud riikides ilmneb tendents, et õppes osalevad vähem need sotsiaaldemograafilised grupid, kes seda teistest oskustes mahajäämuse vähendamiseks just rohkem vajaksid. Samas erinevad riigid erinevuste ulatuse poolest. Võrreldes Suurbritannia ja Soomega, kus vanemaealiste osalemine formaalõppes on kõrge, toimub Eestis suur langus formaalõppes osalemises alates 35. eluaastast. Mitteformaalõppes osalemist mõjutavad Eestis oluliselt nii vanus, kodune keel (vene koduse keelega inimesed osalevad oluliselt vähem), haridustase, hõivestaatus, ametigrupp (sealjuures on erinevus valge- ja sinikraede osalemises Eestis oluliselt suurem kui näiteks Soomes), majandusharu (rohkem osalevad inimesed, kes töötavad hariduse, teaduse ja tervise valdkonnas), mõnevõrra ka ettevõtte suurus, oskuste tase, aga olulisel määral just see, kuivõrd oskustemahuka ametikohaga on tegemist.

Karakteristikud, mis iseloomustavad indiviidi oskuste taset (haridustase ja infotöötlusoskuste tase), mõjutavad nii formaal- kui ka mitteformaalõppes osalemist. Kui formaalõppe korral

on olulisem funktsionaalse lugemisoskuse mõju, siis mitteformaalõppe korral on tugevam haridustaseme mõju. Seega mängib haridustunnistus suurt rolli mitte ainult inimeste palkamisel, vaid ka siis, kui tööandja teeb otsuse, kellele koolitust pakkuda. Töö sisu ja töökoha karakteristikud mõjutavad formaal- ja mitteformaalõppes osalemist olulisemalt kui inimese enda karakteristikud (sealhulgas tema haridus- ja oskuste tase).

Seega ei pruugi inimeste oskuste taseme tõus kaasa tuua nende aktiivsemat osalemist täiskasvanuõppes (nagu eeldab näiteks inimkapitali teooria ning millest lähtuvad mitmed poliitikadokumendid ja vastavad programmid). Kui puudub nõudlus oskuste järele, siis on ka täiskasvanuõppes osalemine madal. Ainult pakkumise poole arvestamine jätab vaatluse alt välja struktuursed faktorid, mis mängivad õppes osalemisel olulisemat rolli. Kui ei ole piisavalt oskustemahukaid ametikohti, siis ei ole tööandjatel vajadust ka pakkuda õpet ja töötajatel vajadust täiendavaid oskusi omandada.

### 2.2.1. Soolised erinevused

Õppes osalemise osas ei ole võrreldavates riikides soo lõikes sarnast pilti: mõnedes osalevad sagedamini naised ja teistes mehed (vt tabel 2.1). Eesti ja Soome puhul on soolised erinevused umbes samal tasemel, kusjuures nii formaal- kui ka mitteformaalõppes osalevad naised meestest rohkem. Mitteformaalõppes osalevad naised meestest enam ka Eestis ja Venemaal, mehed aga on agaramad osalejad Tšehhis ja Saksamaal.

*Nii formaal- kui ka mitteformaalõppes osalevad naised meestest rohkem.*

**Tabel 2.1. Osalemine formaal- ja mitteformaalõppes sooti, 25–65-aastased, %**

		Tšehhi	Venemaa	Saksa- maa	Eesti	Soome	Suur- britannia	OECD
Formaalõpe	Mehed	4	7	7	8*	13*	14	9*
	Naised	6	5	6	10*	17*	17	11*
Mitteformaalõpe	Mehed	50*	13*	53*	46*	58*	52	48*
	Naised	42*	20*	47*	53*	64*	49	46*

Märkus: tärniga tähistatud erinevused on statistiliselt olulised usaldusnivool 0,05.

### 2.2.2. Erinevused vanusegrupiti

Ootuspäraselt on formaalõppes osalejaid kõikjal rohkem nooremates vanusegruppides (vt joonis 2.7). Samas mõnedes riikides nagu Soome ja Suurbritannia õpib isegi 50–54-aastastest umbes kümnendik formaalõppes<sup>8</sup>. See osakaal on kõrgem ka OECD keskmisest. Formaalsõppes õppijate protsent hakkab mitmetes riikides (Tšehhis, Saksamaal, Venemaal) oluliselt langema juba 30–34-aastaste vanusegrupis. Eestis toimub suurem langus formaalõppes osalemises pärast 35. eluaastat, mis on sarnane OECD riikide keskmisele tulemusele.

Võrreldes Suurbritannia ja Soomega, kus vanemate vanusegruppide osalemine on märgatavalt suurem kui Eestis, hakkab silma, et Eestis on oluliselt vähem neid, kelle õpingute eest tasub tööandja (kui näiteks Suurbritannias on tööandja tasunud osaliselt või täielikult 70% 40–54-aastaste formaalõppes osalenute õpingute eest, siis Eestis on vastav näitaja vaid 25%). Osaliselt võib see olla tingitud ka sellest, et Suurbritannias ja Soomes on formaalõppe seotus tööga mõnevõrra suurem.

Ka erineb riigiti oluliselt haridustase, mida vanemad inimesed omandavad. Kui Eestis on ülekaalus pigem need, kes omandavad kõrgharidust, siis Suurbritannias õpib kaks kolmandikku vanemaelistest keskhariduse tasemel ja eriti just kutsehariduses. Ka Soomes õpivad

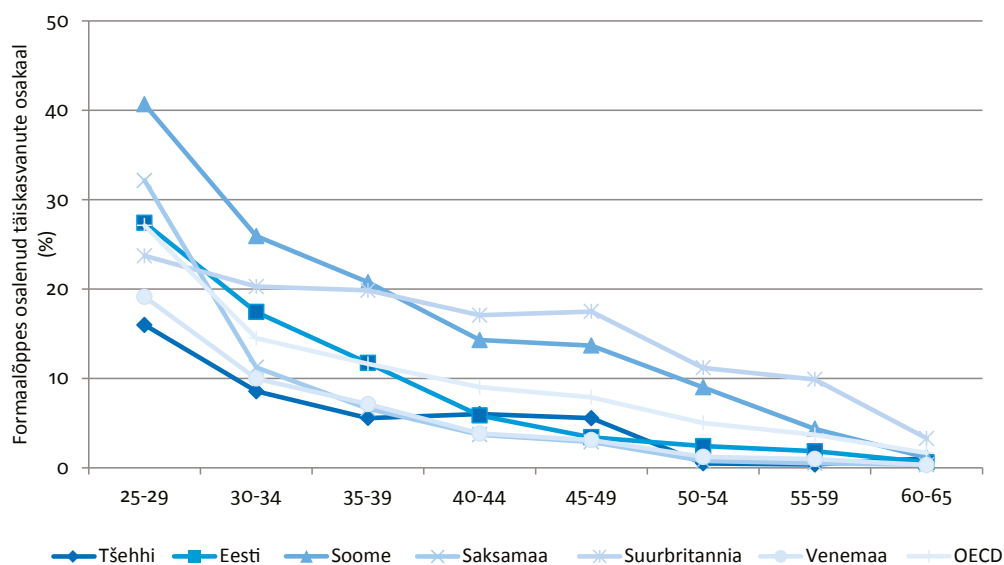
*Mõnedes riikides nagu Soome ja Suurbritannia õpib isegi 50–54-aastastest umbes kümnendik formaalõppes. Eestis toimub suurem langus formaalõppes osalemises pärast 35. eluaastat.*

<sup>8</sup> Soomes ja Suurbritannias oli ka riikidest kõige suurem formaalõppes osalejate osakaal, vt joonis 2.1.



vanemaealised pigem keskhariduse tasemel. Eestis on alg- ja põhiharidusega täiskasvanute osakaal 12,5%, mis on väiksem kui OECD riikides keskmiselt. Samas ei erine see Soome vastavast näitajast. Seega võib üheks põhjuseks, miks ei õpita kesk- ja kutsehariduse tasemel, olla täiskasvanute suhteliselt kõrge haridustase, kuigi ainuüksi sellega nii suuri erinevusi Eesti ja Soome vahel seletada ei saa. Eestis ei ole võrreldes nende riikidega, kus vanemaealiste formaalõppes osalemine on kõrge, õnnestunud seni üle 40-aastaseid just kutseõppesse meelitada, kuigi kutseõppijate keskmine vanus on järjest tõusnud. Kuigi täiskasvanute osalus kutseõppes on viimastel aastatel kahekordistunud, jääb Eesti Soomest ikkagi maha. Ilmselt ei ole kutsekoolides pakutavad ümberõppevõimalused täiskasvanutele küllalt atraktiivsed või ei olda nendega kursis. Varasemad uuringud on näidanud ka seda, et Eestis on nende üle 40-aastaste osakaal, kes peavad end õppimiseks liiga vanaks, märgatavalt suurem kui enamikus Euroopa riikides (varem viidatud hoiakulised barjäärid).

Joonis 2.7. Osalemine formaalõppes vanusegrupiti, %

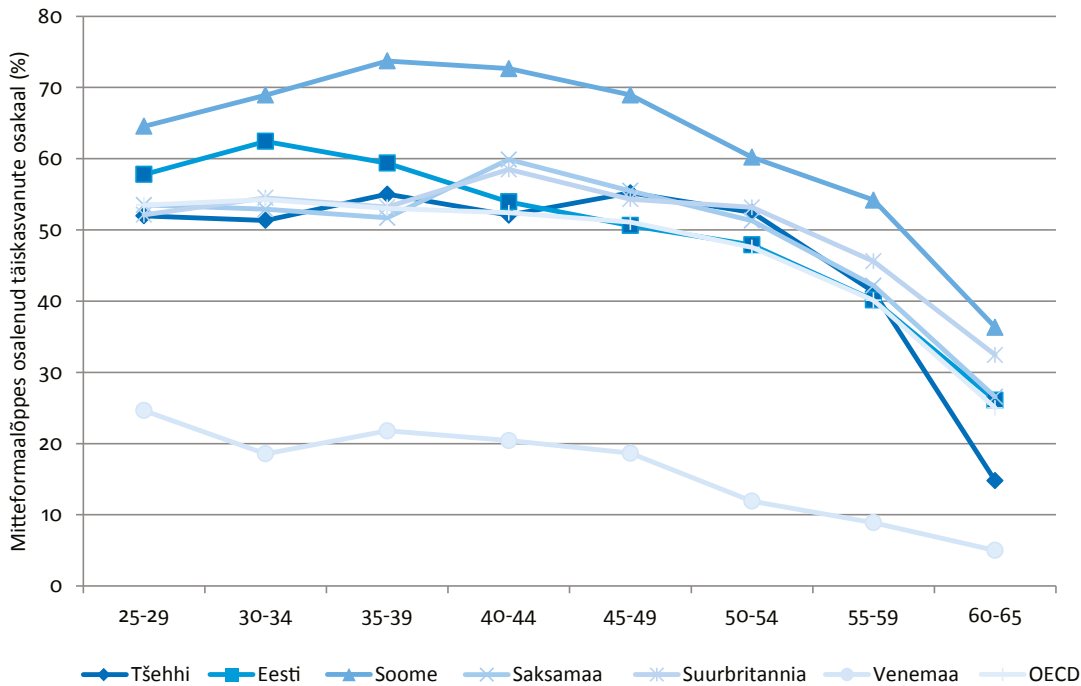


**Mitteformaalõppe puhul on vanusegruppide vahelised erinevused väiksemad kui formaalõppes osalemisel. Reeglina algab vähenemine alates vanusegrupist 50–54, Eestis veidi nooremate hulgas.**

**Võrreldes Soomega on Eestis on märgatavalt olulisem mitteosalemise põhjus õpingute maksumus.**

Mitteformaalõppe puhul on vanusegruppide vahelised erinevused väiksemad (vt joonis 2.8). Mitmetes riikides (nt Soomes ja Saksamaal) osalevad õppes rohkem pigem kolme- või neljakümneandates eluaastates inimesed ning vähenemine algab alates vanusegrupist 50–54 (selline muster ilmneb ka OECD keskmises). Erandina algab Eestis oluline vähenemine veidi varem, juba vanuses 45–49. Silma hakkavad 40–49-aastaste mitteformaalõppes osalemise suured erinevused Eestis ja Soomes. Nende riikide andmete võrdlus näitab, et Eestis mõjutab haridustase 40–49-aastaste osalemist märgatavalt rohkem kui Soomes: kui Soomes osalevad kõrge haridustaseme omandanud mitteformaalõppes 1,8 korda sagedamini kui madala haridustasemega inimesed, siis Eestis on erinevus nende kahe haridusgrupi osalemisel 2,5-kordne. Seega on vaeslapse osas eelkõige just madalama haridustasemega inimesed ning nende osalemist tuleks soodustada. Kuna Eestis peavad koolitusi mõttetuks just madalama haridustasemega inimesed, siis tuleks ehk mõelda elukestva õppe sisukusele ja eesmärkidele, et muuta õpet sellele grupile atraktiivsemaks. Sellesse vanusegruppi kuulunute ja mitteformaalõppes mitteosalenute võrdlus Eestis ja Soomes näitab ka seda, et Eestis on märgatavalt olulisem mitteosalemise põhjus õpingute maksumus.

Joonis 2.8. Osalemine mitteformaalõppes vanusegrupiti, %



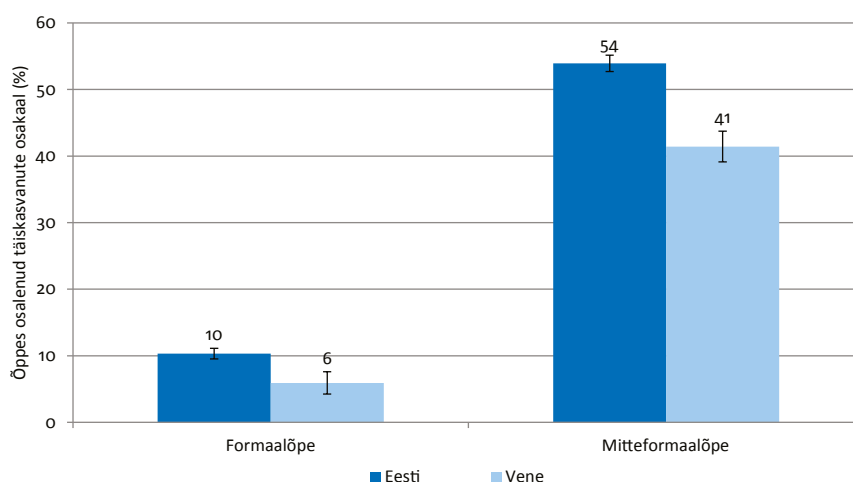
### 2.2.3. Erinevused sõltuvalt kodusest keelest

Formaalõppes osalemises eesti ja vene koduse keelega inimeste vahel suuri erinevusi ei ole (vt joonis 2.9). Seevastu mitteformaalõppes osalemisel ilmnevad sõltuvalt kodusest keelest olulised erinevused: eesti koduse keelega inimeste seas on õppes osalenute osakaal märgatavalt suurem kui nende seas, kelle koduseks keeleks on vene keel. Kui võrrelda eesti ja vene koduse keelega inimeste töökoha oskustevajadust, hakkab silma, et oskustemahukatel ametikohtadel töötab pool eesti ja vaid 32% vene koduse keelega inimestest. Seevastu vene koduse keelega inimesed töötavad eesti koduse keelega inimestega võrreldes sagedamini keskmise oskustemahukusega sinikraade ametikohtadel (vastavalt 37% ja 25%). Edasine analüüs näitab, et töökoha oskustemahukus on oluline mitteformaalõppes osalemist mõjutav faktor ja et vene koduse keelega inimesed on märgatavalt sagedamini märkinud mitteosalemise põhjuseks koolituse hinna. Samas ei ole kahe rühma vahel erinevusi selles osas, kuivõrd vajalikuks nad koolitust peavad.

*Eesti koduse keelega inimeste seas on õppes osalenute osakaal märgatavalt suurem kui nende seas, kelle koduseks keeleks on vene keel.*

*Hakkab silma, et oskustemahukatel ametikohtadel töötavad pooled eestlased ja vaid kolmandik vene koduse keelega inimestest. Töökoha oskustemahukus on aga oluline mitteformaalõppes osalemist mõjutav faktor.*

Joonis 2.9. Osalemine formaal- ja mitteformaalõppes sõltuvalt kodusest keelest, 25–65-aastased, %

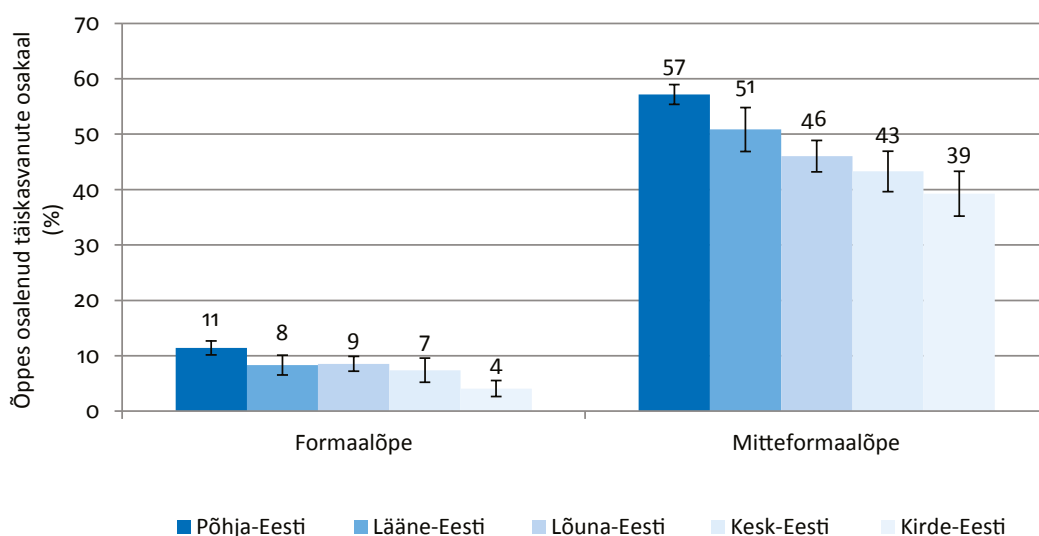


## 2.2.4. Erinevused sõltuvalt elukohast

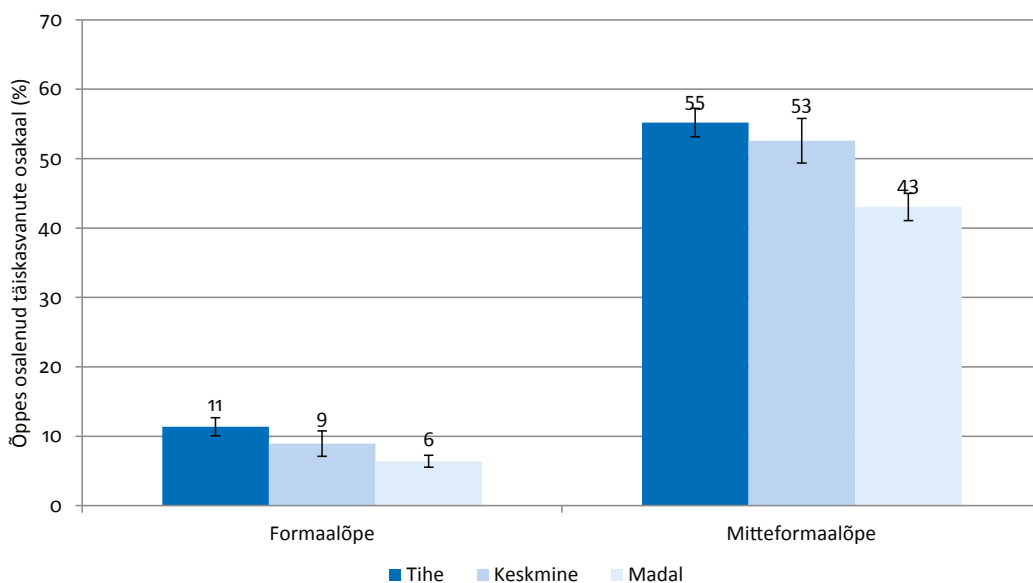
*Piirkondade lõikes osalevad nii formaal- kui ka mitteformaalõppes enam Põhja-Eesti elanikud, kõige vähem Kirde-Eesti elanikud*

Piirkondade lõikes osalevad formaalõppes enam Põhja-Eesti elanikud (kümnendik vastajatest), kuid Lääne-, Lõuna- ja Kesk-Eestis elavad inimesed ei jää neist kaugemale maha. Kirde-Eestis on formaalõppes õppijaid veidi vähem (vt joonis 2.10). Mitteformaalõppes osalemise poolest on esirinnas samuti Põhja-Eesti, kus õppijaid on üle poole 25–65-aastastest täiskasvanutest. Mõnevõrra vähem on mitteformaalõppes osalenud Lõuna- ja Kesk-Eestis elavad inimesed ning sarnaselt formaalõppele on kõige vähem mitteformaalõppes õppijaid Kirde-Eestis (vt joonis 2.10). Jällegi on ilmselt osaliselt erinevuste põhjuseks töökohtade struktuur: kui Põhja-Eestis on ülekaalus oskustemahukad ametikohad, siis näiteks Kirde- ja Kesk-Eestis on rohkem keskmise oskustemahukusega sinikraede ametikohti. Samuti on neis piirkondades protsentuaalselt mõnevõrra rohkem vähese oskustemahukusega ametikohtadel töötajaid kui teistes piirkondades.

Joonis 2.10. Osalemine formaal- ja mitteformaalõppes piirkonniti, 25–65-aastased, %



Joonis 2.11. Osalemine formaal- ja mitteformaalõppes sõltuvalt asustustihedusest, 25–65-aastased, %



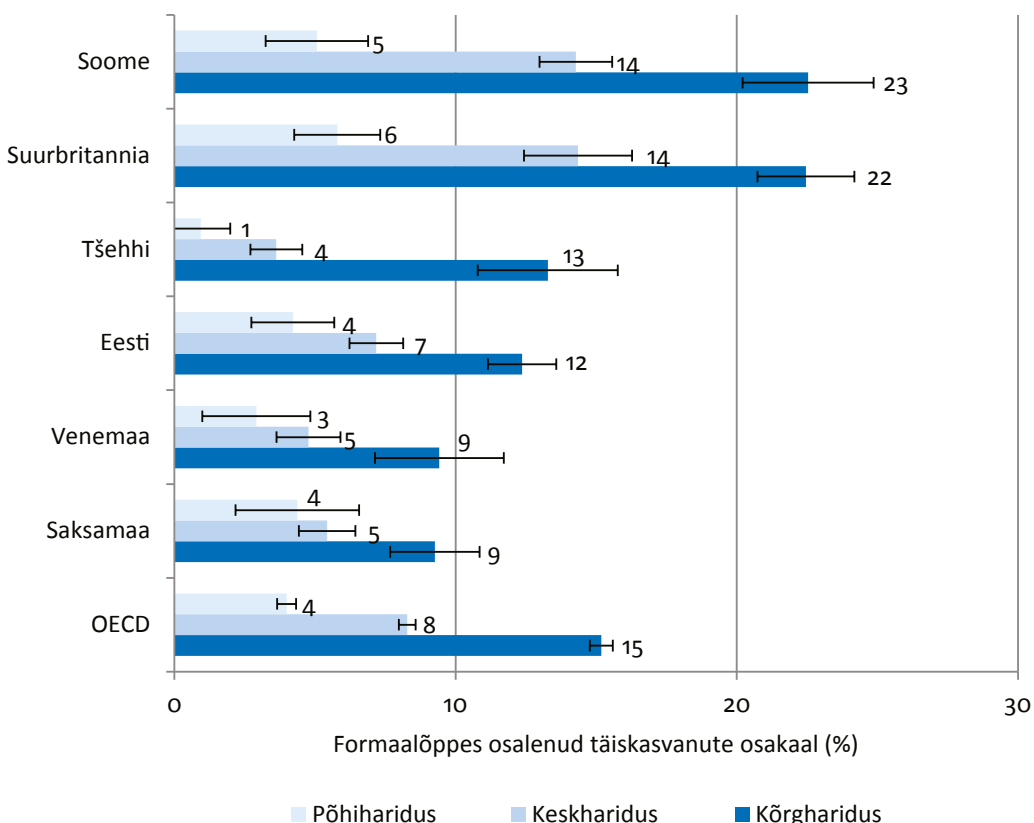
Tiheda ja keskmise asustustihedusega piirkondades elavad inimesed on suhteliselt sarnased selle poolest, kui paljud neist õpivad: umbes kümnendik osaleb formaal- ja veidi üle poole mitteformaalõppes. Madala asustustihedusega piirkondades elavad 25–65-aastased täiskasvanud õpivad formaalõppes ligi kaks korda harvemini kui tiheda asustustihedusega piirkondades elavad inimesed, mitteformaalõppe korral jääb erinevus 10 protsendipunkti piiresse (vt joonis 2.11).

### 2.2.5. Erinevused haridustasemeti

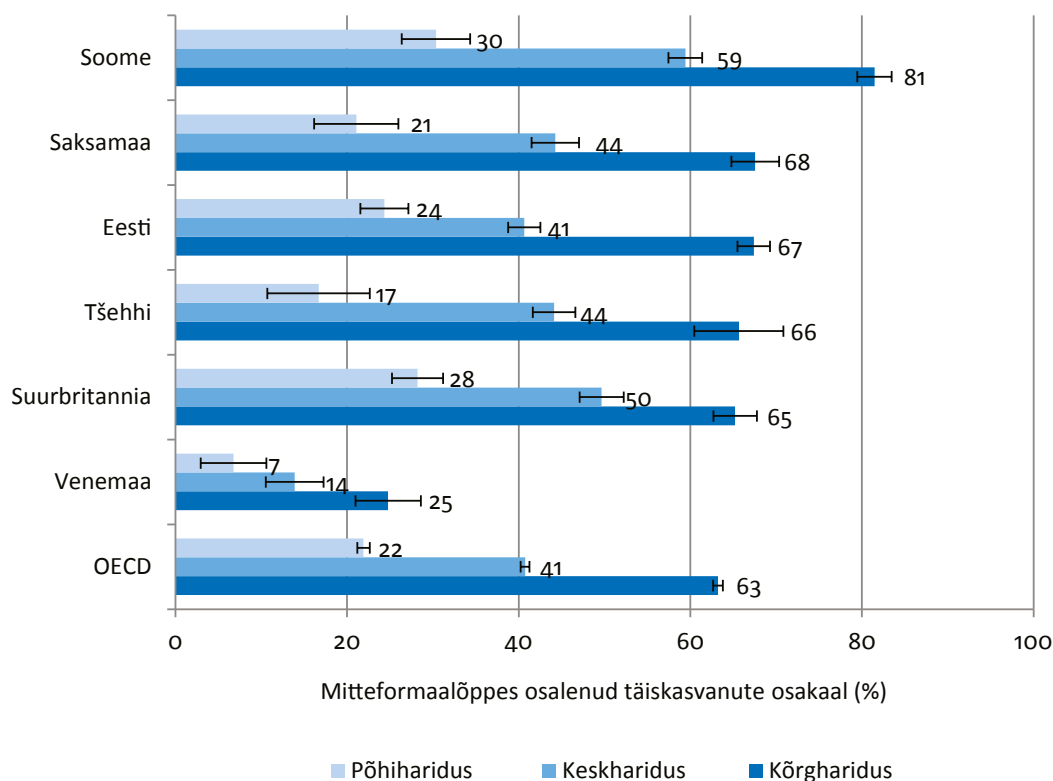
Erinevused haridustasemeti on formaalõppes osalemisel kõigis riikides sarnased: kõrgharidusega inimesed osalevad selles rohkem kui keskharidusega inimesed ja keskharidusega inimesed omakorda rohkem kui põhiharidusega inimesed (vt joonis 2.12). Samas erinevad riigiti haridustasemeti vahelised vahed. Soomes ja Suurbritannias õpib formaalõppes suhteliselt suur hulk keskhariduse omandanutest. Need on ka ainsad võrdluse kaasatud riigid, kus osalus on kõigil haridustasemetel (v.a põhiharidus) suurem kui OECD keskmine. Tšehhi puhul paistab silma suur erinevus haridustasemeti vahel: põhiharidusega inimestest õpib formaalõppes vaid 1%, samas kui kõrgharidusega inimeste formaalõppes osalemise protsent on võrreldav OECD keskmisega. Eestis, Saksamaal ja Venemaal on põhi- ja keskhariduse omandanute formaalõppes jätkamise osakaal sarnane. Sealjuures on Eestis erinevus erineva haridustasemega täiskasvanute formaalõppes õpingute jätkamise osakaaludes isegi mõnevõrra väiksem kui enamikus võrreldavates riikides ja see on väiksem ka OECD riikide keskmisest näitajast. Nii kesk- kui ka kõrgharidusega täiskasvanute korral erineb riigiti oluliselt see, millisel tasemel õpitakse. Kui Eestis õpib enamik üldkeskharidusega täiskasvanutest kõrghariduse tasemel ja vaid kümnendik kutsehariduses, siis Soomes on kutsehariduses õppivate üldkeskharidusega täiskasvanute protsent 29 ja Suurbritannias koguni 66. Ka kõrgharidusega täiskasvanute korral erineb kutsehariduses õppivate protsent riigiti oluliselt: Eestis on see 6, Soomes 15 ja Suurbritannias 30.

*Eestis on erinevus erineva haridustasemega täiskasvanute formaalõppes õpingute jätkamise osakaaludes isegi mõnevõrra väiksem kui OECD riikides keskmiselt.*

Joonis 2.12. Osalemine formaalõppes haridustasemeti, 25–65-aastased, %



Joonis 2.13. Osalemine mitteformaalõppes haridustasemeti, 25–65-aastased,%



**Eestis ja Soomes on haridustasemete vahelised erinevused mitteformaalõppes osalemisel sarnased ja samal tasemel OECD keskmisega.**

Ka mitteformaalõppes osaletakse kõigis võrreldavates riikides seda rohkem, mida kõrgem on omandatud haridustase (vt joonis 2.13). Suurbritannias on erinevused haridustasemete vahel kõige väiksemad: kõrgharidusega täiskasvanud osalevad mitteformaalõppes 2,3 korda sagedamini kui põhiharidusega täiskasvanud. Eestis ja Soomes on haridustasemete vahelised erinevused sarnased ja samal tasemel OECD keskmisega<sup>9</sup>. Samas hakkab Eesti puhul silma, et keskharidusega inimesed osalevad mitteformaalõppes märgatavalt vähem kui näiteks Soomes. Sealjuures ei ole Eestis erinevusi kutsekesk- ja üldkeskhariduse omandanute mitteformaalõppes osalemises: mõlema hulgas on jaotus erineva oskustemahukusega ametikohtadele suhteliselt sarnane.

### 2.2.6. Erinevused sõltuvalt oskuste tasemest

**Nagu haridus, nii on ka oskused seotud elukestvas õppes osalusega: need, kelle funktsionaalse lugemisoskuse tase on kõrgem, osalevad kõigis võrreldavates riikides õppes rohkem.**

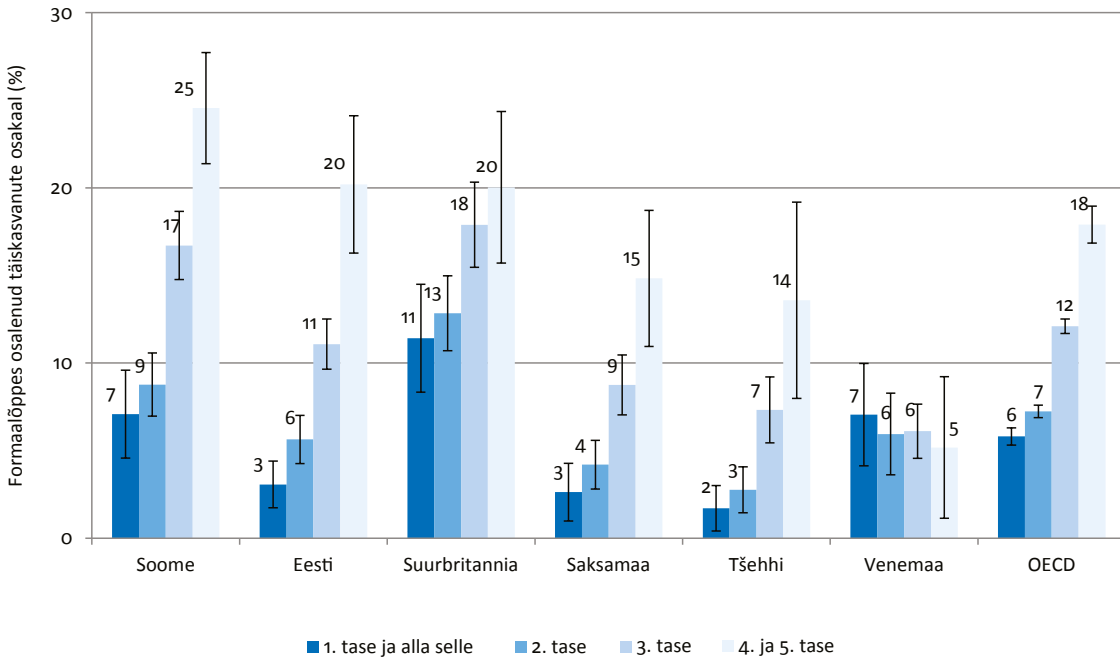
Nii funktsionaalse lugemisoskuse<sup>10</sup> kui ka tehnoloogiarikas keskkonnas probleemilahendusoskuse puhul saab öelda, et reeglina osaletakse formaalõppes seda rohkem, mida kõrgem on oskuste tase<sup>11</sup> (vt joonised 2.14 ja 2.15). Osalemine on kõigis riikides suhteliselt sarnane lugemisoskuse madalaima ja 2. oskustaseme korral ning märgatav tõus formaalõppes osalemises toimub 3. tasemel ja uuesti oskuste kõrgeimal tasemel. Ainus riik, mis eelkirjeldatud muustrist erineb, on Venemaa, kus puuduvad erinevused sõltuvalt funktsionaalse lugemisoskuse tasemest. Lisaks Venemaale on gruppidevahelised erinevused formaalõppes osalemise puhul väiksemad Suurbritannias ning suuremad Soomes ja Eestis. Formaalõppes osalemine erineb sõltuvalt probleemilahendusoskuse tasemest. Nii Eesti kui ka Soome puhul hakkab silma, et osalusprotsent erineb oluliselt madalaima ja keskmise (2. tase) oskuste taseme korral. Teistes riikides on nende gruppide erinevused märgatavalt väiksemad. Seega õpivad Eestis formaalõppes pigem need, kelle oskuste tase on kõrge.

<sup>9</sup> Võrdluses on lähtutud suhtelisest erinevusest põhi- ja kõrgharidusega täiskasvanute osalemisprotsentides.

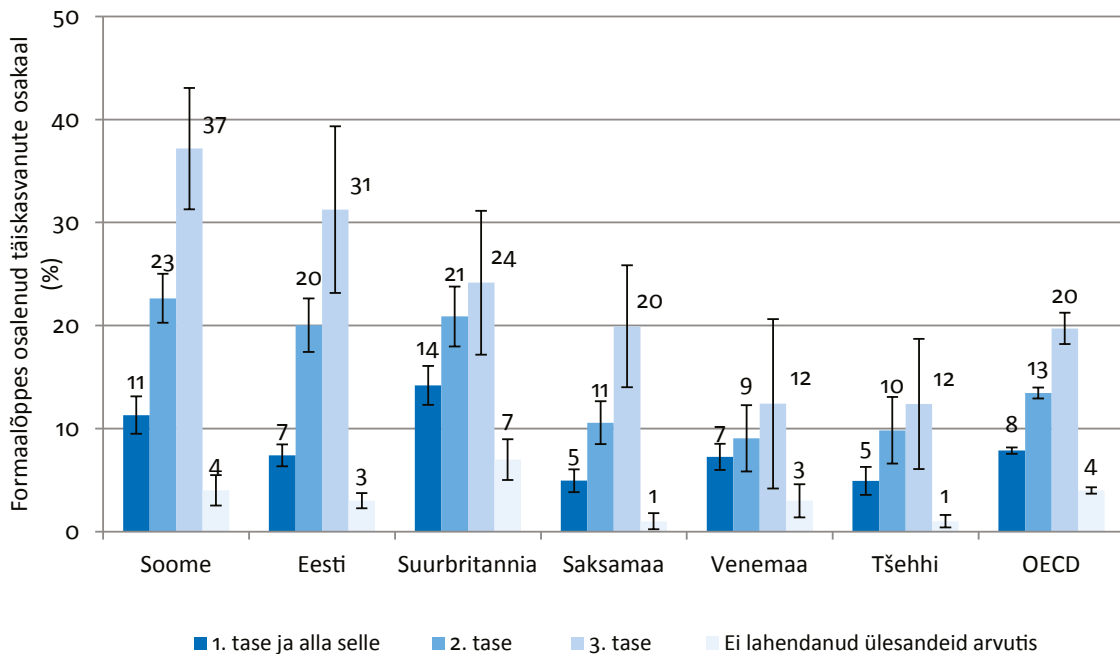
<sup>10</sup> Analüüsiti ka matemaatilist kirjaoskust, kuid kuna tulemused sarnanesid funktsionaalse lugemisoskuse tulemustega, neid ei näidata.

<sup>11</sup> Tuleb arvestada, et oskuste tase sõltub haridustasemest. Järgnevas alapeatükis analüüsitakse, kuidas sõltub õppes osalemine iga haridusgrupi puhul oskuste tasemest.

Joonis 2.14. Formaalõppes osalemine sõltuvalt funktsionaalse lugemisoskuse tasemest, %



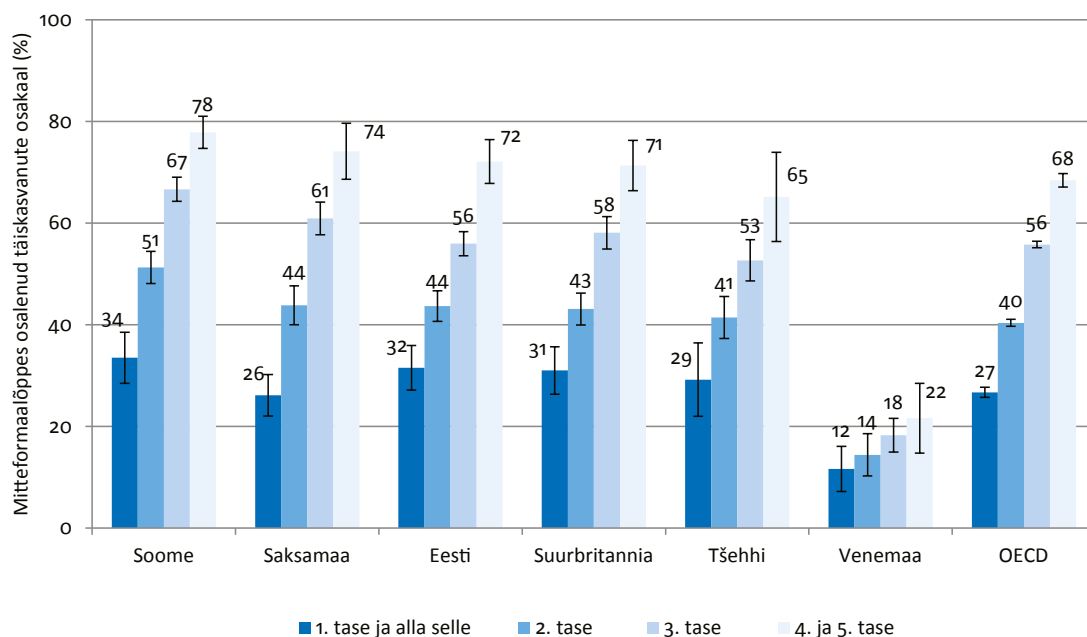
Joonis 2.15. Formaalõppes osalemine sõltuvalt tehnoloogiarikkas keskkonnas probleemilahendusoskuse tasemest, %



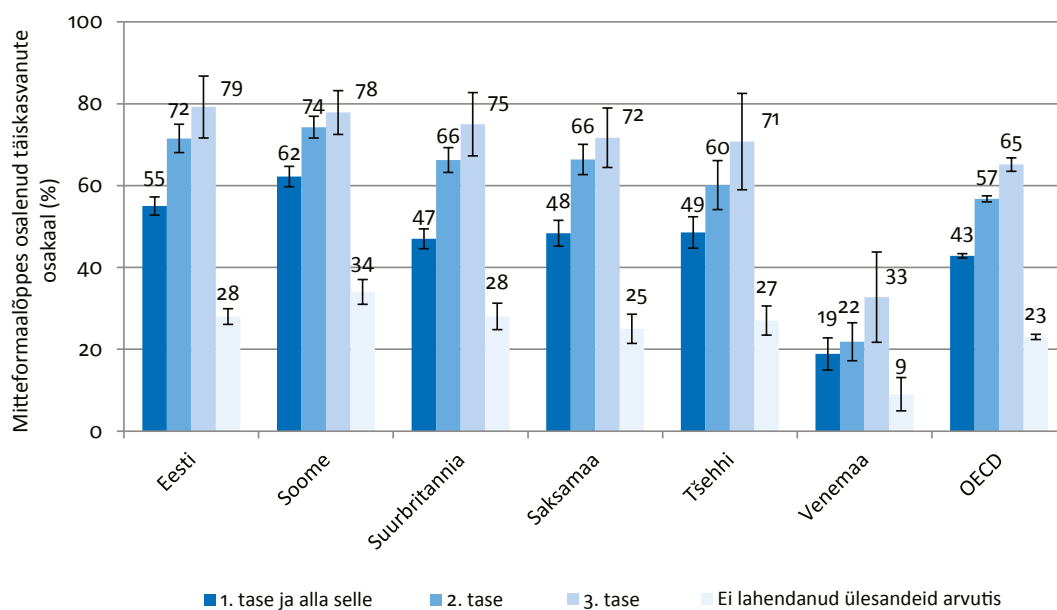
Sama tendents ilmneb ka mitteformaalõppe puhul: need, kelle funktsionaalse lugemisoskuse tase on kõrgem, osalevad kõigis võrreldavates riikides õppes rohkem (vt joonis 2.16). Erinevalt formaalõppes on osaluse kasv mitteformaalõppe puhul sõltuvalt oskuste tasemest ühtlane ja suuremaid hüppeid gruppide vahel ei ole. Suurimate gruppidevaheliste erinevustega paistab aga silma Saksamaa. Analüüs kinnitab varasemaid tulemusi: õppes osalevad pigem



Joonis 2.16. Mitteformaalõppes osalemine sõltuvalt funktsionaalse lugemisoskuse tasemest, %



Joonis 2.17. Mitteformaalõppes osalemine sõltuvalt probleemilahendusoskuse tasemest, %



need, kelle oskused on kõrgemad. Sealjuures erineb Eesti Soomest eelkõige selle poolest, et keskmise oskuste tasemega (2. ja 3. tase) täiskasvanud osalevad mitteformaalõppes harvemini kui vastav grupp Soomes. Nii madala kui ka kõrge oskuste tasemega gruppide osalus Eestis ja Soomes ei erine.

Probleemilahendusoskus tehnoloogiarikas keskkonnas diferentseerib mitteformaalõppes osalemist nii OECD riikides kui ka enamikus võrreldavates riikides (sh Eestis) märgatavalt vähem kui funktsionaalne lugemisoskus (vt joonis 2.17). Eestis ja enamikus teistes riikides eristuvad teistest vaid need, kes ei lahendanud ülesandeid arvutis, ja madalaima probleemi- lahendusoskusega täiskasvanud, kes osalevad mitteformaalõppes vähem.

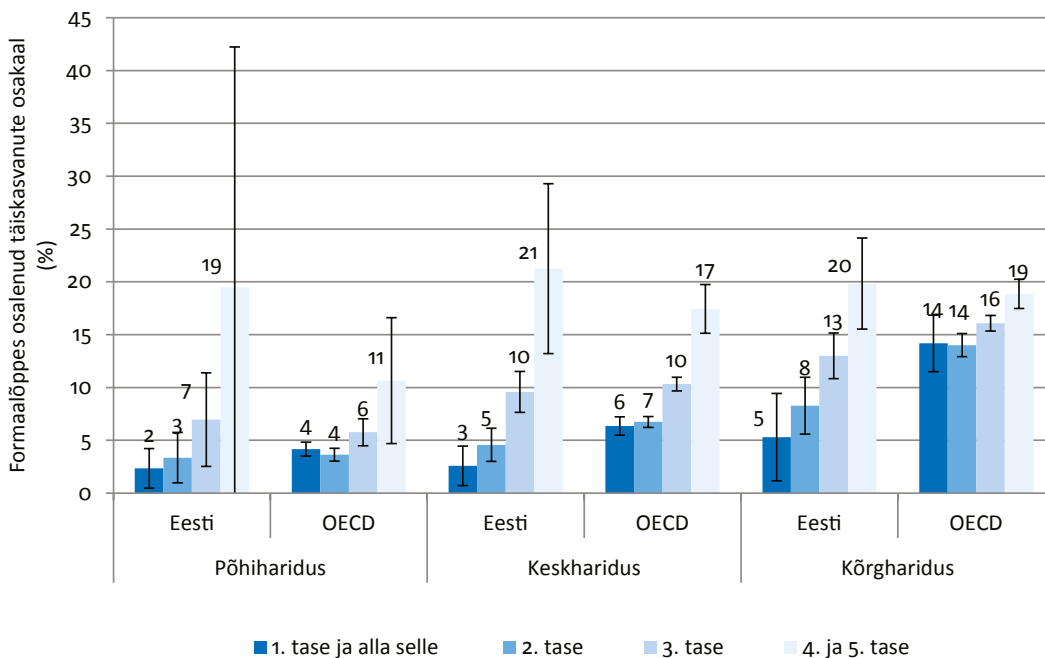
### 2.2.7. Osalemine sõltuvalt haridustasemest ja oskuste tasemest

Eestis (ja ka OECD riikides keskmiselt) on erinevate oskuste tasemega põhiharitute osalus formaalõppes sarnane (vt joonis 2.18). Keskhariduse puhul erinevad nii Eestis kui ka OECD riikides teistest kaks madalama oskuste tasemega gruppi, kellest Eestis osaleb formaalõppes 3-5% ja OECD-s 6-7%. Neile järgnevad need, kelle funktsionaalne lugemisoskus on 3. tasemel (neist osaleb formaalõppes kümnendik). Keskharitute puhul on osalemine kõige suurem kõrgeima funktsionaalse lugemisoskusega grupis. Kõrgharitute hulgas on formaalõppes osalemine Eestis väikseim kahe madalama oskuste tasemega grupis, kellest erineb kõrgeima oskuste tasemega grupp, kus formaalõppes osaleb viiendik.

Kõige rohkem näib funktsionaalse lugemisoskuse tase Eestis, aga ka OECD riikides mõjutavat keskharitute formaalõppes osalemist. Kuna tegemist ei ole longituudsete andmetega, siis on raske öelda, kas parem oskuste tase on aidanud kaasa õpingute jätkamisele formaalõppes või on hoopiski õpingute jätkamine formaalõppes toonud kaasa oskuste taseme tõusu. Ka kõrgharitudel sõltub Eestis formaalõppes osalemine mõnevõrra enam funktsionaalse luge- misoskuse tasemest kui OECD riikides keskmiselt.

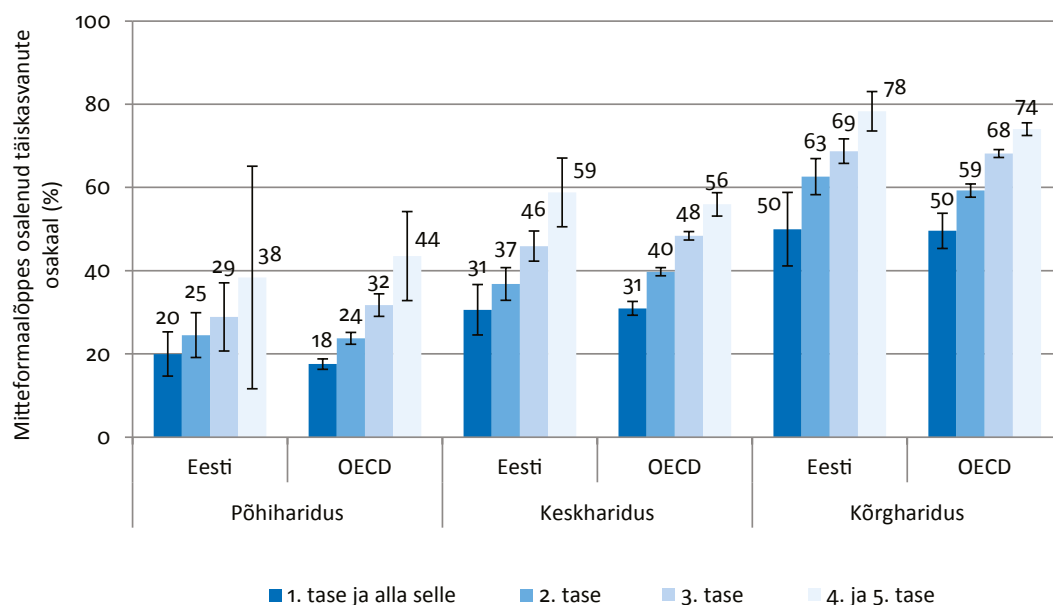
*Nii Eestis kui ka OECD riikides keskmiselt on funktsionaalse lugemisoskuse tase seotud formaal- ja mitteformaalõppes osalemisega enim keskharidusega täiskasvanute hulgas.*

**Joonis 2.18. Osalemine formaalõppes sõltuvalt haridustasemest ja funktsionaalse lugemisoskuse tasemest, %**



Analoogselt formaalõppega ei erine Eestis põhiharitute erinevate oskuste tasemega grupid omavahel mitteformaalõppes osalemise poolest (vt joonis 2.19). OECD riikides keskmiselt on erinevused siiski olemas. Keskharitute seas eristuvad Eestis väiksema osaluse poolest kaks madalamate oskuste tasemega gruppi. Oskuste taseme kasvades suureneb ka õppes osalemine, kusjuures erinevused osaluses on võrreldavad OECD riikide keskmiste näitajatega. Kõrgharitute puhul sarnanevad Eestis omavahel kaks kehvemate oskustega gruppi. Suurim on osalus kõrgeima oskuste tasemega grupis. OECD riikides erinevad omavahel taas kord kõik neli oskuste taseme põhjal moodustatud kõrgharitute gruppi ning osalus on seda suurem, mida kõrgem on oskuste tase. Seega on haridusgruppide siseselt (just kesk- ja kõrgharitute puhul) võimalik oskuste alusel eristada erineva õppes osalemise sagedusega gruppe. Nagu ka formaalõppe korral, näib Eestis oskuste tase mõjutavat kõige enam keskhariidusega täiskasvanute osalemist. Ilmselt on selle grupi sisene diferentseerumine kõige suurem, mistõttu oskuste tase mõjutab nende osalemist nii formaal- kui ka mitteformaalõppes kõige enam.

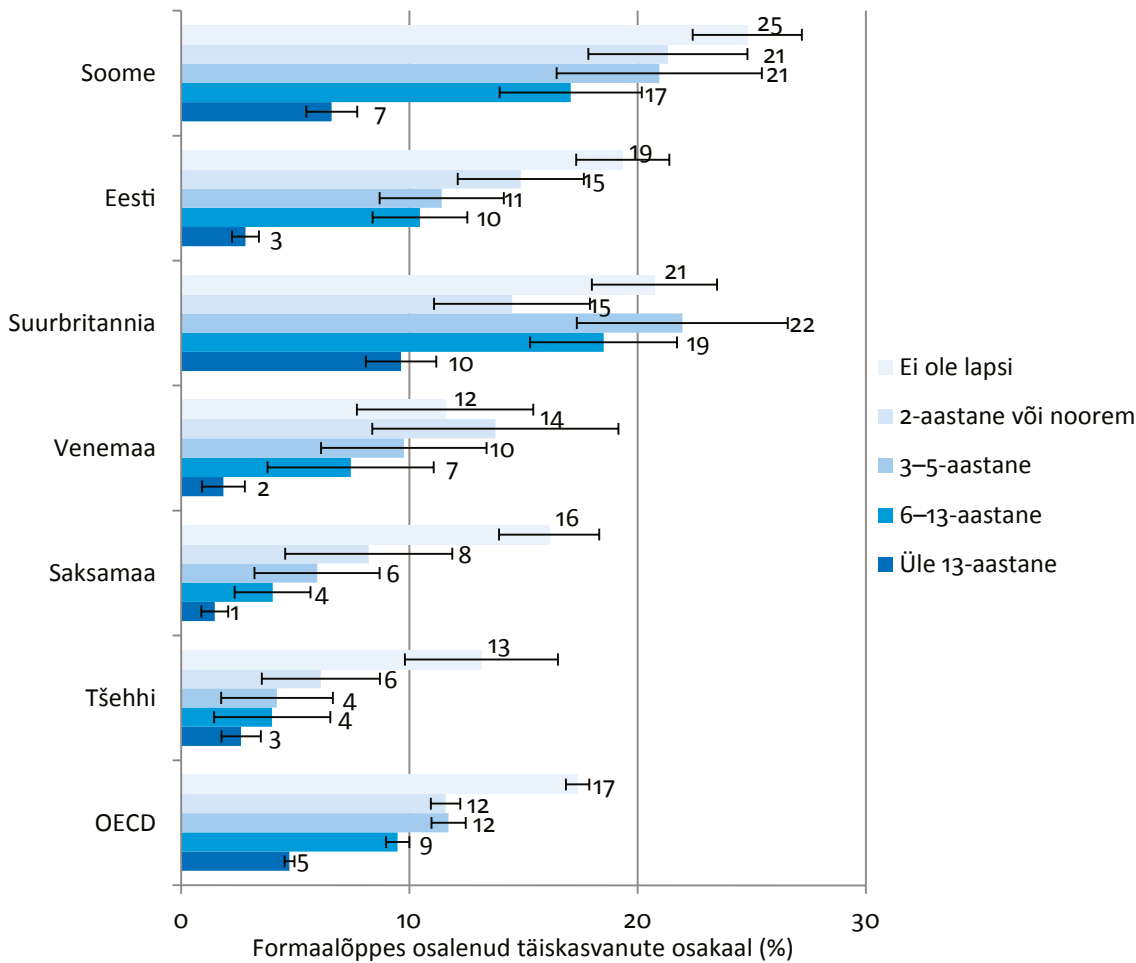
**Joonis 2.19. Osalemine mitteformaalõppes sõltuvalt haridustasemest ja funktsionaalse lugemis- oskuste tasemest, %**



### 2.2.8. Erinevused sõltuvalt laste olemasolust ja noorima lapse vanusest

Formaalõppes osalemine erineb mõnevõrra sõltuvalt laste olemasolust ja nende vanusest (vt joonis 2.20). Kui analüüsida OECD riikide vastavaid osalusnäitajaid, hakkab silma, et kõige enam osalevad lasteta inimesed, neile järgnevad kuni 5-aastaste laste vanemad ning alles siis 6–13-aastaste ja üle 13-aastaste lastega täiskasvanud. Kuna üksikute riikide korral on osalusprotsentide usalduspiirid väga laiad, siis on ka raske sarnast tendentsi välja tuua. Eestis on osalusprotsent kõrgem lasteta inimeste hulgas, võrreldes nendega, kellel on 3–13-aastased lapsed. Kõige vähem osalevad formaalõppes üle 13-aastaste laste vanemad. Ilmselt on vähemalt osaliselt tegemist vanuse mõjuga. Edasine analüüs peaks andma vastuse küsimusele, kuivõrd mõjutab osalust laste vanus ja olemasolu ning kuivõrd on tegemist lapsevanema vanuse kaudse mõjuga.

**Joonis 2.20. Osalemine formaalõppes sõltuvalt laste olemasolust ja noorima lapse vanusest, 25–65-aastased %**

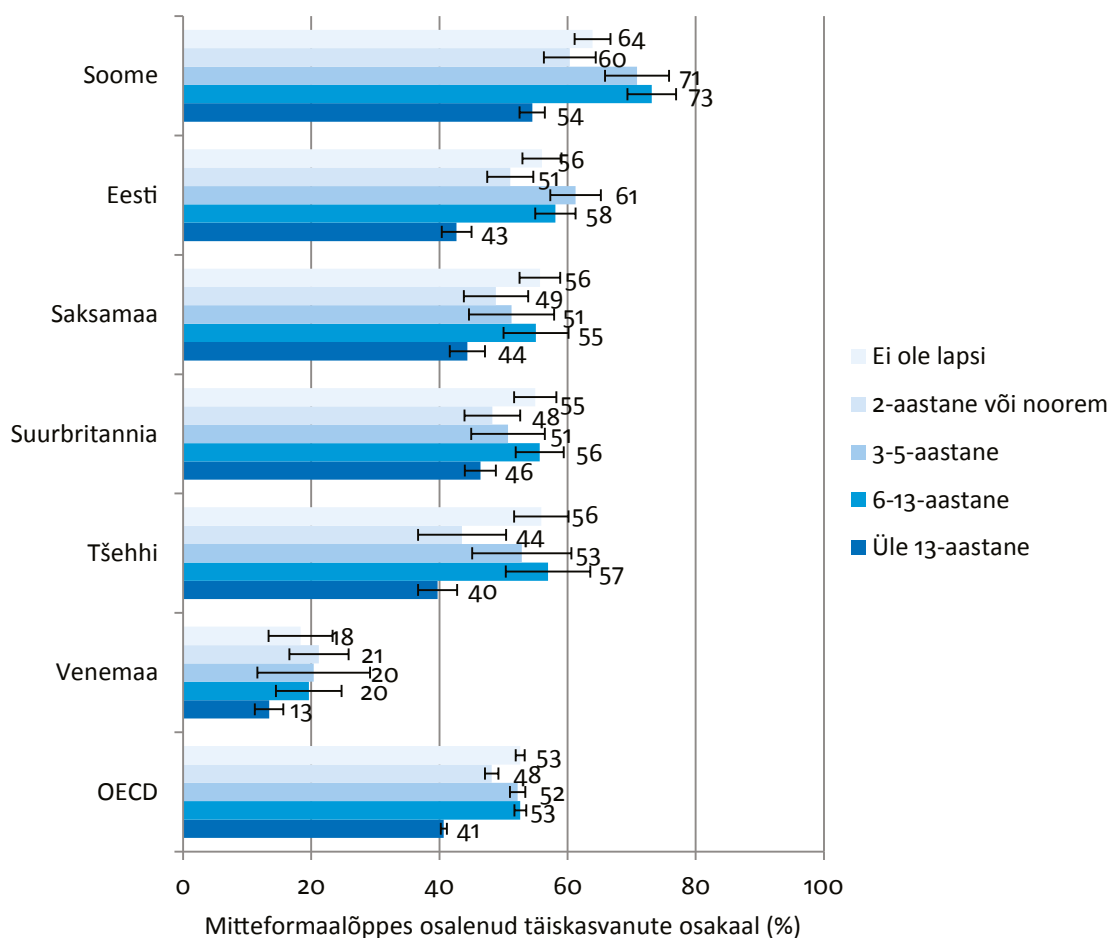


Mitteformaalõppe puhul hakkab Soomes ja Eestis silma sarnane muster: väikelaste (2-aastased ja nooremad) vanemaid osaleb mitteformaalõppes vähem kui lasteta inimesi ja vanemate laste vanemaid (vt joonis 2.21). Samas mõjutab laste vanus eelkõige naiste osalemist, kusjuures erinevused väikelaste emade ja isade osalusprotsentides on Eestis oluliselt suuremad kui Soomes (Eestis osaleb mitteformaalõppes 62% väikelaste isadest ja vaid 38% väikelaste emadest, Soomes on vastavad protsendid 67% ja 53%).

Osalusbarjäärade analüüs kinnitab, et väikelaste emadel on oluliseks takistuseks perekondlikud kohustused ja laps. Seega aitaksid naiste osalust koolitustes suurendada paremad lastehoiuvõimalused. 3–5-aastaste laste puhul erinevused meeste ja naiste osalusprotsentides kaovad. Osalus mitteformaalõppes langeb teist korda madalale grupis, kus lapsed on vanemad kui 13-aastased. See võib peegeldada vanusegruppide vahelisi erinevusi, mis on esitatud eespool joonisel 2.8, millelt selgus, et mitteformaalõppes osalemine on vanemates vanusegruppides madalam kui nooremates vanusegruppides.

**Väikelaste vanemaid osaleb mitteformaalõppes vähem kui lasteta inimesi ja vanemate laste vanemaid. Väikelaste olemasolu mõjutab eelkõige naiste elukestvas õppes osalemist. Eestis osaleb mitteformaalõppes 62% väikelaste isadest ja vaid 38% väikelaste emadest.**

**Joonis 2.21. Osalemine mitteformaalõppes sõltuvalt laste olemasolust ja noorima lapse vanusest, 25–65-aastased, %**



### 2.2.9. Erinevused hõivestaatuseti

*Mitteformaalõppes osalevad kõigis riikides enam hõivatud, neile järgnevad töötud ja mitteaktiivsed.*

*Eestis on töötute osalemine mitteformaalõppes nelja aasta jooksul oluliselt tõusnud, kuid Soome ja Suurbritannia vastavast näitajast jääme siiski maha.*

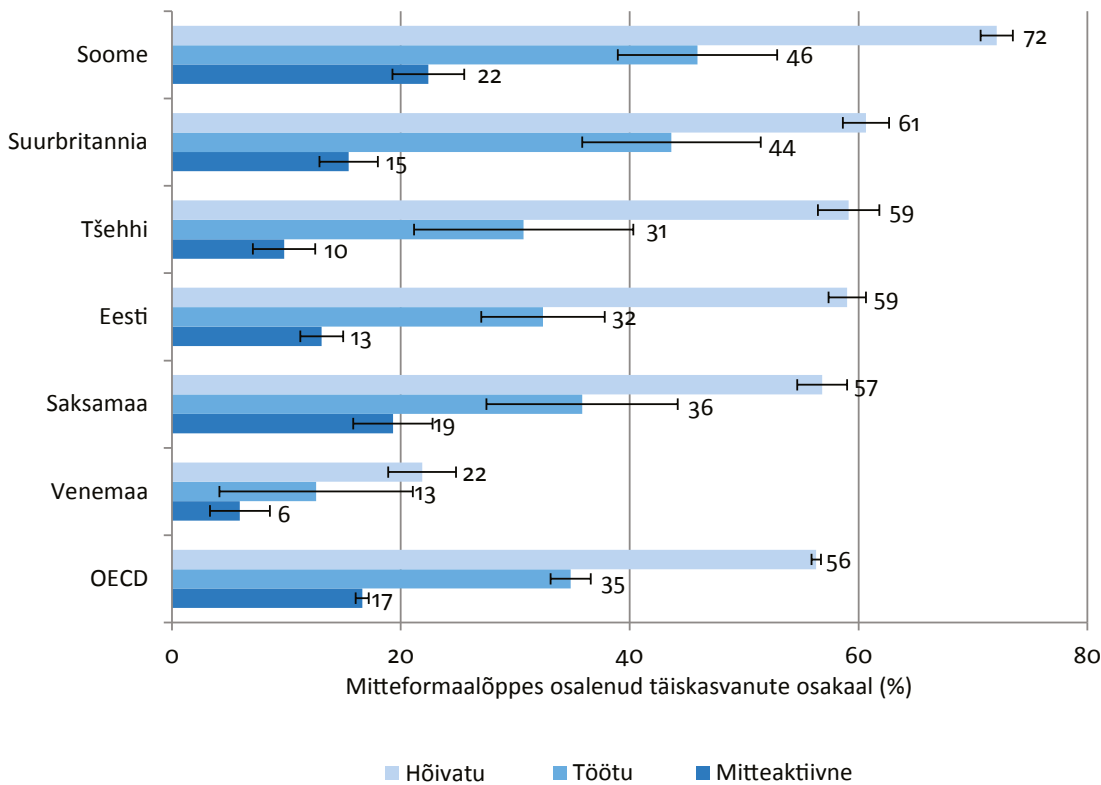
*Töötute ja mitteaktiivsete puhul on Eestis oluliseks mitteosalemise põhjuseks koolituse maksumus, eriti võrreldes Soomega.*

Mitteformaalõppes osalevad kõigis riikides enam hõivatud, neile järgnevad töötud ja mitteaktiivsed (vt joonis 2.22). Hõivatute puhul ei ole riikidevahelised erinevused väga suured. Erandina võib siin välja tuua Soome, kus õppes osalemise määr on teistest riikidest kõrgem, ja Venemaa, kus osalemine mitteformaalõppes on ka üldiselt tunduvat madalam, seda ka hõivatute hulgas. Töötute puhul on osalus mitteformaalõppes nii Eesti kui ka OECD keskmisest kõrgeim Soomes: kui Eestis ja OECD riikides osaleb mitteformaalõppes keskmiselt kolmandik töötutest, siis Soomes on vastav näitaja 46%. 2007. aastal läbi viidud täiskasvanute koolituse uuringu ja PIAACi andmete võrdlus näitab küll, et Eestis on töötute osalemine mitteformaalõppes nelja aasta jooksul oluliselt tõusnud, kuid Soome ja Suurbritannia vastavast näitajast jääme siiski maha. Teiste riikidega ei ole erinevused olulised.

Eestis on küll Soomega võrreldes oluliselt rohkem töötuid märkinud mitteosalemise põhjuseks koolituse maksumuse (Eestis vastavalt 31% ja Soomes vaid 14%), kuid ka näiteks Suurbritannias on koolituse maksumus väga oluline töötute mitteosalemise põhjus. See võib seotud olla sotsiaalhoolekande ja erinevate sotsiaalsete riskide maandamisega. Töötute osalus mitteformaalõppes on väga madal Venemaal, kus vastav osakaal on vaid 13%. Mitteaktiivsete hulgas on suurim osalusprotsent mitteformaalõppes Soomes ja Saksamaal (osaleb umbes viiendik). Neis riikides ületab mitteaktiivsete osalusprotsent ka OECD keskmise näitaja. Väiksem osakaal mitteaktiivseid osaleb mitteformaalõppes Suurbritannias, Tšehhis ja Eestis.

Eelnevad tulemused on samuti näidanud, et Eestis on vahed erinevate hõivegruppide mitteformaalõppes osalemises suhteliselt suured (vt ka Roosmaa ja Saar 2010a). Ka mitteaktiivsete hulgas on osalus madalaim Venemaal. Mitteaktiivsete puhul on Eestis samuti oluliseks mitteosalemise põhjuseks koolituse maksumus, eriti võrreldes Soome, aga ka Saksamaa ja Suurbritanniaga.

**Joonis 2.22. Osalemine mitteformaalõppes hõivestaatusei, 25–65-aastased, %**



### 2.2.10. Erinevused ametigrupi<sup>12</sup>

OECD riikides keskmiselt osalevad mitteformaalõppes kõige rohkem tippspetsialistid, kellele järgnevad juhid ja keskastme spetsialistid. Veidi väiksem on osalus ametnike<sup>13</sup> seas, neist omakorda veel vähem on õppes osalejaid teenindus- ja müügitöötajate, oskustöötajate ja seadmeoperaatorite hulgas. Kõige vähem osalevad õppes põllumajanduse oskustöötajad ja lihttöölised (vt tabel 2.2).

Üldjoontes on sarnane muster ka võrreldavates riikides, kuigi erinevused gruppide vahel ei tule nii selgelt esile. Enamikus riikides osalevad õppes kõige enam juhid ja spetsialistid (nende gruppide omavahelised erinevused tulid esile vaid Eestis, kus tippspetsialistide osalus on suurem kui juhtidel ja keskastme spetsialistidel). Madalaim osalus mitteformaalõppes on lihttöölistel (Eestis ja Soomes on osalus sarnaselt madalal tasemel ka põllumajanduse oskustöötajate ning oskustöötajate ja seadmeoperaatorite seas). Ametnikud ning teenindus- ja müügitöötajad jäävad mitteformaalõppes osalemise poolest reeglina eelnevalt nimetatud ametigruppide vahele.

*Mitteformaalõppes osalevad kõige rohkem tippspetsialistid, juhid ja keskastme spetsialistid, kõige vähem põllumajanduse oskustöötajad ja lihttöölised.*

*Eestis ja Saksamaal on valge- ja sinikraede mitteformaalõppes osalemise vahel suhteliselt suur erinevus.*

<sup>12</sup> Ametigruppide vaheliste erinevuste analüüsimisel on arvestatud protsentide usaldusvahemikke.

<sup>13</sup> Ametigruppide võrdlemisel on kasutatud ISCO ametialade klassifikaatorit. Ametnike all peetakse silmas mitte riigi-ametnikke, vaid kõiki rutiinse kontoritöö tegijaid.



**Eesti sinikraed tunnetavad vajadust koolituse järele, kuid takistuseks on koolituse maksumus ja ilmselt ka tööandjate väiksem finantstoetus.**

Eestis ja Saksamaal on valge- ja sinikraede õppes osalemise vahel suhteliselt suur erinevus (Saksamaa puhul on see tingitud peamiselt lihttöölise väga madalast osalusest mitteformaalõppes). Eesti ja Soome võrdluses hakkab aga silma suur erinevus sinikraede osaluses. Eestis on võrreldes Soomega sinikraede hulgas märgatavalt enam neid, kes märkisid mitteosalemise põhjusena koolituse maksumuse, ja oluliselt vähem neid, kelle koolituse eest on tasunud tööandja. Samas vajaks aga üle kolmandiku Eesti sinikraedest tööülesannetega paremaks toimetulekuks täiendavat koolitust (Soomes on vastav protsent kaks korda väiksem). Seega tunnevad Eesti sinikraed vajadust koolituse järele, kuid nende mitteosalemise oluliseks põhjuseks on koolituse maksumus ja ilmselt ka tööandjate väiksem finantstoetus.

**Tabel 2.2. Osalemine mitteformaalõppes ametigrupiti, %**

	Juhid	Tipp-spetsialistid	Keskastme spetsialistid	Ametnikud	Teenindus- ja müügitöötajad	Põllumajanduse oskustöötajad	Oskustöötajad ja seadmeoperaatorid	Lihttöölised
Tšehhi	64	77	74	63	49	35	50	32
Eesti	70	82	71	59	60	38	37	31
Soome	84	87	82	72	67	47	57	55
Saksamaa	76	77	74	56	48	36	44	13
Suurbritannia	69	76	73	58	58	47	48	36
Venemaa	29	39	26	17	14	0	12	12
OECD	66	75	68	56	49	36	42	32

### 2.2.11. Erinevused majandussektori<sup>14</sup>

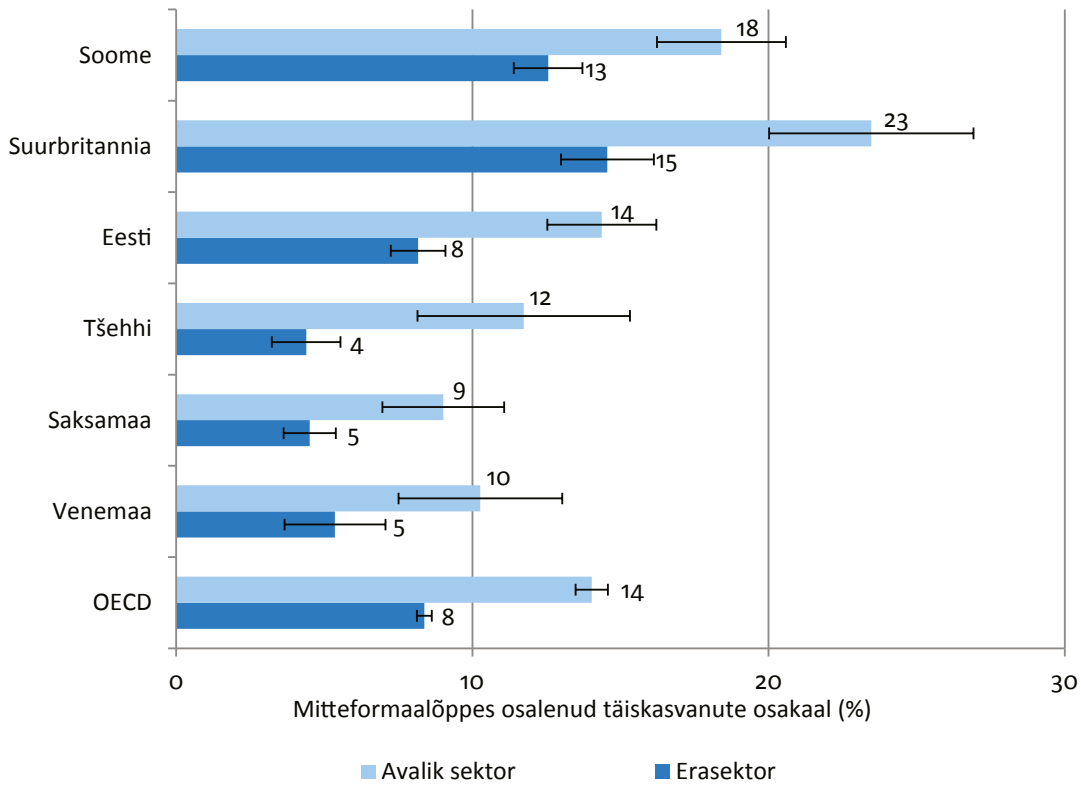
**Avaliku sektori töötajad osalevad nii formaal- kui ka mitteformaalõppes oluliselt rohkem kui erasektori töötajad.**

Avaliku sektori töötajad osalevad formaalõppes oluliselt rohkem kui erasektori töötajad (vt joonis 2.23). Selline muster on iseloomulik OECD riikidele keskmiselt ja ka kõigile võrdlusalustele riikidele, sealhulgas Eestile.

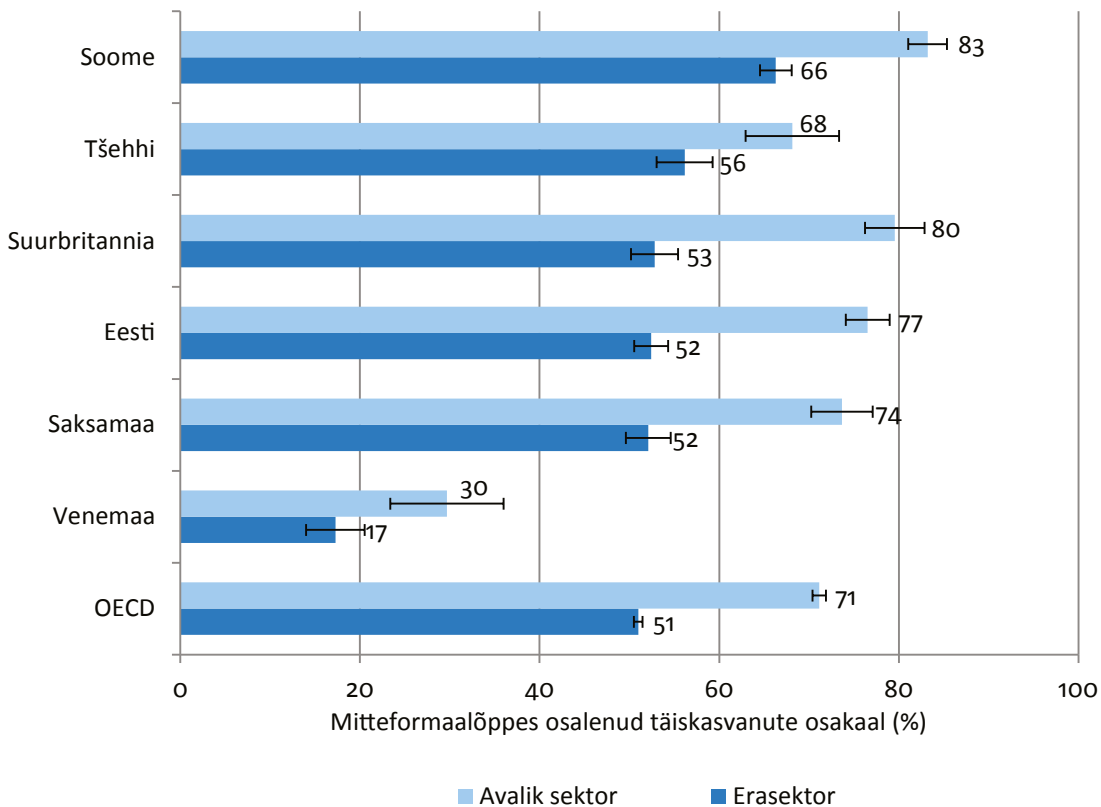
Sarnane muster ilmneb ka mitteformaalõppe puhul: osalemine on suurem avaliku sektori töötajate hulgas (vt joonis 2.24). Sealjuures on Eestis ja Suurbritannias erinevused erinevate sektorite töötajate osalemises kõige suuremad. Eestis on ilmselt üheks põhjuseks see, et teatud ametigruppide (nt õpetajate ja ametnike) osalemist toetab riik (vt ka Saar jt 2013). Kuna erasektoris on tööandjate finantstoetus koolitusele Eestis mõnevõrra madalam kui näiteks Soomes, võib ka see olla üheks sektoritevaheliste suurte erinevuste põhjuseks.

<sup>14</sup> Kuna mittetulundussektori töötajate arv oli uuringus väga väike ja protsentide usaldusvahemikud seetõttu väga laiad, on see sektor analüüsist välja jäetud.

Joonis 2.23. Osalemine formaalõppes majandussektori, 25–65-aastased, %



Joonis 2.24. Osalemine mitteformaalõppes majandussektori, 25–65-aastased, %



### 2.2.12. Erinevused majandusharuti<sup>15</sup>

**Majandusharude vahelised erinevused formaalõppes osalemises on Eestis keskmisest suuremad, enam osalevad hariduse ja teaduse, tervise ja äri- ning muu teeninduse valdkonnas töötavad inimesed.**

**Nii formaal- kui ka mitteformaalõppes osalevad Eestis kõige vähem põllumajanduse ja tööstuse valdkonnas töötavad inimesed.**

**Üheks erinevuse põhjuseks Eesti ja Soome tööstuses hõivatute koolitustes osalemise vahel on ilmselt see, et oskuste tase, mida vastavad ametikohad nõuavad, on Soomes märgatavalt kõrgem kui Eestis.**

**Teisalt on barjääriks tööandjate märgatavalt väiksem finantstoetus Eestis.**

**Nii äriteeninduses kui ka tööstuses hõivatud tunnevad Eestis märgatavalt suuremat vajadust täiendava koolituse järele kui vastava valdkonna töötajad Soomes.**

Enamikus võrreldavates riikides osalevad formaalõppes rohkem hariduse ja teaduse, tervise ja äri- ning muu teeninduse valdkonnas töötavad inimesed (vt tabel 2.3). OECD riikides keskmiselt on osalus madalaim põllumajanduses hõivatute hulgas (4%), kellele järgnevad tööstuse, ehituse, transpordi ja elektri ning müügi- ja majutuse valdkonnas töötavad inimesed (7%). Riikide lõikes on muster küll sama, kuid erinevused ilmnevad erineval määral. Eestis osalevad põllumajanduse, tööstuse ning ehituse, transpordi ja elektri valdkonnas töötavad inimesed formaalõppes vähem kui eespool mainitud neli aktiivsemat gruppi; müügi- ja majutuse valdkonna töötajad paigutuvad nende kahe äärmuse vahele, erinedes vaid põllumajanduse ning hariduse ja teaduse valdkonna töötajatest. Majandusharude vahelised erinevused formaalõppes osalemises on Eestis keskmisest suuremad.

Ka mitteformaalõppes osalevad enamikus riikides kõige rohkem hariduse ja teaduse, tervise, äri- ning muu teeninduse valdkonnas töötavad inimesed. Eestis osalevad mitteformaalõppes kõige vähem põllumajanduse ja tööstuse valdkonnas töötavad inimesed. Suuremad majandusharude vahelised erinevused on mitteformaalõppe puhul Eestis ja Suurbritannias. Kõige väiksema harudevahelise erinevusega paistab aga silma Saksamaa.

Eesti ja Soome võrdluses hakkab silma suur erinevus tööstuses ja äriteeninduses töötavate inimeste mitteformaalõppes osalemisel. Tööstuses hõivatute puhul on nii suurte erinevuste üheks põhjuseks ilmselt see, et oskuste tase, mida vastavad ametikohad nõuavad, on Soomes märgatavalt kõrgem kui Eestis. Teisalt on põhjuseks jällegi koolituste kättesaadavus: Eestis on koolitustes osalemise oluliseks barjääriks tööandjate märgatavalt väiksem finantstoetus ja koolituste maksumus. Äriteeninduse puhul ei ole põhjuseks mitte niivõrd nõutavate oskuste tase, kuivõrd peamiselt just kättesaadavus (st Eestis on oluliseks barjääriks tööandjate väiksem finantstugi ja koolituse maksumus). Samas tunnevad nii äriteeninduses kui ka tööstuses hõivatud Eestis ise märgatavalt suuremat vajadust täiendava koolituse järele kui vastava valdkonna töötajad Soomes.

**Tabel 2.3. Osalemine formaal- ja mitteformaalõppes majandusharuti, %**

		Tšehhi	Eesti	Soome	Saksamaa	Suurbritannia	Venemaa	OECD
Formaalõpe	Põllumajandus	0	3	5	4	17	1	4
	Tööstus	4	5	9	3	13	6	7
	Ehitus, transport, elekter	4	7	11	5	12	4	7
	Müük, majutus	2	9	11	4	11	6	7
	Äriteenindus	8	13	17	6	16	6	12
	Haridus, teadus	10	17	22	11	19	13	16
	Tervis	7	14	19	9	26	9	15
Muu teenindus	13	14	17	4	20	9	15	
Mitteformaalõpe	Põllumajandus	35	35	50	42	35	2	36
	Tööstus	53	42	66	54	52	14	51
	Ehitus, transport, elekter	61	51	64	50	47	16	48
	Müük, majutus	51	57	64	41	44	15	45
	Äriteenindus	71	63	80	71	66	31	70
	Haridus, teadus	69	80	81	73	76	43	70
	Tervis	64	79	84	69	77	35	69
Muu teenindus	68	72	77	57	63	18	61	

<sup>15</sup> Selle osa tabelis ei ole esitatud usaldusvahemikke, kuid neid on arvestatud tabeli analüüsimisel.

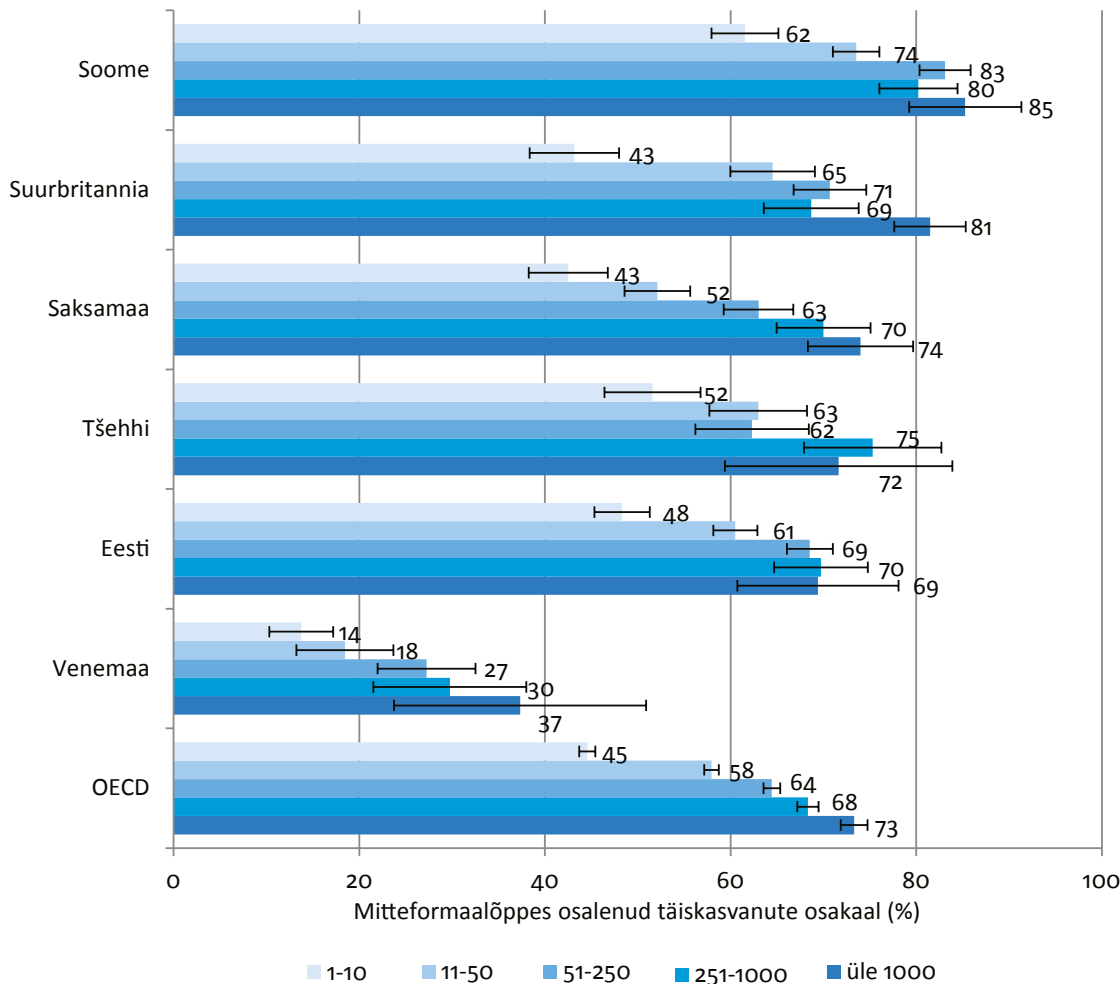
### 2.2.13. Erinevused sõltuvalt ettevõtte suurusest

Osalus formaalõppes sõltub ettevõtte suurusest vähe. Eestis nagu ka OECD riikides keskmiselt eristub vaid väga suurte (üle 1000 töötajaga) ja väga väikeste (1–10 töötajaga) ettevõtete töötajate osalus: väikestes ettevõtetes on see mõnevõrra väiksem.

Mitteformaalõppe korral on erinevused märksa suuremad: üldise mustri kohaselt osalevad suuremates ettevõtetes töötavad inimesed mitteformaalõppes rohkem (vt joonis 2.25). Sellele mustrile vastavad Saksamaa ja Venemaa ning pilt on sarnane ka OECD riikides keskmiselt. Soome ja Eesti erinevad eelnevast selle poolest, et õppes osalemine enam kui 50 töötajaga ettevõtetes ettevõtte suuruse kasvades ei tõuse. Erinevused sõltuvalt ettevõtte suurusest on väiksemad Tšehhis, Eestis, Venemaal ja Soomes ning suuremad Saksamaal ja Suurbritannias. Eestis on just väiksemate ettevõtete puhul õppes osalemise oluliseks takistuseks koolituse maksumus. See on kahtlemata ka üheks põhjuseks, miks väikeettevõtetes on mitteformaalõppes osalemine madalam. Väga suur osa Eesti ettevõtetest ongi kuni 10 töötajaga.

**Suuremates ettevõtetes töötavad inimesed osalevad mitteformaalõppes rohkem kui väikeettevõtete töötajad. Erinevalt teistest riikidest Soomes ja Eestis osalus enam kui 50 töötajaga ettevõtetes ettevõtte suuruse kasvades ei tõuse.**

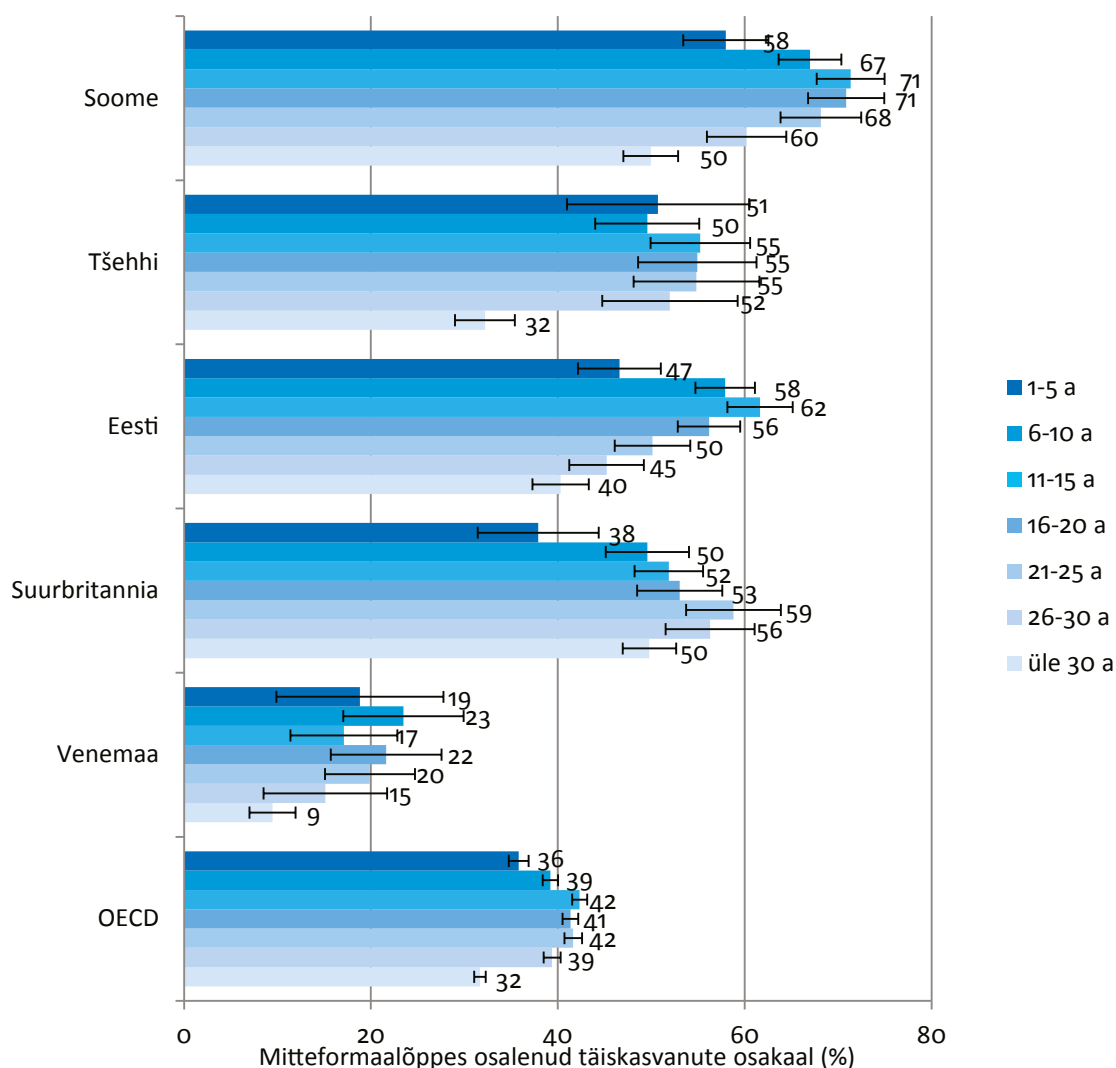
Joonis 2.25. Osalemine mitteformaalõppes sõltuvalt ettevõtte suurusest, 25–65-aastased, %



### 2.2.14. Erinevused sõltuvalt töökogemuse pikkusest

Soomes, Eestis ja Suurbritannias on mitteformaalõppes osalemise kõrgaeg karjääri kesksaigas, Eestis veidi varem (vahemikus 11–20 tööaastat) ja Suurbritannias hiljem (vahemikus 21–30 tööaastat) (vt joonis 2.26). Sarnane tendents on iseloomulik ka OECD riikidele keskmiselt: osalus on kõrgeim nende seas, kellel 11–25 aastat töökogemust. Samas ei ole Eestis erineva töökogemusega gruppide puhul olulisi erinevusi selles osas, kui vajalikuks nad koolitust tööülesannetega toimetulemiseks peavad. Töökogemuse mõju võib olla tegelikult tingitud vanuse mõjust osalusele, st rolli mängib mitte töökogemus, vaid pigem vanus.

Joonis 2.26. Osalemine mitteformaalõppes sõltuvalt töökogemuse pikkusest, 25–65-aastased, %

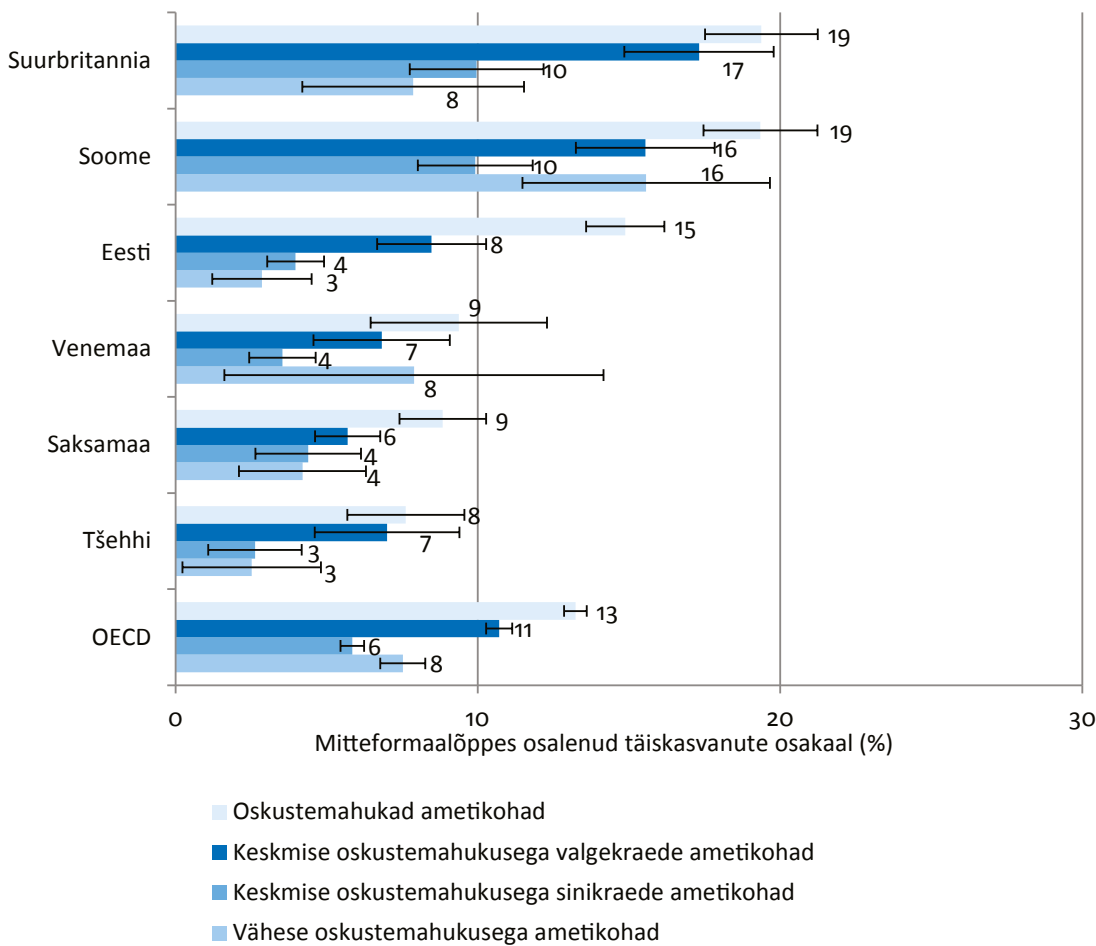


### 2.2.15. Erinevused sõltuvalt ametikoha oskustemahukusest

Kõigis võrreldavates riikides osalevad formaalõppes kõige rohkem oskustemahukatel ametikohtadel<sup>16</sup> töötavad inimesed, neile järgnevad keskmise oskustemahukusega ametikohtadel töötavad valgekraed (vt joonis 2.27). Enamikus võrreldavates riikides, sealhulgas Eestis ei eristu vähese oskustemahukusega ametikohtadel töötajad formaalõppes osalemise poolest keskmise oskustemahukusega sinikraede ametikohtadel hõivatutest. Gruppidevahelised erinevused on suuremad Eestis ja Suurbritannias. Oskustemahukatel ametikohtadel töötajate võrdluses osalevad formaalõppes enim Soome ja Suurbritannia elanikud, neile järgnevad eestimaalased. Keskmise oskustemahukusega ametikohtadel töötavate valge- ja sinikraede osalus erineb enamikus riikides, sealhulgas Eestis.

*Kõigis võrreldavates riikides osalevad nii formaal- kui ka mitteformaalõppes kõige rohkem oskustemahukatel ametikohtadel töötavad inimesed, neile järgnevad keskmise oskustemahukusega ametikohtadel töötavad valgekraed.*

Joonis 2.27. Osalemine formaalõppes sõltuvalt ametikoha oskustemahukusest, 25–65-aastased, %



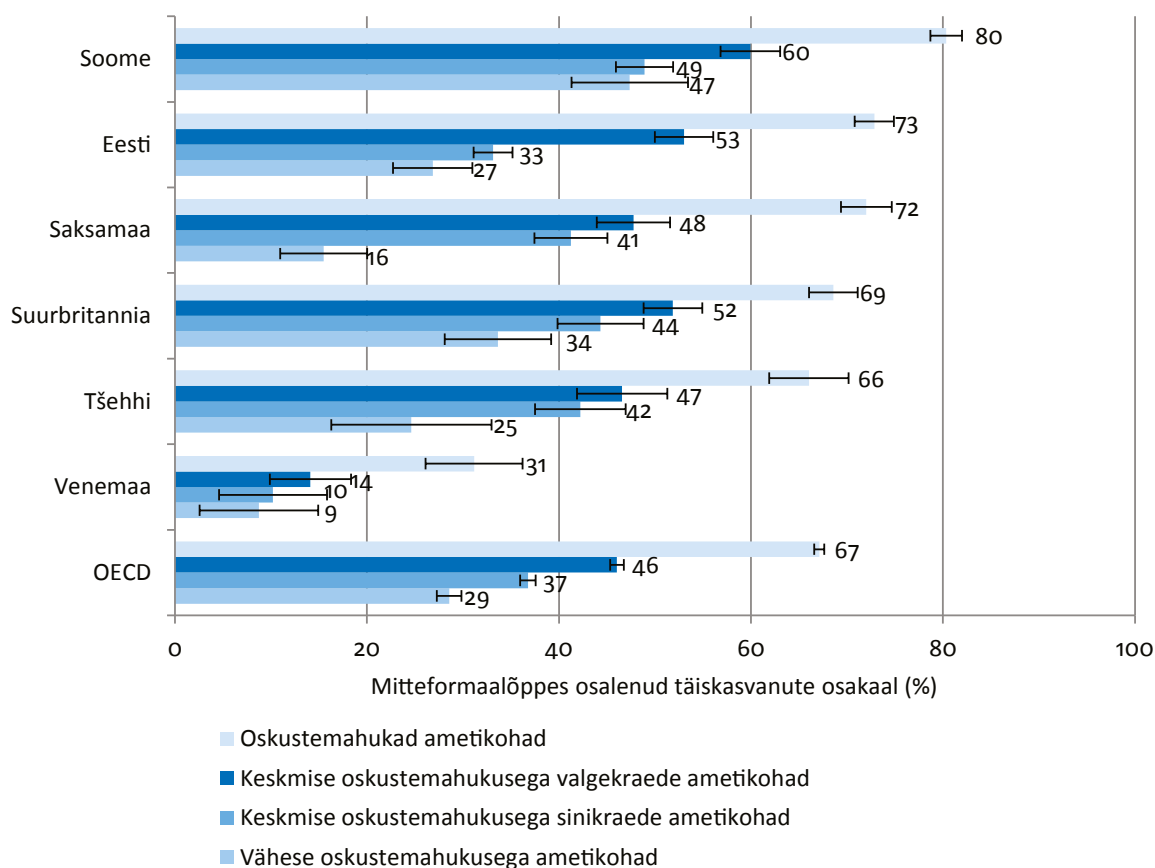
<sup>16</sup> Ametikohtade oskustemahukuse kategooriad on PIAAC uuringus tuletatud rahvusvahelise klassifikaatori ISCO-08 alusel järgmiselt: (1) oskustemahukad ametikohad – juhid, tippastme spetsialistid, tehnikud ja keskastme spetsialistid; (2) keskmise oskustemahukusega valgekraede ametikohad – ametnikud, teenindus- ja müügitöötajad; (3) keskmise oskustemahukusega sinikraede ametikohad – põllumajanduse, metsanduse, jahinduse ja kalanduse oskustöötajad, oskustöötajad ja käsitöölised, seadme- ja masinaoperaatorid ning koostajad; (4) vähese oskustemahukusega ametikohad – lihttöölised.



**Eestis on keskmise oskustemahukusega ametikohtade puhul selge erinevus valgekraade ja sinikraade osalemisel. Suurbritannias ja Saksamaal on nende kahe grupi vaheline erinevus märgatavalt väiksem.**

Mitteformaalõppes osalemise muster (vt joonis 2.28) on enamikus võrreldavates riikides sama: kõige rohkem osalevad oskustemahukatel ametikohtadel töötavad inimesed, vähem keskmise oskustemahukusega valgekraade ametikohtadel töötavad inimesed, kellele omakorda järgnevad keskmise oskustemahukusega sinikraade ametikohtadel töötajad. Tendents on, et kõige vähem osalevad kõigis võrreldavates riikides mitteformaalõppes vähese oskustemahukusega ametikohtadel töötavad inimesed. Gruppidevahelised erinevused on väikseimad Venemaal ja Soomes ning suurimad Saksamaal, samas on erinevused küllaltki suured ka Eestis. Eestis on keskmise oskustemahukusega ametikohtade puhul selge erinevus valgekraade ja sinikraade osalemisel. Näiteks Suurbritannias ja Saksamaal on nende kahe grupi vaheline erinevus märgatavalt väiksem. Põhjuseks näib olevat eelkõige oskuste vajadus tööol: Eestis on sinikraade oskustevajadus märgatavalt väiksem kui valgekraadel. Keskmise oskustemahukusega ametikohtadel töötavad sinikraed osalevad mitteformaalõppes kõige vähem Venemaal, aga võrreldes teiste riikidega üsna vähe ka Eestis. Vähese oskustemahukusega ametikohtadel töötajate osalusprotsent on suurim Soomes, aga suhteliselt suur ka Suurbritannias, Eestis ja Tšehhis.

**Joonis 2.28. Osalemine mitteformaalõppes sõltuvalt ametikoha oskustemahukusest, 25–65-aastased, %**



### 2.2.16. Õppes osalemist mõjutavad tegurid

Uurimaks, kuidas erinevad karakteristikud koos mõjutavad õppes osalemist, kasutati logistilist regressioonanalüüsi,<sup>17</sup> mis võimaldab analüüsida erinevate karakteristikute mõju õppes osalemise tõenäosusele. Kasutatud on sotsiaaluuringutes üldlevinud analüüsiloogikat, mille korral lisatakse karakteristikud mudelisse ükshaaval. Sellise analüüsi eesmärgiks on uurida, kuivõrd on tegemist karakteristiku puhta mõjuga, st sellise mõjuga, mis ei ole tingitud seotusest mõne teise karakteristikuga. Näiteks saab nii kontrollida, kas erinevused erinevate haridusgruppide osaluses on tingitud sellest, et need grupid töötavad erineva oskustemahukusega ametikohtadel.

Alustatakse Eesti andmetel põhineva analüüsiga, kusjuures esmalt vaadeldakse erinevate karakteristikute mõju kõigi täiskasvanute õppes osalemisele. Kuna eelnev analüüs näitas, et osalus erineb oluliselt sõltuvalt ametikoha oskustemahukusest, vaadeldakse järgnevalt ainult hõivatuid. Eesti tulemuste analüüsile järgneb rahvusvaheline võrdlus, kus keskendutakse just riikidevahelise erinevuse käsitlemisele. Analüüsi on lülitatud vaid need tunnused, mille võimalikku mõju eelnevad tulemused kinnitasid. Tulemuste analüüsi alustatakse formaalõppes, milles osalemist käsitlevad mudelid on toodud lisas tabelites 5.1 (kõik täiskasvanud) ja 5.2 (ainult hõivatud) ning nende olulised riskisuhted<sup>18</sup> esitatud ka joonistel 2.29 ja 2.30. Tabelites ja joonistel on esitatud riskisuhted, mis võimaldavad võrrelda omavahel kahe grupi õppes osalemise šansse. Kõiki küsitluses osalenud täiskasvanuid hõlmav analüüs näitab, et oluliselt mõjutab formaalõppes osalemist nii sugu, vanusegrupp, laste olemasolu ja noorima lapse vanus, haridustase kui ka funktsionaalse lugemisoscuse tase<sup>19</sup>.

Meeste tõenäosus osaleda formaalõppes on võrreldes naistega mõnevõrra väiksem. Võrreldes 35–44-aastastega on noorima vanusegrupi (25–34-aastased) tõenäosus osaleda formaalõppes oluliselt suurem, vanematel vanusegruppidel aga märgatavalt väiksem. Vene kodune keel vähendab mõnevõrra formaalõppes jätkamise tõenäosust. Piirkonnal mõju puudub. Õppes osalemist mõjutab ka laste olemasolu (vt joonis 2.30). Võrreldes nendega, kellel ei ole lapsi, on lastega inimeste tõenäosus osaleda formaalõppes väiksem. Vaadates ka laste vanust, saab öelda, et kuni 5-aastaste laste vanemad osalevad õppes märgatavalt vähem kui lasteta inimesed, samas kui 6–13-aastaste laste vanemad lasteta inimestest oluliselt ei erine (vt joonis 2.29). Üle 13-aastaste laste vanemad osalevad õppes lasteta inimestest taas oluliselt vähem. Tööturuseisund ei mõjuta formaalõppes osalemist ka muid tegureid arvesse võttes: tõenäosus on praktiliselt võrdne nii hõivatutel, töötutel kui ka mitteaktiivsetel. Õppes osalemise tõenäosus erineb ka sõltuvalt funktsionaalse lugemisoscuse tasemest: võrreldes madalaima oskuste tasemega on kahe kõrgema oskuste tasemega gruppide tõenäosus formaalõppes osaleda tunduvalt suurem. Haridustaseme mõju on mõnevõrra nõrgem: vaid bakalaureusekraadi omandanutel on see tõenäosus suurem kui keskharidusega piirdunudutel (just seetõttu, et enamik täiskasvanuid jätkab Eestis õpinguid kõrghariduse tasemel).

**Oluliselt mõjutab formaalõppes osalemist nii sugu, vanusegrupp, laste olemasolu ja noorima lapse vanus, haridustase kui ka funktsionaalse lugemisoscuse tase.**

**Vene kodune keel vähendab mõnevõrra formaalõppes jätkamise tõenäosust.**

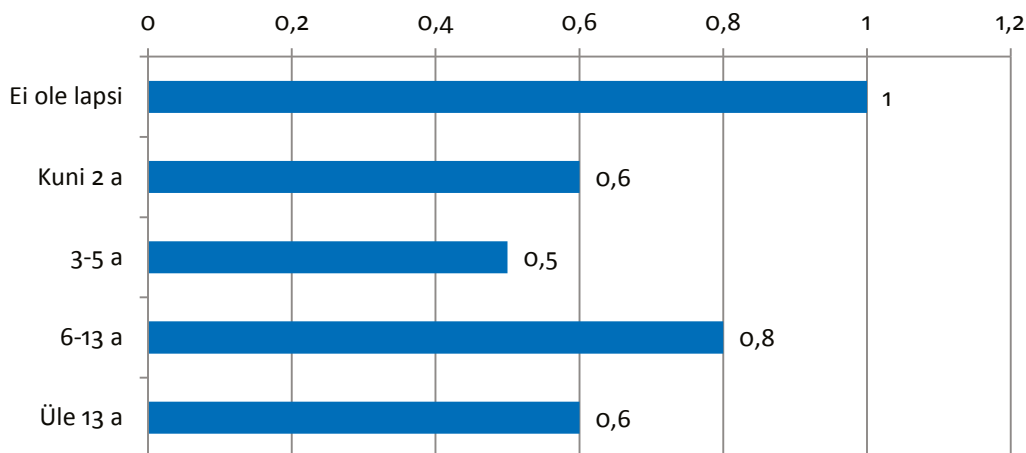
**Tööturuseisund ei mõjuta formaalõppes osalemist ka muid tegureid arvesse võttes: tõenäosus on praktiliselt võrdne nii hõivatutel, töötutel kui ka mitteaktiivsetel. Samuti puudub piirkondlik mõju.**

<sup>17</sup> Tulemuste esitamisel on lisas toodud välja regressioonikordajad, nende olulisus ja Nagelkerke determinatsioonikordaja, mis iseloomustab mudeli headust.

<sup>18</sup> Riskisuhe (inglise keeles *odds ratio*) näitab, kui mitu korda suurem või väiksem on ühe grupi tõenäosus õppes osaleda vs mitte osaleda võrreldes teise grupiga. Kui riskisuhe võrdub ühega, ei erine kahe grupi tõenäosused üksteisest. Riskisuhe alla 1 näitab, et antud grupi võimalused õppes osaleda on võrreldes võrdlusgrupiga väiksemad, väärtus üle 1 näitab, et antud grupi osalusvõimalused on suuremad. Nt riskisuhe 1,1 näitab, et grupi tõenäosus õppes osaleda on 10% suurem kui võrdlusgrupil, riskisuhe 2 aga, et tõenäosus õppes osaleda on 2 korda suurem kui võrdlusgrupil.

<sup>19</sup> Tulemused erinevad mõnevõrra eelneva analüüsi tulemustest, kuna osa tunnuste mõju õppes osalemisele võib olla kaudne, st tingitud sellest, et see tunnus mõjutab õppes osalemist mingi teise tunnuse kaudu.

**Joonis 2.29. Formaalõppes osalemise tõenäosus sõltuvalt laste olemasolust ja noorima lapse vanusest, 25–65-aastased, riskisuhted**



Märkus: Joonise aluseks on lisa tabelis 5.1 toodud riskisuhted, esitatud on vaid olulised erinevused. Võrdlusgrupiks on grupp, kelle puhul riskisuhe on 1.

Ainult hõivatuid hõlmava analüüsi korral on karakteristikud lisatud ükshaaval: esmalt töötaja karakteristikud, mis iseloomustavad tööturu pakkumise poolt, ja seejärel nõudluse poolt kirjeldavad karakteristikud töökohta majandusharu ja oskustemahukuse, oskuste kasutusageduse, koolitusvajaduse hinnangu ja haridustaseme nõudega. Mudelid 1 ja 2 (vt lisa, tabel 5.2) hõlmavad vaid indiviidi tasandi näitajaid. Mudelis 1 on nendeks karakteristikuteks sugu, vanusegrupp, kodune keel, piirkond ja haridustase; mudelisse 2 on lisatud ka oskuste tase. Tulemused kinnitavad eelpool toodud järeldusi. Suurimat huvi pakub mudelite 1 ja 2 võrdlus: kui mudelis 1 oli haridustaseme mõju väga oluline, siis pärast funktsionaalse lugemisoskuse taseme mudelisse lisamist selle mõju vähenes. Haridustaseme mõju jäi funktsionaalse lugemisoskuse lisamise järel oluliseks vaid ühe grupi puhul: bakalaureusekraadiga inimestel on suurem tõenäosus formaalõppes osaleda kui keskharitutel. Seega jätkavad täiskasvanud formaalõppes õpinguid pigem magistritasemel.

**Võrreldes grupiga, kellel läheb lugemisoskust tööil vähe vaja, on kõigi järgnevate gruppide õppes osalemise tõenäosus oluliselt suurem.**

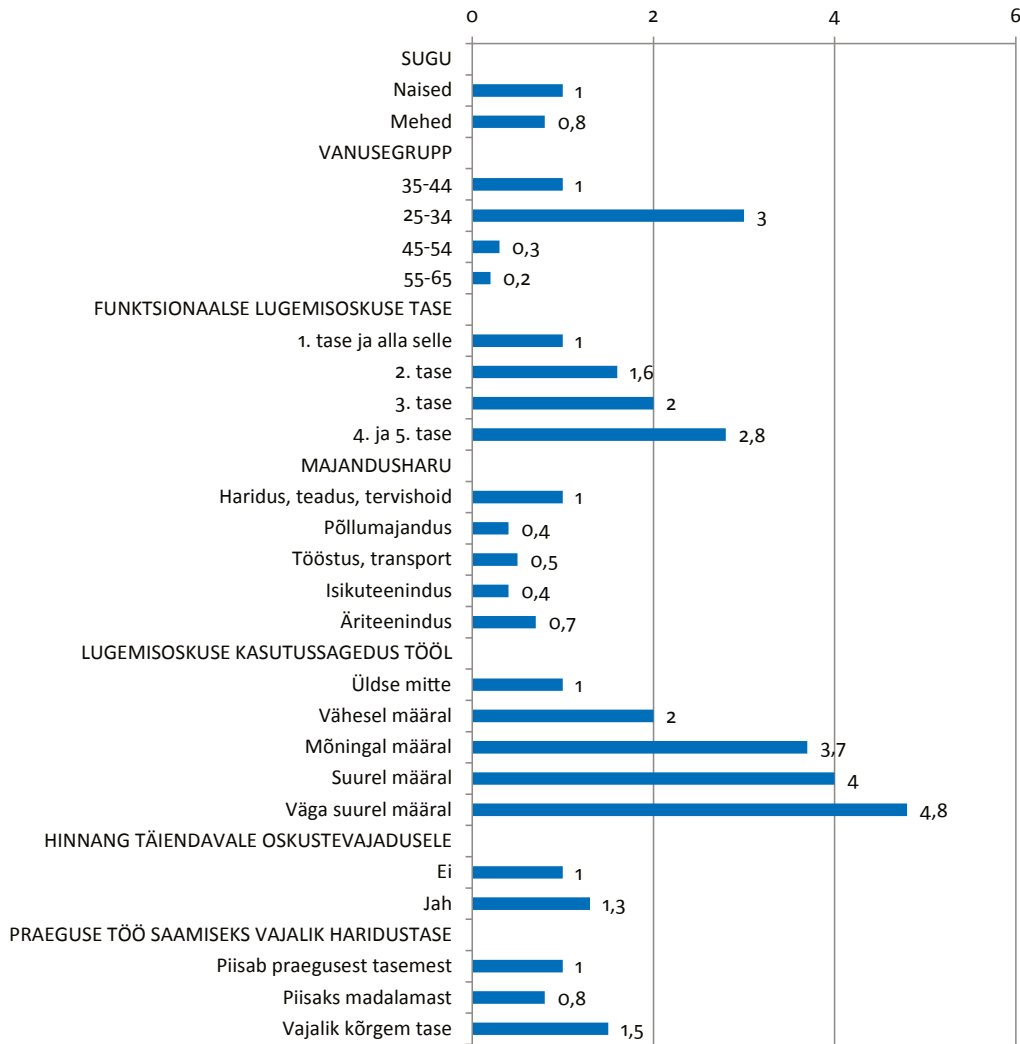
**Mitmete pakkumise poolt iseloomustavate karakteristikute mõju formaalõppes osalemise tõenäosusele vähenes pärast nõudluse poole karakteristikute lisamist mudelisse.**

**Mitmete pakkumise poolt iseloomustavate karakteristikute mõju formaalõppes osalemise tõenäosusele vähenes pärast nõudluse poole karakteristikute lisamist mudelisse.**

Mudelisse 3 (vt lisa, tabel 5.2) on lisatud tööandjat ja töökohta iseloomustavad karakteristikud. Silma paistavad majandusharude vahelised erinevused. Võrreldes hariduse, teaduse ja tervishoiu valdkonna töötajatega on tõenäosus osaleda formaalõppes väiksem tööstuse ja transpordi ning isikuteeninduse valdkonna töötajatel, samuti äri- ja muu teeninduse valdkonnas töötavatel inimestel. Märgatavad on erinevused ka selles osas, kui võrd on tööil vaja funktsionaalset lugemisoskust. Võrreldes grupiga, kes vajab seda oskust tööil vähe, on kõigi järgnevate gruppide õppes osalemise tõenäosus oluliselt suurem. Ettevõtte suurus formaalõppes osalemist ei mõjuta. Ootuspäraselt jätkavad õpinguid võrreldes nende töötajatega, kellel piisab tööil praegusest haridustasemest, tõenäolisemalt need, kellel oleks vajalik kõrgem tase, ja nende osalus formaalõppes on tõenäolisem.

Viimases mudelis (vt lisa, tabel 5.2) on koos nii inimest kui ka tööandjat ja töökohta iseloomustavad karakteristikud. Lisaks neile on seal ka hinnang oskuste vajadusele, mille puhul tuleb ootuspäraselt välja, et need, kes leiavad, et oskustest jääb puudu, osalevad formaalõppes veidi sagedamini. Võrreldes eelnevalt kirjeldatud mudelitega saab välja tuua selle, et mitmete pakkumise poolt iseloomustavate karakteristikute mõju on pärast nõudluse poole karakteristikute mudelisse lisamist vähenenud. Seega mõjutavad indiviidi karakteristikud õppes osalemist pigem töökohta karakteristikute kaudu, st indiviidi karakteristikutest sõltub, millisel töökohal ta töötab ja sellest sõltub omakorda õppes osalemine.

**Joonis 2.30. Erinevate gruppide formaalõppes osalemise tõenäosuste võrdlus, 25–65-aastased, riskisuhted**



Märkus: Joonis põhineb lisas tabelis 5.2 toodud mudelil 5, esitatud on vaid olulised erinevused. Võrdlusgrupiks on grupp, kelle puhul riskisuhe on 1.

Järgnevalt kirjeldatakse mitteformaalõppes osalemise kohta läbi viidud regressioonanalüüsi tulemusi. Mitteformaalõppes osalemist käsitlevad mudelid on esitatud lisas tabelites 5.4 ja 5.5 ning tähtsamad tulemused joonistel 2.31 ja 2.32. Kõiki täiskasvanuid hõlmava analüüsi põhjal saab teha alljärgnevad järeldused (vt ka lisa, tabel 5.4).

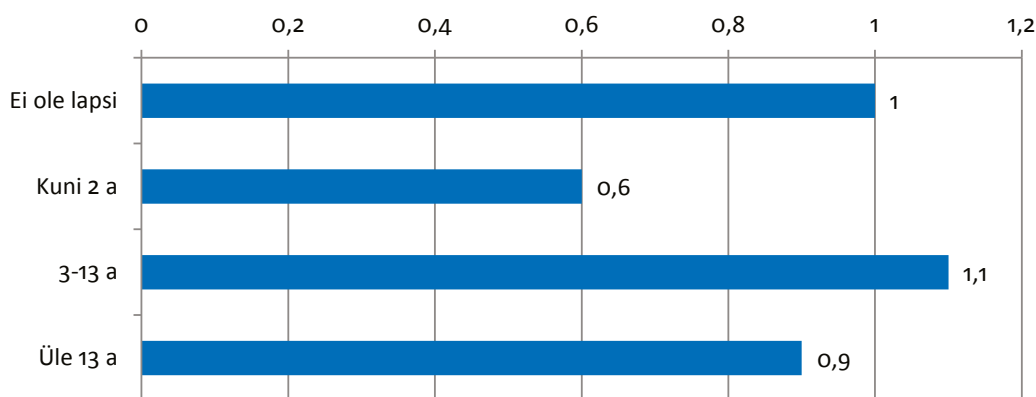
Meeste tõenäosus osaleda mitteformaalõppes on võrreldes naistega väiksem. Samuti on erinevused vanusegruppide vahel: võrreldes 35–44-aastastega on nooremate (25–34-aastaste) inimeste tõenäosus osaleda mitteformaalõppes veidi suurem ja vanemate (45–65-aastaste) oma veidi väiksem. Siiski on vanusegruppide vahelised erinevused oluliselt väiksemad kui formaalõppe korral. Oluliseks teguriks on ka piirkond: Kesk- ja Lõuna-Eesti elanikud osalevad mitteformaalõppes veidi vähem (formaalõppe puhul piirkond olulist rolli ei mängi). Võrreldes eesti koduse keelega inimestega on vene koduse keelega inimeste tõenäosus osaleda mitteformaalõppes väiksem. Mitteformaalõppes osalemise tõenäosust mõjutab ka laste olemasolu ja vanus: võrreldes lasteta inimestega on kuni 2-aastaste laste vanemate tõenäosus osaleda mitteformaalõppes ligi poole väiksem, kusjuures lapse vanuse mõju on oluline eeskätt naiste puhul (vt joonis 2.31)<sup>20</sup>.

20 Koosmõjuga analüüsi tulemusi, mis võimaldas teha sellise järelduse, ei ole aruandes näidatud.

**Kui formaalõppes osalemise puhul oli funktsionaalse lugemisoskuse taseme mõju haridustaseme mõjust olulisem, siis mitteformaalõppe korral näib tulemus olevat vastupidine. Koolituses osalemise võimalused on enam seotud haridustaseme kui omandatud oskustega.**

Haridustase mõjutab oluliselt mitteformaalõppes osalemise tõenäosust: suurim on see kõrgharitutel ja väiksem vaid põhiharidusega piirdunutel. Kui formaalõppes osalemise puhul oli funktsionaalse lugemisoskuse taseme mõju haridustaseme mõjust olulisem, siis mitteformaalõppe korral näib tulemus olevat vastupidine. Seega on koolituses osalemise võimalused enam seotud haridustaseme kui omandatud oskustega. Mitteformaalõppe puhul näib toimivat Thurow (1975) kirjeldatud järjekorra mudel, st haridustunnistusel on tööandja jaoks signalseeriv roll, mille alusel ta valib, kellele koolitust pakkuda. Eelnev PIAACi andmete analüüs on näidanud, et see reegel kehtib ka hõive ja palga puhul, st tööandjad hindavad pigem omandatud haridustaset kui oskusi (Halapuu ja Valk 2013).

**Joonis 2.31. Mitteformaalõppes osalemise tõenäosus sõltuvalt laste olemasolust ja noorima lapse vanusest, 25–65-aastased, riskisuhted**



Märkus: Joonise aluseks on lisa tabelis 5.4 toodud riskisuhted, esitatud on vaid olulised erinevused. Võrdlusegrupp on grupp, kelle puhul riskisuhe on 1.

**Võrreldes hariduse, teaduse ja tervishoiu valdkonna töötajatega täiendavad põllumajanduse, tööstuse ja transpordi ning isiku-, äri- ja muu teeninduse valdkonnas töötavad inimesed end kaks korda väiksema tõenäosusega.**

**Töökohtadel, kus funktsionaalse lugemisoskuse vajadus on suur, on mitteformaalõppes osalemine mitmeid kordi tõenäolisem kui võrdluse aluseks olevatel vähest lugemisoskust nõudvatel töökohtadel.**

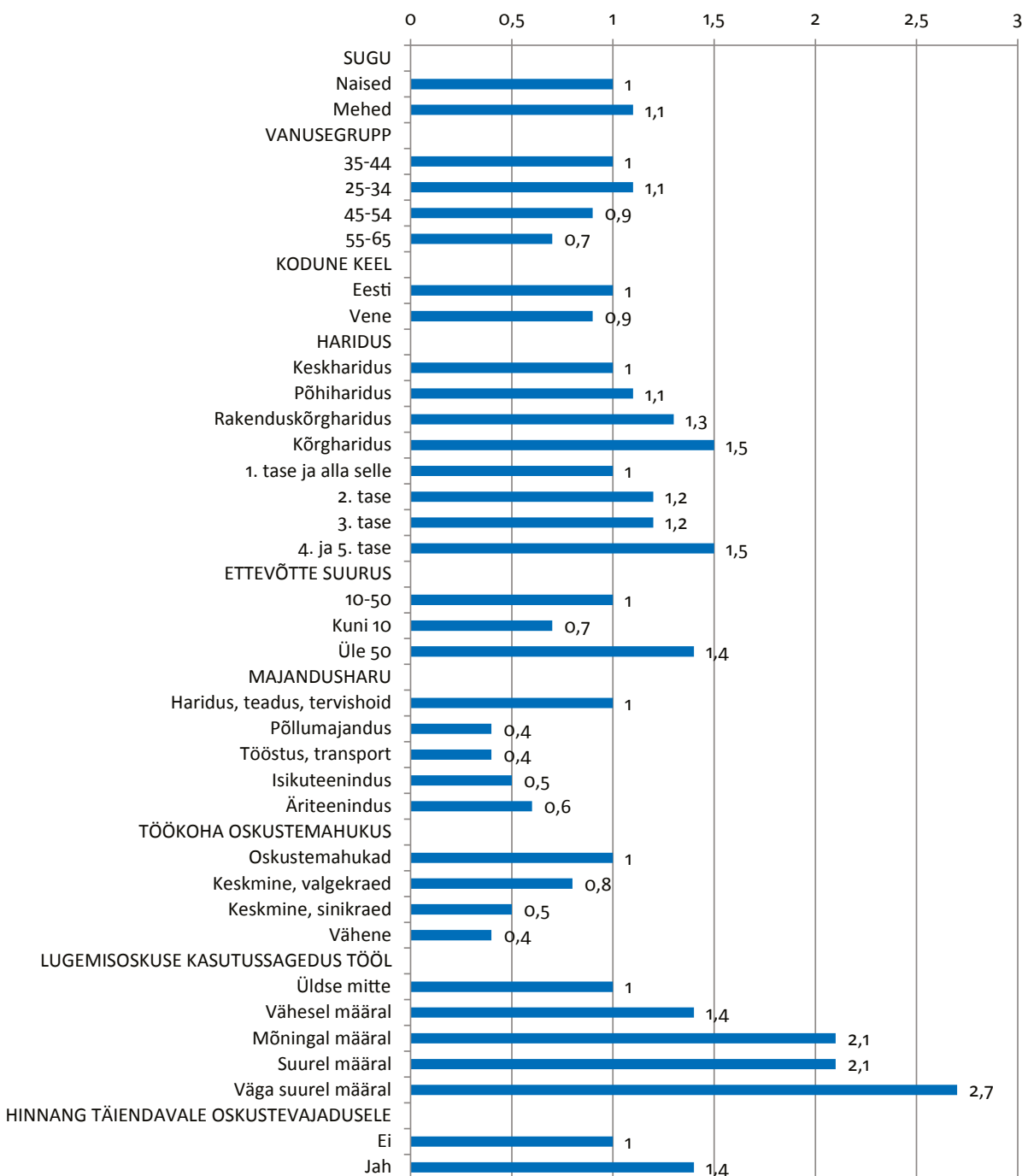
Ainult hõivatuid kaasava analüüsi korral kinnitab mudel 1, milles on vaid pakkumise poole karakteristikud, eelnevaid järeldusi: mitteformaalõppes osalemisele avaldavad olulist mõju nii sugu, vanus, kodune keel, piirkond kui ka haridustase (vt lisa, tabel 5.5). Funktsionaalse lugemisoskuse taseme lisamine mudelisse (vt lisa, tabel 5.5, mudel 2) küll vähendab mõnevõrra haridustaseme mõju, kuid viimane jääb siiski olulisemaks kui oskuste mõju.

Kolmanda mudeli põhjal, kus on peamiselt tööandjat ja töökohta kirjeldavad muutujad, võib väita, et need karakteristikud mõjutavad mitteformaalõppes osalemist oluliselt. Võrreldes keskmise suurusega (10–50 töötajaga) ettevõtetega on väikeettevõtte töötajate tõenäosus osaleda mitteformaalõppes väiksem ja rohkema kui 50 töötajaga ettevõtete töötajate oma suurem (vt joonis 2.32). Nagu formaalõppe puhul, nii erineb ka mitteformaalõppes osalemine majandusharuti: taas kord täiendavad põllumajanduse, tööstuse ja transpordi ning isiku-, äri- ja muu teeninduse valdkonnas töötavad inimesed end kaks korda väiksema tõenäosusega kui hariduse, teaduse ja tervishoiu valdkonna töötajad. Mitteformaalõppes osalemine on erinev ka sõltuvalt sellest, kui võrd oskustemahukal ametikohal inimene töötab. Sõltuvalt inimese subjektiivsest hinnangust tööil vajalikule funktsionaalse lugemisoskuse tasemele eristub ka mitteformaalõppes osalemise tõenäosus: mida vajalikum see on, seda tõenäolisem on õppes osalemine, ja töökohtadel, kus see vajadus on suur, on mitteformaalõppes osalemine mitmeid kordi tõenäolisem kui võrdluse aluseks olevatel vähest funktsionaalset lugemisoskust nõudvatel töökohtadel. Tuleb silmas pidada, et oskustemahukus ei ole sama, mis oskuste kõrge või madal kasutamine. Paljuski need ilmselt küll kattuvad, aga definitsiooni järgi on oskustemahukus paika pandud ISCO peakategooriate ja oskuste kasutussagedus inimese subjektiivse hinnangu alusel.

Hinnang sellele, kas töö tegemiseks on vajalik senisest kõrgem haridustase, mis avaldas mõju formaalõppes osalemisele, ei mõjuta statistiliselt oluliselt mitteformaalõppes osalemist. Indiviidi taseme karakteristikutest ei ole selles mudelis enam oluline soo mõju, seega osalevad mehed mitteformaalõppes naistest vähem seetõttu, et nad töötavad majandusharudes ja töökohtadel, kus osalemine ongi väiksem. Ka vanuse mõju on esialgse mudeliga võrreldes oluliselt väiksem. Eelkõige osalevad teistest vähem 55–64-aastased inimesed. Teiste vanusegruppide vaheliste erinevuste põhjuseks on jällegi nende erinev töökohtade struktuur. Sama järelduse saab teha koduse keele mõju kohta. Vene koduse keelega töötajate väiksem osalus on jällegi tingitud sellest, kus ja kellena nad töötavad.

*Nii soo, vanuse kui ka koduse keele mõju õppes osalusele tuleneb suuresti hoopis töökohtade struktuurist ning on mudelis, mis arvestab tööandjat ja töökohta kirjeldavaid muutujaid, ebaoluline.*

**Joonis 2.32. Erinevate gruppide mitteformaalõppes osalemise tõenäosuste võrdlus, 25–65-aastased, riskisuhted**



Märkus: Joonis põhineb lisa tabelis 5.5 toodud mudelil 5, esitatud on vaid olulised erinevused. Võrdlusgrupiks on grupp, kelle puhul riskisuhe on 1.



*Nii haridustaseme kui ka funktsionaalse lugemisoskuse taseme mõju mitteformaalõppes osalemisele on oluliselt väiksem kui töökohta karakteristikute mõju.*

*Võrreldes Eestiga on formaalõppes osalemise tõenäosus oluliselt suurem nii Suurbritannias kui ka Soomes. Samas jäävad osaluse tõenäosuse poolest meist maha Venemaa, Tšehhi ja Saksamaa.*

*Mitteformaalõppes osalemise tõenäosuse erinevuste põhjuseks riikide vahel on osaliselt just töökohtade struktuur.*

Mudeli 4 põhjal, milles on nii tööturu pakkumise kui ka nõudluse poolt iseloomustavad karakteristikud, saab teha samasuguse järelduse nagu formaalõppegi puhul. Nii haridustaseme kui ka funktsionaalse lugemisoskuse taseme mõju mitteformaalõppes osalemisele on oluliselt väiksem kui töökohta karakteristikute mõju. Seega on olulisem just nõudluse pool. See tulemus viitab ka varem tehtud järeldusele (Desjardins ja Rubenson 2011), et töö sisu ja iseloom on märgatavalt olulisemad õppes osalemist mõjutavad faktorid kui töötaja oskused ja haridustase.

Viimases mudelis (vt lisa, tabel 5.5, mudel 5) lisandub eelnimetatud muutujatele veel hinnang oskustevajadusele ja sarnaselt formaalõppega osalevad need, kes leiavad, et vajaksid rohkem oskusi, tõenäolisemalt ka mitteformaalõppes. Viimases mudelis on mitmete indiviidi tasandi muutujate mõju mitteformaalõppes osalemisele väiksem. Nii ei ole enam statistiliselt olulist erinevust soo ja koduse keele alusel moodustatud gruppide vahel, samuti eristub vanusegruppidest väiksema osalemise tõenäosusega ainult vanim (55–65-aastased, võrrelduna 35–44-aastastega) ja piirkondadest Lõuna-Eesti (võrdlus Põhja-Eestiga). Funktsionaalse lugemisoskuse puhul eristub madalaimast tasemest üksnes kõrgeim. Tööandjat ja töökohta kirjeldavate muutujate osas jäävad eelnevalt kirjeldatud mustrid püsima.

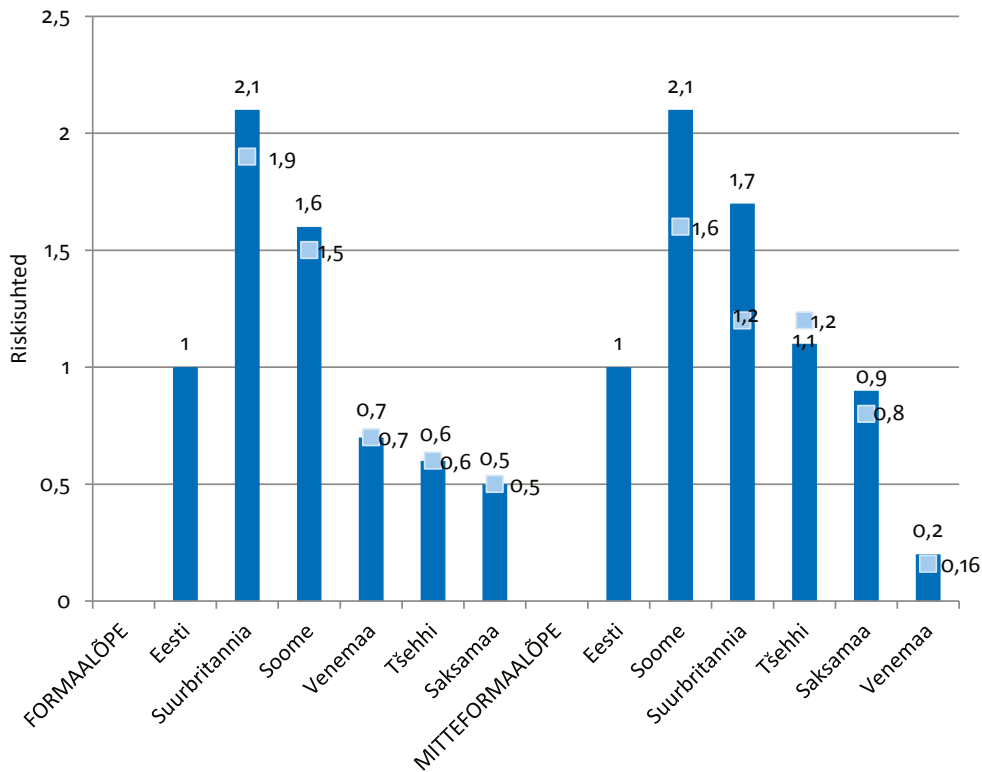
**Riikide võrdlus** näitab, et formaalõppes osalemise tõenäosus muid tegureid arvestamata on kõigis võrdluse kaasatud riikides erinev (vt joonis 2.33 ning lisa, tabelid 5.3 ja 5.6). Võrreldes Eestiga on osalemise tõenäosus oluliselt suurem nii Suurbritannias kui ka Soomes, samas jäävad meist maha Venemaa, Tšehhi ja Saksamaa, kus formaalõppes osalemise tõenäosus on väiksem kui Eestis. Formaalse õppe puhul vähendab nõudluse poolt iseloomustavate karakteristikute lisamine mudelisse küll mõnevõrra riikidevahelisi erinevusi, kuid need jäävad kõik siiski olulisteks.

Mitteformaalõppe puhul on erinevused veelgi suuremad. Soomes on selles osalemise tõenäosus võrreldes Eestiga oluliselt suurem ja Soomest ei jää kaugele maha ka Suurbritannia. Tšehhis on mitteformaalõppes osalemise tõenäosus võrreldav Eestiga, kuid Saksamaal veidi ja Venemaal märgatavalt väiksem kui Eestis. Samas hakkab silma, et näiteks Tšehhi, Eesti ja Suurbritannia vahelised erinevused kaovad pärast nõudluse poole karakteristikute lisamist.

Kokkuvõttes näitas alapeatüki 2.2. analüüs, et tööturu pakkumise poole karakteristikud, mis iseloomustavad indiviidi oskuste taset (haridus- ja oskuste tase), mõjutavad nii formaal- kui ka mitteformaalõppes osalemist. Kui formaalõppe korral on olulisem funktsionaalse lugemisoskuse mõju, siis mitteformaalõppe puhul on haridustaseme mõju tugevam. Seega mängib haridustunnistus suurt rolli mitte ainult inimeste palkamisel, vaid ka siis, kui tööandja otsustab, kellele koolitust pakkuda. Haridustunnistusel on seega signaalseeriv roll (vt ka Thurow 1975; Woodhall 2001). Samas ei pruugi inimese tegelik oskuste tase olla otseses seoses haridustasemega: ühest küljest sõltub see hariduse kvaliteedist, teisalt võib inimene omandada elu jooksul uusi oskusi ja oma oskuste taset tõsta, aga varasemaid oskusi ka minetada. Siiski on nii formaal- kui ka mitteformaalõppes osalemise võimalused suuremad inimestel, kelle haridus- ja/või oskuste tase on kõrge. Seega ilmneb täiskasvanuõppes osalemise korral kumulatiivne mõju, mis pigem suurendab ebavõrdsust osalemises, st rohkem osalevad need, kellel on niigi head oskused, kõrgem haridustase ja ametipositsioon, mitte ei vähenda seda.

Töö sisu ja töökohta karakteristikud mõjutavad formaal- ja mitteformaalõppes osalemist olulisemalt kui inimese enda karakteristikud (sealhulgas tema haridus- ja oskuste tase). Seega ei pruugi inimeste oskuste taseme tõus kaasa tuua nende aktiivsemat osalemist täiskasvanuõppes (nagu eeldab näiteks inimkapitali teooria ning millest lähtuvad mitmed poliitikadokumendid ja vastavad programmid). Kui puudub nõudlus oskuste järele, siis on madal ka täiskasvanuõppes osalemine, samuti selle efektiivsus. Ainult pakkumise poole arvestamine jätab vaatluse alt välja struktuursed faktorid, mis mängivad õppes osalemisel olulisemat rolli. Kui ei ole piisavalt oskustemahukaid töökohti, siis ei ole tööandjatel ka vajadust pakkuda õpet ja töötajatel vajadust omandada täiendavaid oskusi ning motivatsiooni püüelda paremate oskuste suunas.

**Joonis 2.33. 25–65-aastaste täiskasvanute formaal- ja mitteformaalõppes osalemise tõenäosus, riikide võrdlus, riskisuhted<sup>21</sup>**



Märkus: Tume tulp tähistab riskisuhteid mudelist, kus ainsaks tunnuseks oli riik. Heledaga on tähistatud riskisuhted mudelist, kus on kontrollitud kõiki indiviidi ja töökohta karakteristikuid. Võrdlusgrupiks on Eesti. Kõik esitatud erinevused on olulised.

### 2.3. Erihariduseta mitteõppivad noored

Käesolevas alapeatükis võrreldakse 16–29-aastaseid erineva haridustasemega mitteõppivaid noori kõigi teiste sellesse vanusegruppi kuulujatega nii nende sotsiaaldemograafiliste näitajate, sotsiaalse päritolu, oskuste taseme kui ka töökohta karakteristikute alusel. Erilist tähelepanu pööratakse erihariduseta (põhi- ja üldkeskharidusega) noortele. Ainult põhi- või üldkeskharidusega mitteõppivad noored moodustavad kõigest sellesse vanusegruppi kuulujatest umbes viiendiku, kusjuures noormehi on nende hulgas rohkem kui tütarlapsi. Sotsiaalse päritolu baasil on täheldatav ka selge haridusgruppide taastootmine.

Mitteformaalõppes osalemine ei suuda kompenseerida noorte erihariduse puudumist. Erihariduseta noored töötavad sageli ametikohtadel, mis ei nõuagi neilt õpingute jätkamist ja oskuste taseme tõstmist. Seega ei ole üldharidusega noorte väiksemal määral elukestvas õppes osalemise põhjuseks mitte niivõrd nende oskuste kehvem tase ja soovimatus õppida, vaid pigem töökohtade struktuur. Üld- ja kutseharidusega noored erinevad väga vähe nii oskuste taseme kui ka selle poolest, kuivõrd erinevaid oskusi tööl vaja läheb. Samas on riigi prioriteediks just kutseharidus. Ilmselt ei aita ainuüksi kutsehariduse formaalselt prioriteediks seadmisest, vaid kutseharidus peaks tõepoolest tagama tööturul vajaminevate oskuste õpetamise ja seega ka noorte oskuste tõusu. Sealjuures sõltub töökohtade struktuurist, kas neid oskusi tööturul ka vajatakse.

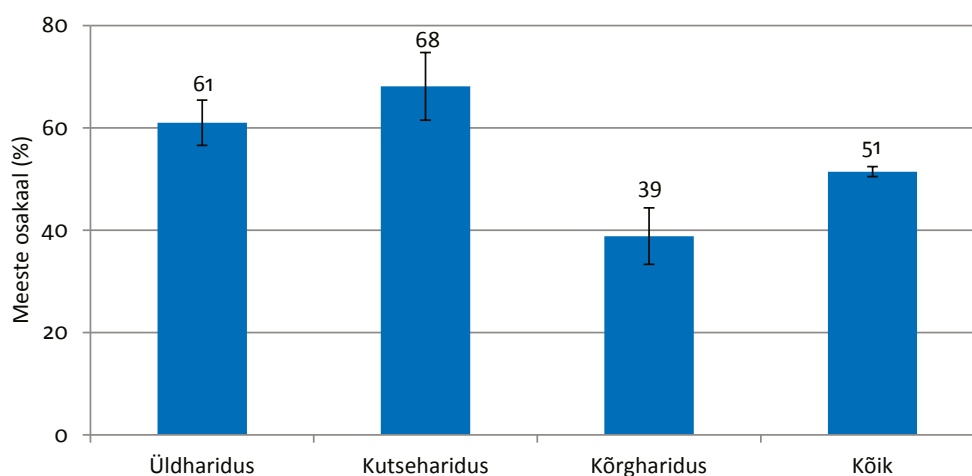
<sup>21</sup> Joonisel näitab tume tulp riikidevahelisi erinevusi mudelist, kus ainsaks tunnuseks oli riik. Heledaga on tähistatud riskisuhted mudelist, mis sisaldas kõiki nõudluse ja pakkumise poole karakteristikuid.

**16–29-aastaste seas on üldharidusega (ehk erihariduseta) ja mitteõppivaid noori umbes viiendik.**

**Kutseharidusega noori elab keskmisest rohkem Ida-Eestis, vaid üldharidusega noori Lõuna-Eestis ja kõrgharidusega noori Põhja-Eestis.**

16–29-aastaste seas on üldharidusega<sup>22</sup> (ehk erihariduseta) ja mitteõppivaid noori umbes viiendik. Nii mitteõppivate erihariduseta kui ka kutseharidusega<sup>23</sup> noorte seas on noormeeste osakaal suurem kui kõigi sellesse vanusegruppi kuulujate hulgas, samas mitteõppivate kõrgharidusega noorte hulgas on noormehi väiksem osa, võrrelduna noormeeste osakaaluga kõigi sellesse vanusegruppi kuulujate seas (vt joonis 2.34). Koduse keele alusel eristuvad eelkõige kutseharidusega noored, kelle seas on kõigi noortega võrreldes rohkem vene koduse keelega noori. Kutseharidusega noori elab keskmisest rohkem Ida-Eestis, vaid üldharidusega noori Lõuna-Eestis ja kõrgharidusega noori Põhja-Eestis.

**Joonis 2.34. Noormeeste osakaal erinevatesse haridusgruppidesse kuuluvate mitteõppivate ja kõigi noorte seas, 16–29-aastased, %**



*Märkus: Mitteõppivad 16–29-aastased noored on jagatud kõrgeima haridustaseme alusel kolme gruppi. Üldharidus hõlmab nii põhi- kui ka üldkeskharidust ning kutseharidus hõlmab nii põhi- kui ka keskhariduse baasil omandatud kutseharidust. Võrdlusgrupina on toodud kõrgharidusega vanemate osakaal kõigi 16–29-aastaste noorte hulgas (joonisel - Kõik).*

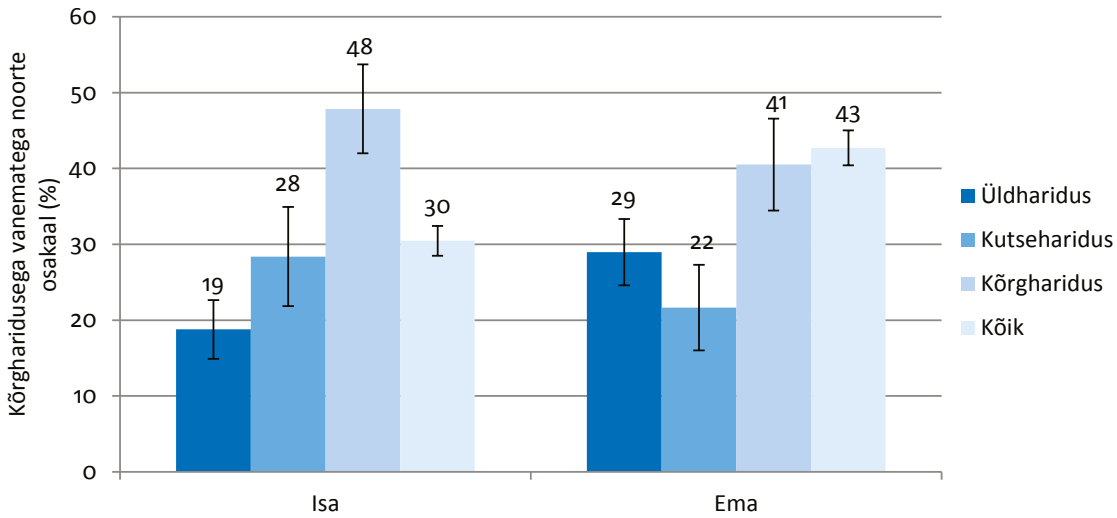
**Kutseharidusega mitteõppivad noored ei erine oluliselt üldharidusega mitteõppivatest noortest. Võib täheldada gruppide mõningast sotsiaalset taastootmist.**

Mitteõppivaid ainult põhi- või üldkeskharidusega noori iseloomustab see, et võrreldes kõigi noortega on nende vanemad harvemini kõrgharidusega (vt joonis 2.35). Põhi- või üldkeskharidusega noorte isadest on kõrgharidusega viiendik (kõigi noorte puhul 30%) ja emadest kolmandik (kõigi noorte puhul 43%). Kutseharidusega mitteõppivad noored ei erine oluliselt üldharidusega mitteõppivatest noortest, samas ei erine nende puhul ka kõrgharidusega isade osakaal võrreldes kõigi noorte kõrgharidusega isade osakaaluga ning vaid kõrgharidusega emasid on sellel grupil vähem kui kõigil noortel (22% emadest on kõrgharidusega, samas kui kogu valimis on see osakaal 43%). Kõrgharidusega mitteõppivate noorte isad on võrreldes nii teiste gruppide kui ka kõigi noortega sagedamini ise kõrgharitud (kõrgharidusega noortest ligi pooltel on kõrgharidusega isad, kõigi noorte puhul on see osakaal kolmandik), kõrgharidusega emade osakaal on sarnane selle osakaaluga kõigi noorte hulgas (umbes 40%), kuid suurem üld- ja kutseharidusega noorte kõrgharidusega emade osakaalust. Seega võib täheldada gruppide mõningast sotsiaalset taastootmist.

<sup>22</sup> Üldharidus hõlmab nii põhi- kui ka üldkeskharidust.

<sup>23</sup> Kutseharidus hõlmab nii põhi- kui ka keskhariduse baasil omandatud kutseharidust.

**Joonis 2.35. Kõrgharidusega vanematega noorte osakaal erinevatesse haridusgruppidesse kuuluvate mitteõppivate noorte ja kõigi noorte seas, 16–29-aastased, %**

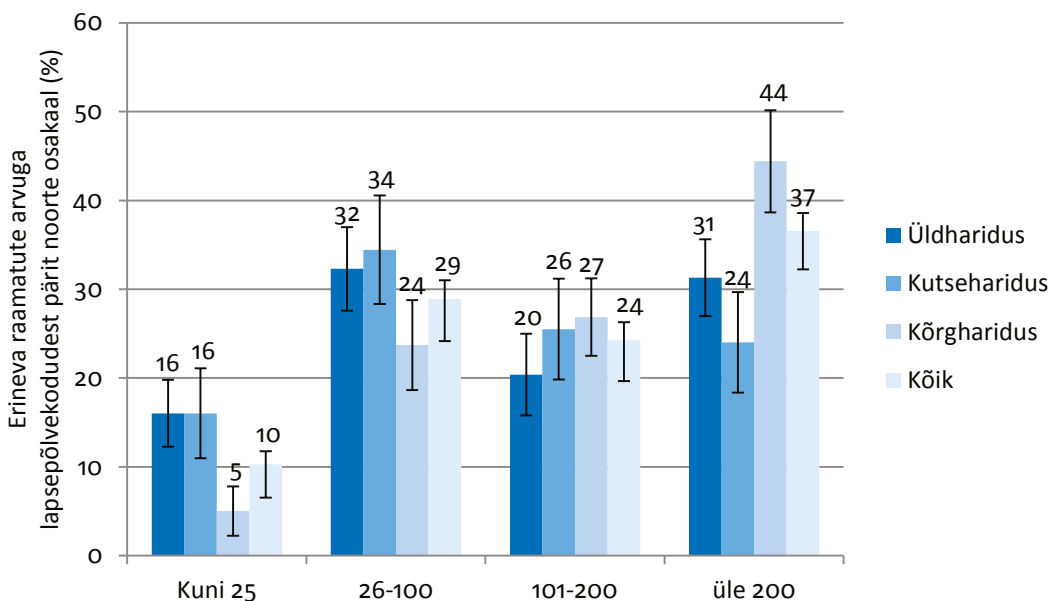


Märkus: Üldharidus hõlmab nii põhi- kui ka üldkeskharidust ning kutseharidus hõlmab nii põhi- kui ka keskhariduse baasil omandatud kutseharidust.

Vaadates raamatute arvu mitteõppivate ja kõigi noorte lapsepõlvkodus (vt joonis 2.36), paistab silma, et vaid üld- või kutseharidusega noored pärinevad sagedamini kodudest, kus oli väga vähe raamatuid. Raamatute arv on oluline, kuna see peegeldab hariduse väärtustamist ja lugemisharjumuse olemasolu lapsepõlvkodus. Kõrgharidusega noorte hulgas seevastu on kahe madalama haridustasemega võrreldes rohkem neid, kelle kodus oli lapsepõlves üle 200 raamatu (44%; üld- ja kutseharidusega noortest 24–31%).

**Vaid üld- või kutseharidusega noored pärinevad sagedamini kodudest, kus oli väga vähe raamatuid.**

**Joonis 2.36. Erineva raamatute arvuga lapsepõlvkodudest pärit noorte osakaal haridustasemeti (mitteõppivad noored) ja kõigi noorte seas, 16–29-aastased, %.**



Märkus: Üldharidus hõlmab nii põhi- kui ka üldkeskharidust ning kutseharidus hõlmab nii põhi- kui ka keskhariduse baasil omandatud kutseharidust.

**Vaid üldharidusega noorte erihariduse puudumist ei suuda paraku täielikult kompenseerida ka mitteformaalne õpe.**

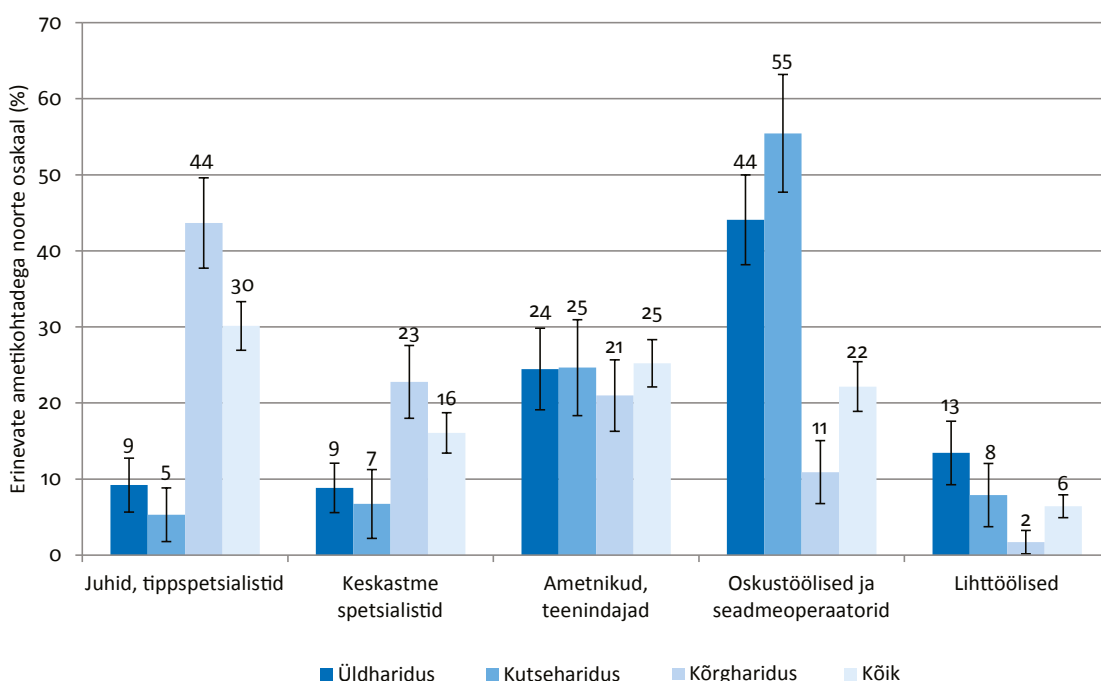
**Üldharidusega noorte seas on neljandik neid, kelle hinnangul piisaks nende töö tegemiseks praegusest isegi madalamast haridustasemest, vaid kümnendik leiab, et vajaksid praegusest kõrgemat haridustaset. Seega töötatakse enamasti töökohal, kus puudub eriline surve õpinguid jätkata.**

**Erihariduseta mitteõppivate noorte töötuse risk on mõnevõrra kõrgem kui noortel üldiselt (vastavalt 16% ja 12%). Kutseharidusega mitteõppivatel noortel on see natuke madalam kui erihariduseta noortel (13%).**

Ainult üldharidusega noorte erihariduse puudumist ei suuda paraku täielikult kompenseerida ka mitteformaalõpe. Küsitlusele eelnenud aasta jooksul osales mitteformaalõppes 44% üldharidusega mitteõppivatest noortest (sama palju osales õppes ka kutseharidusega noori), mis jääb mõnevõrra maha kõigi sellesse vanusegruppi kuuluvate noorte ja eriti palju just kõrgharidusega noorte vastavast näitajast (vastavalt 69%). Tuleb arvestada, et kutse- ja kõrgharidusega noored on juba omandanud eriala, mis üldharidusega noortel puudub. Seega vajaks see noortegrupp kindlasti täiendavat õpet, kuid üle poolte ei olnud seda küsitlusele eelnenud aasta jooksul saanud. Samas ei ole olulisi erinevusi üldharidusega noorte ja kõigi noorte õppes osalemist takistavates barjäärides. Mõnevõrra rohkem on üldharidusega noorte seas neid, kelle hinnangul piisaks nende töö tegemiseks isegi praegusest madalamast haridustasemest (vastavalt 24%; kõigi noorte seas on neid 20%). Vaid kümnendik leiab, et vajaksid praegusest kõrgemat haridustaset. Seega töötatakse enamasti töökohal, kus puudub eriline surve õpinguid jätkata ja oma haridustaset tõsta.

Erihariduseta mitteõppivate noorte töötusrisk on mõnevõrra kõrgem kui noortel üldiselt (vastavalt 16% ja 12%). Kutseharidusega mitteõppivatel noortel on see natuke madalam kui erihariduseta noortel (13%), kuid siiski oluliselt kõrgem kui kõrghariduse omandanutel (5%). Mitteõppivate põhi- või üldkeskharidusega noorte ja kõigi noorte ametikohtade struktuuris (vt joonis 2.37) peegeldub hariduse mõju noorte positsioonile tööturul. Kolmandik kõigist noortest töötab juhi või tippspetsialisti ametikohal, samas kui mitteõppivate põhi- või üldkeskharidusega noorte hulgas töötab sellisel ametikohal kümnendik (sarnane kutseharidusega noorte osakaaluga sarnastel ametikohtadel). Seevastu kõrgharidusega noortest töötab juhi või tippspetsialistina 44%. Keskastme spetsialistina töötab enam-vähem sarnaselt kümnendik üld- ja kutseharidusega noortest. Kõigi noorte hulgas on sellisel ametikohal töötajate osakaal 16%. Ametnike ja teenindajatena töötab nii kõigist haridusgruppidest kui ka kõigist noortest umbes veerand. Vaadates aga madalamaid positsioone, paistavad taas kord silma erinevused gruppide ametikohtade struktuuris: peaaegu pooled üld- või kutseharidusega noortest töötavad oskustöötajatena (kõigist noortest veerand, kõrgharidustest kümnendik) ning kümnendik lihttöölisena (kõigist noortest töötab sellisel ametikohal 6%, mis erineb oluliselt mitteõppivate

**Joonis 2.37. Erinevatesse haridusgruppidesse kuuluvate mitteõppivate ja kõigi noorte ametikohtade struktuur, 16–29-aastased, %**



*Märkus: Üldharidus hõlmab nii põhi- kui ka üldkeskharidust ning kutseharidus hõlmab nii põhi- kui ka keskhariduse baasil omandatud kutseharidust.*

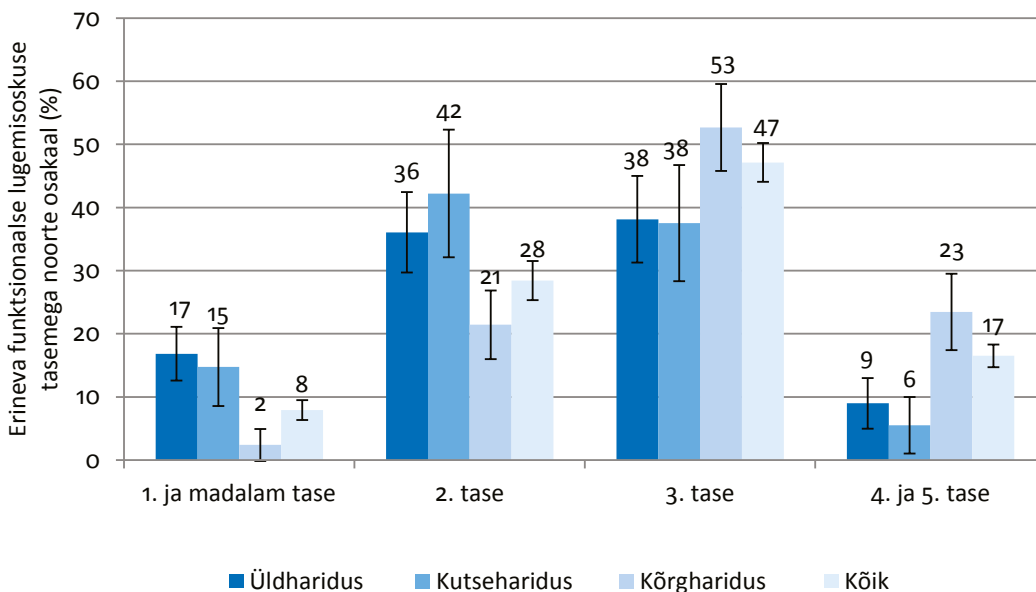
üldharidusega noorte osakaalust sellistel ametikohtadel). Silma hakkab, et üld- ja kutseharidusega noorte ametialane struktuur oluliselt ei erine. Seega ei taga kutseharidus võrreldes vaid üldharidusega ligipääsu kõrgematele ametikohtadele.

Võrreldes kõigi 16–29-aastaste noortega on mitteõppivate põhi- või üldkeskharidusega noorte lugemisoskuse tase madalam (vt joonis 2.38). Kui 17%-l neist on oskused vaid 1. või sellest madalamal tasemel (kõigist noortest 8%-l), siis kõrgeim lugemisoskuse tase on mitteõppivatest vaid põhi- või üldkeskharidusega noortest kümnendikul (kõigist noortest on oskused sel tasemel 17%-l). Samas on ligi pooltel üldharidusega mitteõppivatel noortel keskmised või head oskused, mis eeldatavalt lubaks neil edasi õppida. Põhi- ja üldkeskharidusega noored ei erine oskuste taseme poolest keskmiselt kutseharidusega noortest. Seega ei suuda kutsehariduse omandamine tagada noortele kõrgemat funktsionaalse lugemisoskuse taset. Iseasi on, kas ta peaks seda tegema, kuna kutsehariduses on põhirõhk ikkagi kutseoskustel. Teistest eristuvad oodatavalt kõrgharidusega noored, kelle oskuste tase on oluliselt kõrgem. Siiski on ligi veerandil kõrghariduse omandanud noortest funktsionaalse lugemisoskuse tase suhteliselt tagasihoidlik (2. tase või sellest madalam).

*Ligi pooltel üldharidusega mitteõppivatel noortel on keskmised või head oskused, mis eeldatavalt lubaks neil edasi õppida. Sarnased on ka kutsehariduse lõpetajate oskused.*

*Ligi veerandil kõrghariduse omandanud noortest on funktsionaalse lugemisoskuse tase suhteliselt tagasihoidlik.*

**Joonis 2.38. Erineva funktsionaalse lugemisoskuse tasemega noorte osakaal haridustasemeti (mitteõppivad noored) ja kõigi noorte seas, 16–29-aastased, %**

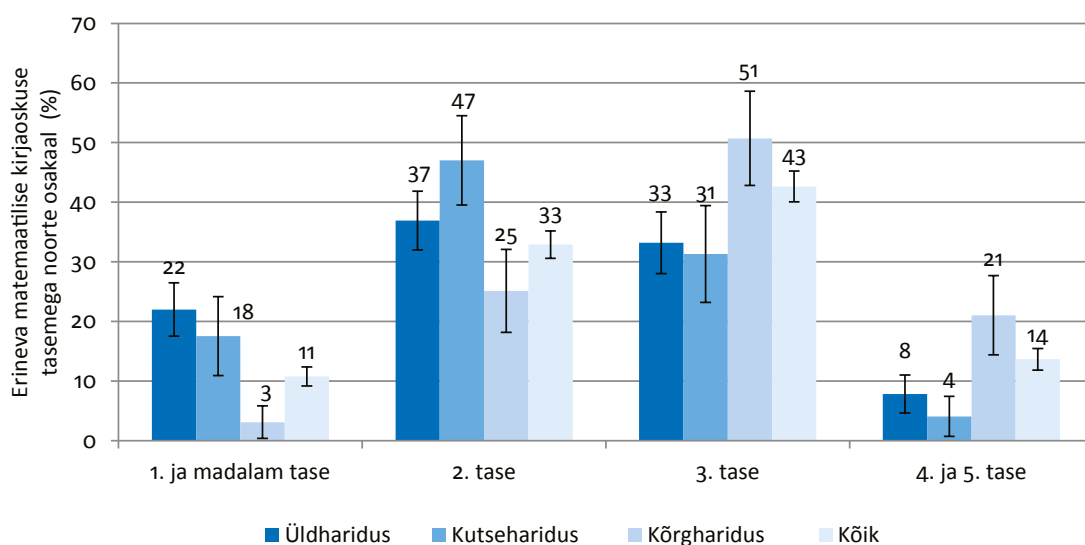


Märkus: Üldharidus hõlmab nii põhi- kui ka üldkeskharidust ning kutseharidus hõlmab nii põhi- kui ka keskhariduse baasil omandatud kutseharidust.

**Matemaatilise kirjaoskuse tase erineb haridusgrupiti mõnevõrra rohkem kui funktsionaalse lugemisoskuse tase.**

Ka matemaatilise kirjaoskuse tase on mitteõppivatel vaid põhi- või üldkeskharidusega noortel üldiselt madalam kui kõigil noortel (vt joonis 2.39). Viiendikul põhi- või üldkeskharidusega noortest on matemaatiline kirjaoskus 1. tasemel või isegi madalam (kõigist noortest on sel tasemel 11%). Sellel tasemel on aga vaid 3% kõrgharidusega noorte oskused. 2. tasemega noori on üld- ja kutseharidusega noorte hulgas sarnases suurusjärgus (üldharidusega noored ei erine oluliselt kõrgharidusega ja kõigist noortest). Vaid väikesel osal üld- ja kutseharidusega noortest on matemaatiline kirjaoskus 4. ja 5. tasemel. Jällegi võib täheldada, et kutse- ja üldharidusega noorte matemaatilise kirjaoskuse tase praktiliselt ei erine. Matemaatilise kirjaoskuse tase erineb haridusgrupiti mõnevõrra rohkem kui funktsionaalse lugemisoskuse tase.

**Joonis 2.39. Erineva matemaatilise kirjaoskuse tasemega noorte osakaal haridustasemeti (mitteõppivad noored) ja kõigi noorte seas, 16–29-aastased, %**



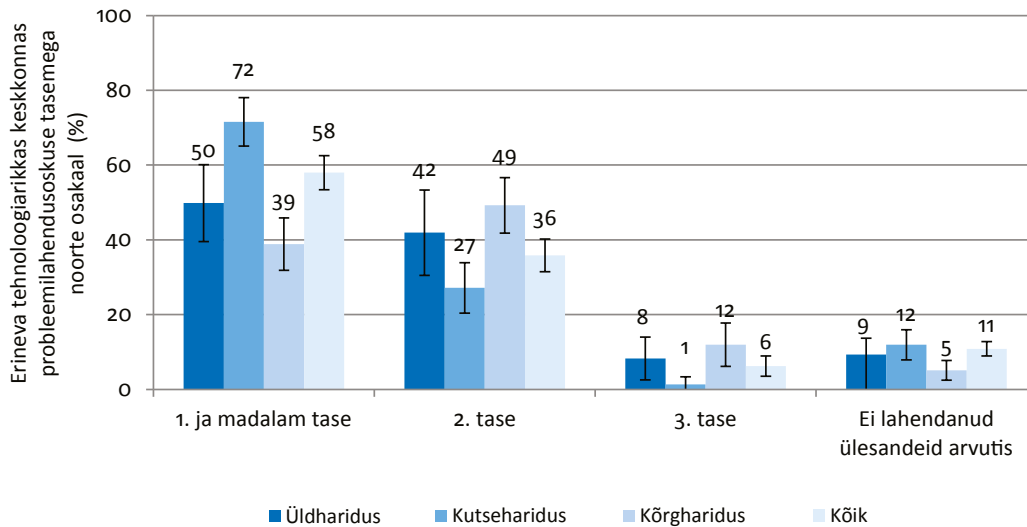
Märkus: Üldharidus hõlmab nii põhi- kui ka üldkeskharidust ning kutseharidus hõlmab nii põhi- kui ka keskhariduse baasil omandatud kutseharidust.

**Probleemilahendusoskuse tase erineb haridusgrupiti oluliselt. Sealjuures ilmnevad selged erinevused ka üld- ja kutseharidusega mitteõppivate noorte probleemilahendusoskuse tasemes. Kõrghariduse omandamine aitab noorte probleemilahendusoskuse taset suhteliselt vähe tõsta.**

Probleemilahendusoskuse tase erineb haridusgrupiti oluliselt (vt joonis 2.40). Sealjuures ilmnevad selged erinevused ka üld- ja kutseharidusega mitteõppivate noorte probleemilahendusoskuse tasemes: kui madalaima oskuste tasemega gruppi kuulub kutseharidusega noortest ligi kolm neljandikku, siis üldharidusega noortest pooled. Kõige kõrgem on oskuste tase kõrgharidusega noortel, kuid erinevused kõrg- ja üldharidusega noorte probleemilahendusoskuse tasemes on väiksemad kui üld- ja kutseharidusega noorte puhul. Seega aitab kõrghariduse omandamine tõsta noorte probleemilahendusoskuse taset suhteliselt vähe. Sealjuures ei erine nende kahe haridusgrupi puhul oluliselt ka nende noorte protsent, kes ei olnud nõus ülesandeid arvutis lahendama. Küll aga annab üldhariduse omandamine selged eelised võrreldes kutseharidusega.



**Joonis 2.40. Erineva tehnoloogiarikas keskkonnas probleemilahendusoskuse tasemega noorte osakaal haridustasemeti (mitteõppivad noored) ja kõigi noorte seas, 16–29-aastased, %**

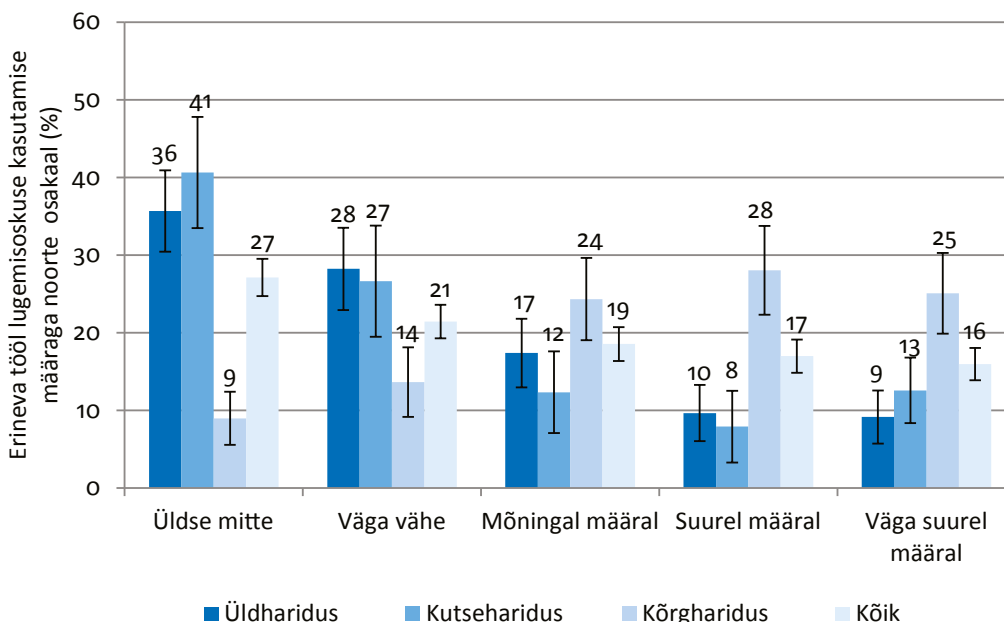


Märkus: Üldharidus hõlmab nii põhi- kui ka üldkeskharidust ning kutseharidus hõlmab nii põhi- kui ka keskhariduse baasil omandatud kutseharidust.

Mitteõppivad üld- ja kutseharidusega noored kasutavad tööl vähem lugemisoskust kui kõik noored (vt joonis 2.41). 36% põhi- ja üldkeskharidusega noortest ning 41% kutseharidusega noortest ei kasuta seda üldse (kõigist noortest 27% ja kõrgharidusega noortest 9%) ning neljandik kasutab seda väga vähe. Nendel üld- ja kutseharidusega mitteõppivatel noortel on seeläbi vähem võimalusi õppida informaalselt. Väga suurel määral kasutab lugemisoskust tööl kümnendik üld- või kutseharidusega noortest, samas on see näitaja kõrgharidusega noorte hulgas oluliselt kõrgem. Üld- ja kutseharidusega noorte vahel erinevused puuduvad. Kuna need noored on veel oskuste omandamise eas, siis on informaalne õpe üks viisidest, kuidas esmaõppes omandamata oskusi tasa teha.

**Mitteõppivad üld- ja kutseharidusega noored kasutavad tööl vähem lugemisoskust kui kõik noored. Seeläbi on neil vähem võimalusi õppida informaalselt.**

**Joonis 2.41. Erinevatesse haridusgruppidesse kuuluvate mitteõppivate ja kõigi noorte lugemisoskuse kasutamine tööl, 16–29-aastased, %**

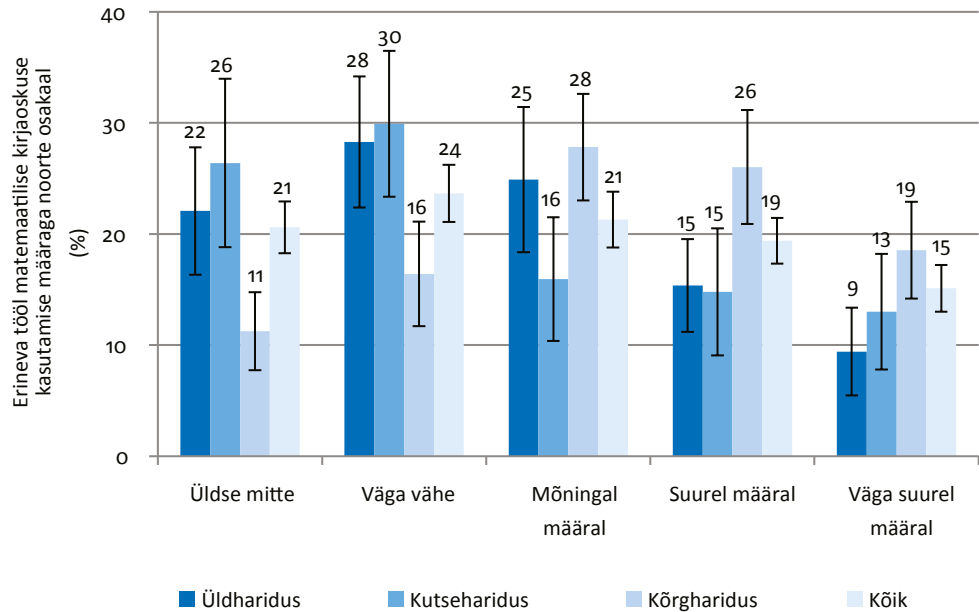


**Ligi veerandil üld- ja kutseharidusega noortel ei lähe matemaatilist kirjaoskust tööl üldse vaja ning vaid kümnendik kasutab seda väga palju.**

**Mitteõppivad üldharidusega noored töötavad sageli ametikohtadel, mis ei nõuagi neilt praeguste oskuste tõstmist.**

Ka matemaatilise kirjaoskuse puhul on haridusgruppide vahel suured erinevused: ligi veerandil üld- ja kutseharidusega noortel ei lähe seda oskust tööl üldse vaja ning vaid kümnendik kasutab seda väga palju (vt joonis 2.42). Seevastu kõrgharidusega noortel on seda oskust oluliselt rohkem vaja. Nii funktsionaalse kirjaoskuse kui ka matemaatilise kirjaoskuse tööl kasutamise osas ei erine üld- ja kutseharidusega noored kuigi palju. Seega töötavad mitteõppivad üldharidusega noored sageli ametikohtadel, mis ei nõuagi neilt nende praeguste oskuste tõstmist.

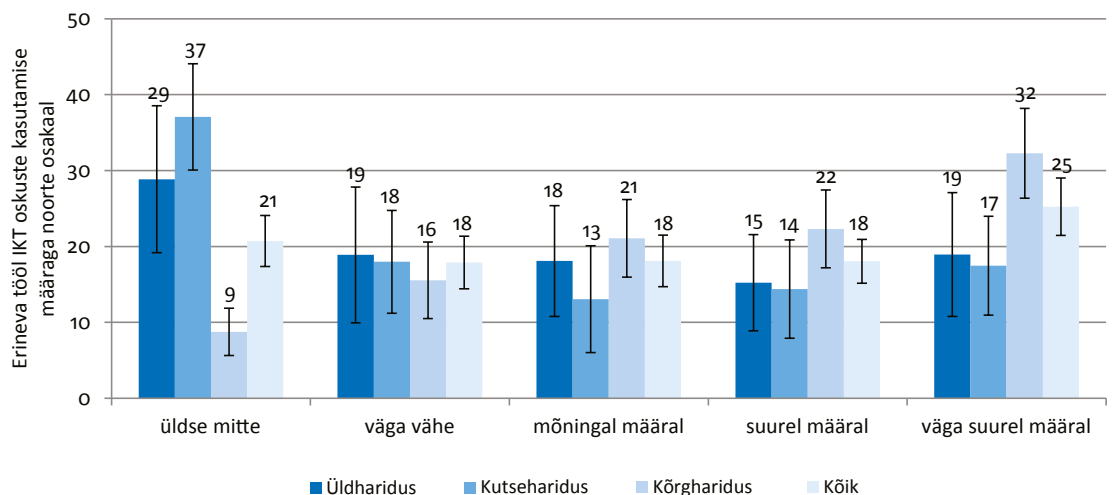
**Joonis 2.42. Erinevatesse haridusgruppidesse kuuluvate mitteõppivate ja kõigi noorte matemaatilise kirjaoskuse kasutamine tööl, 16–29-aastased, %**



**Veerand kõrgharidusega noortest kasutab IKT oskusi kas üldse mitte või väga harva; üld- ja kutseharidusega noorte hulgas on see protsent märgatavalt suurem (vastavalt 48 ja 55).**

Ka IKT oskuste kasutamise poolest eristuvad teistest haridusgruppidesse kuuluvatest noortest kõrgharidusega noored, kellest üle poolte kasutab IKT oskusi tööl suurel või väga suurel määral (vt joonis 2.43). Samas on varieeruvus IKT oskuste kasutamises tööl väga suur, sest neid oskusi vajab tööl ka umbes kolmandik üld- ja kutseharidusega noortest. Siiski kasutab veerand kõrgharidusega noortest IKT oskusi kas üldse mitte või väga harva. Üld- ja kutseharidusega noorte hulgas on see protsent märgatavalt suurem (vastavalt 48% ja 55%), kuid jällegi ei ole nende kahe haridusgrupi vahel olulist erinevust.

**Joonis 2.43. Erinevatesse haridusgruppidesse kuuluvate mitteõppivate ja kõigi noorte IKT oskuste kasutamine tööl, 16–29-aastased, %**



Seega erinevad üld- ja kutseharidusega noored väga vähe nii oskuste taseme kui ka selle poolest, kuivõrd neid oskusi tööl vaja läheb. Samas on riigi prioriteediks just kutseharidus. Ilmselt ei aita ainuüksi kutsehariduse formaalselt prioriteediks seadmiseks, vaid kutseharidus peaks tõepoolest tagama ka noorte oskuste tõusu ja töökohtade struktuurist sõltub, kas neid oskusi tööturul ka vajatakse. Antud juhul ei peeta silmas küll erialaoskusi, vaid PIAACis mõõdetud üldisi oskusi.

**Üld- ja kutseharidusega noored erinevad väga vähe nii oskuste taseme kui ka selle poolest, kuivõrd neid oskusi tööl vaja läheb.**

## 2.4. Elukestvas õppes osalemise peamised põhjused

Käesolevas alapeatükis antakse ülevaade elukestvas õppes (nii formaal- kui ka mitteformaal-õppes) osalemise peamistest põhjustest ja erinevustest gruppide lõikes. Kõigis riikides on levinuimaks õppes osalemise põhjuseks soov teha oma tööd paremini. Nii OECD riikides keskmiselt kui ka Eestis täiendasid ligikaudu pooled inimesed end just sel põhjusel. Eestis on selle põhjuse sagedamini välja toonud naised, kõrgharitud ja hõivatud. Kui vastavalt OECD keskmisele põhjendasid valgekraed edasiõppimist sagedamini sooviga teha oma tööd paremini, siis Eestis ametigrupiti olulisi erinevusi ei ole, erandiks on vaid põllumajanduse oskustöötajad. Eesti kõige silmatorkavam erinevus teistest riikidest (v.a Venemaast) on see, et meil on väga vähe neid, kes nimetavad osalemise põhjusena kohustust (6%). Samas teistest riikidest kõrgema osalusega riikides nagu Soome ja Suurbritannia on rohkem kui viiendikul osalemise peamiseks põhjuseks kohustus<sup>24</sup>. Eestis toovad kohustuse sagedamini põhjuseks mehed, oskustöötajad, seadmeoperaatorid ja lihttöölised ning väiksema haridustasemega inimesed. Töötud osalesid õppes ootuspäraselt kõige sagedamini sooviga tõsta tööleidmise võimalusi.

Järgnevalt analüüsitakse elukestvas õppes osalemise peamisi põhjuseid ja tuuakse välja olulised erinevused vanusegrupiti, sooti, tööturustaatuseti, ametigrupiti ning oskus- ja haridustasemete lõikes.

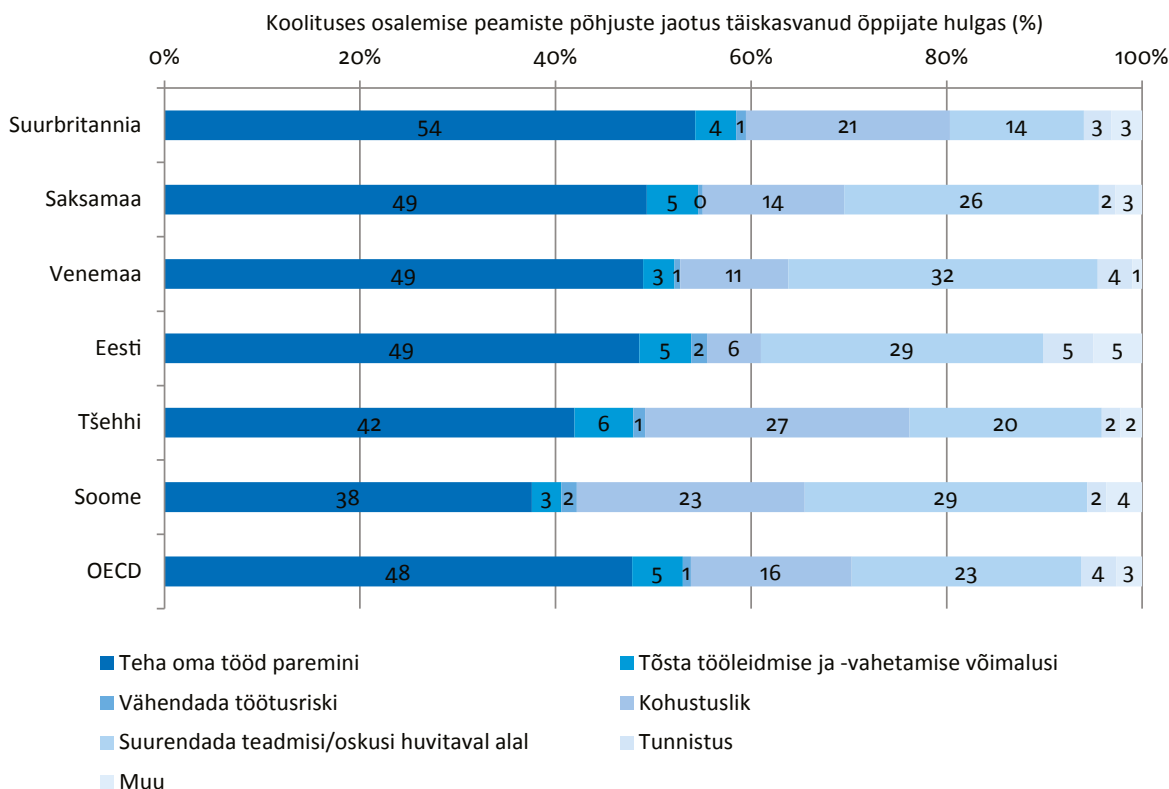
Kõigis riikides on levinuimaks koolituses osalemise põhjuseks soov teha oma tööd paremini. Sarnaselt OECD riikide keskmisele osales Eestis sel põhjusel koolituses umbes pool vastajatest (vt joonis 2.44). OECD riikides keskmiselt on levikult järgmine koolituses osalemise põhjus suurendada teadmisi ja oskusi huvitaval alal. Sel põhjusel osaleb OECD riikides 23%, aga Eestis ligi kolmandik vastajaid, nagu ka Saksamaal ja Venemaal. Suurbritannias, Tšehhis ja Soomes on vähemalt viiendikule vastajatest koolituses osalemise põhjuseks kohustus. Võrreldes teiste riikidega nimetas Eestis kohustust kui põhjust kõige vähem vastajaid (6%). Kõigis riikides on vähe levinud põhjused koolituses osalemiseks tööleidmise ja -vahetamise võimaluste tõstmine, tunnistus ja muud põhjused (neid nimetas kuni 6% vastanutest). Kõige harvem nimetati kõigis riikides koolituses osalemise põhjusena soovi vähendada töötusrisiki.

**Kõigis riikides on levinuimaks koolituses osalemise põhjuseks soov teha oma tööd paremini. Sarnaselt OECD riikide keskmisele osales Eestis sel põhjusel koolituses umbes pool vastajatest.**

**Suurbritannias, Tšehhis ja Soomes on vähemalt viiendikule vastajatest koolituses osalemise põhjuseks kohustus. Eestis on kohustus osalemise põhjuseks vaid 6%-l.**

24 Erinev näide on Tšehhi, kus osalus ei ole üle keskmise, kuid enam kui veerand osalenutest nimetab põhjusena kohustust.

Joonis 2.44. Koolituses osalemise põhjused riigiti, %



**Eestis ei ole koolituses osalemise põhjustes silmatorkavaid erisusi vanusegrupiti, samas on meeste ja naiste osalemise põhjused erinevad (vt lisa, joonis 5.1). Eestis on meeste ja naiste osalemise põhjustes silmatorkavaid erisusi vanusegrupiti, samas on meeste ja naiste osalemise põhjused erinevad.**

Eestis ei ole koolituses osalemise põhjustes silmatorkavaid erisusi vanusegrupiti, samas on meeste ja naiste osalemise põhjused erinevad (vt lisa, joonis 5.1). Eestis on meeste ja naiste osalemise põhjustes silmatorkavaid erisusi vanusegrupiti, samas on meeste ja naiste osalemise põhjused erinevad (vt lisa, joonis 5.1). Eestis on meeste ja naiste osalemise põhjustes silmatorkavaid erisusi vanusegrupiti, samas on meeste ja naiste osalemise põhjused erinevad (vt lisa, joonis 5.1). Eestis on meeste ja naiste osalemise põhjustes silmatorkavaid erisusi vanusegrupiti, samas on meeste ja naiste osalemise põhjused erinevad (vt lisa, joonis 5.1).

Kui vaadata osalemise põhjusti tööturustaatuseti, siis OECD riikides keskmiselt on hõivatute hulgas ootuspäraselt võrreldes teistega enam levinud soov teha oma tööd paremini, samas kui töötud ja mitteaktiivsed soovivad enam tõsta tööleidmise võimalusi (vt lisa, joonis 5.2). Sarnaselt OECD riikide keskmisele on ka Eestis ja kõigis teistes võrreldavates riikides hõivatute motiviks sagedamini soov teha oma tööd paremini. Tunnistuse saamine motiveerib hõivatuid töötutest sagedamini koolituses osalema ainult Eestis. OECD riikides keskmiselt töötud ja hõivatud selles osas ei eristu.

**Mida kõrgemad on oskused, seda sagedamini osaletakse õppes just sooviga tõsta oma teadmisi ja oskusi huvipakkuval alal.**

Soov teha oma tööd paremini kannustab kõigi haridusgruppide esindajaid õppima sarnasel määral kõigis riikides peale Soome (vt joonis 2.45). Samas innustab oma teadmiste ja oskuste suurendamine huvitaval alal õppima pigem kõrgema haridusega inimesi. OECD riikides keskmiselt nimetavadki seda kõige vähem põhiharidusega inimesed (15%), seejärel keskkharidusega inimesed (18%) ja kõige enam kõrgharidusega inimesed (27%). Ka Eesti puhul on muster sarnane (põhiharitud 14%, keskkharitud 25%, kõrgharitud 33%). Sarnane pilt avaneb ka funktsionaalse lugemisoskuse lõikes: just antud põhjus eristab Eestis eri oskustega inimesi enam kui muudes võrreldavates riikides. Aga sõnum on haridusele sarnane: mida kõrgemad on oskused, seda sagedamini osaletakse õppes just sooviga tõsta oma teadmisi ja oskusi huvipakkuval alal.

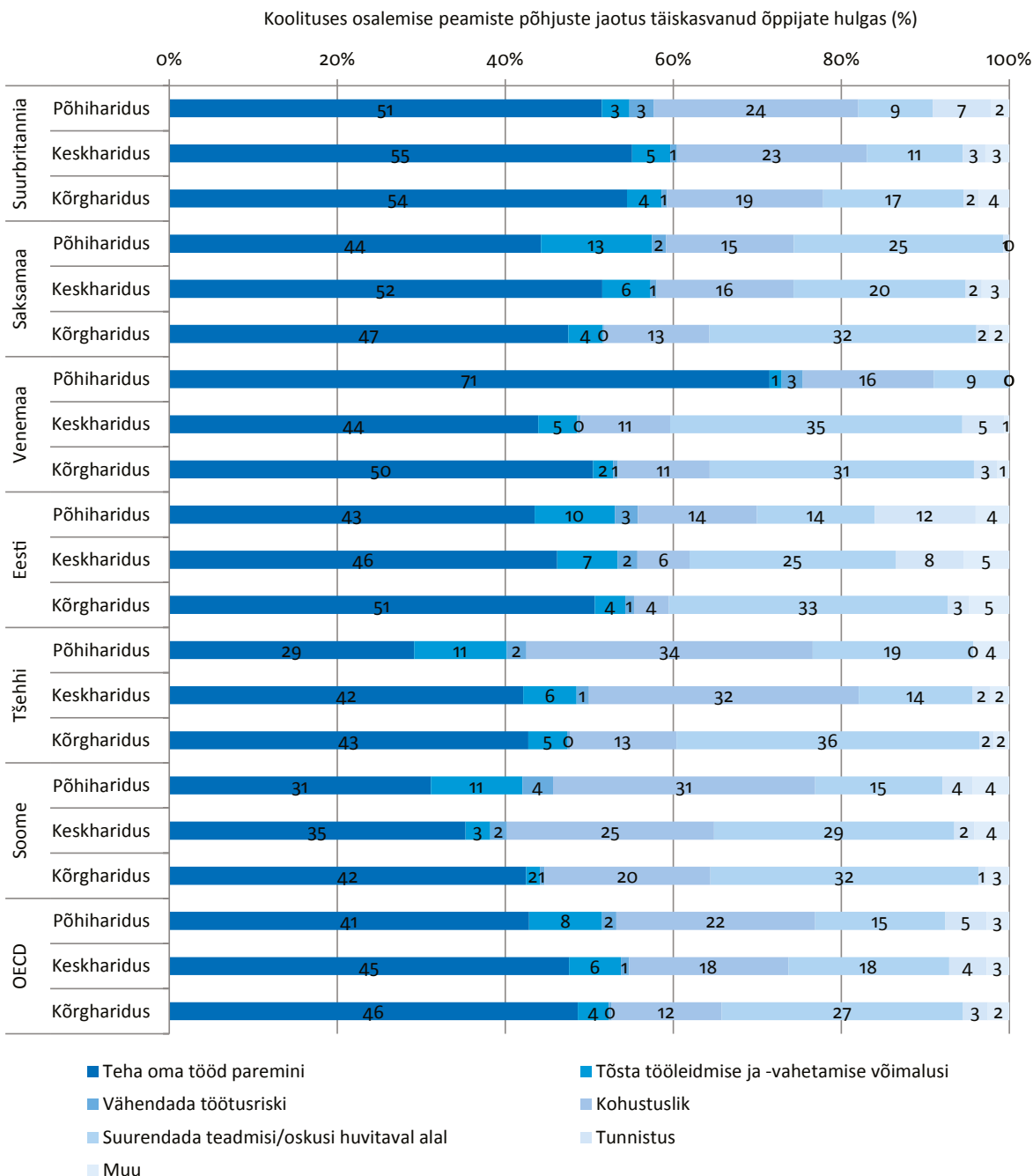
Kohustus ajendab nii OECD riikides keskmiselt kui ka Eestis kõige rohkem õppima põhiharidusega inimesi, kellele järgnevad kesk- ja kõrgharidusega inimesed. Sarnane pilt avaneb Eestis infotöötlusoskuste tasemeti: madalama oskuste tasemega elukestvas õppes osalenud on teinud seda märksa sagedamini kohustuse tõttu.

Õppes osalemise peamise põhjusena nimetavad tööleidmise ja -vahetamise võimaluste tõstmist pigem madala haridustasemega inimesed. OECD riikides keskmiselt ongi järjestus selline: põhiharitute nimetab seda 8%, keskharitute 6% ja kõrgharitute 4%. Võrreldavate riikide puhul on erinevusi haridusgruppide vahel Eestis ja Soomes. Eesti puhul eristuvad statistiliselt oluliselt põhi- ja kõrgharidusega inimesed (vastavalt 10% ja 4%), Soomes põhiharidusega inimesed (11% õpib, kuna soovib parandada oma tööleidmise ja -vahetamise võimalusi), võrreldes mõlema teise haridusgrupiga (2–3% õpib sel põhjusel).

**Kohustus ajendab nii OECD riikides keskmiselt kui ka Eestis kõige rohkem õppima põhiharidusega inimesi ja madalama oskuste tasemega inimesi.**

Tunnistus motiveerib nii Eestis kui ka OECD riikides keskmiselt õppima pigem põhi- ja keskharidusega inimesi. Eestis nimetas seda õppimise põhjusena põhiharitute 12%, keskharitute 8% ja kõrgharitute vaid 3%. Soomes ilmnevad erinevused kesk- ja kõrgharidusega inimeste ning Suurbritannias põhi- ja kõrgharidusega inimeste vahel. Kurioosumina võib aga välja tuua asjaolu, et Venemaa ja Tšehhi põhiharidusega inimestest ei maininud seda põhjust õppimiseks keegi.

**Joonis 2.45. Koolituses osalemise põhjused sõltuvalt haridustasemest, %**



## 2.5. Tööandja finantstoetus

Käesolevas alapeatükis vaadeldakse erinevate gruppide lõikes, kuid võrd pakuvad tööandjad nii formaal- kui ka mitteformaalõppes osalejatele finantstoetust. Eestis on tööandjate rahaline toetus töötajate formaalõppes osalemisele oluliselt madalam kui OECD riikides keskmiselt, mille üheks põhjuseks võib olla töötajate suhteliselt kõrge haridustase, aga samuti tasuta õppimise võimaluste paljusus. Mitteformaalõppes osalemise korral nii suuri erinevusi ei ole. Tööandjad toetavad sagedamini meeste õppimist (seda nii formaal- kui ka mitteformaalõppe korral) ja toetavad vähem väikese oskustemahukusega ametikohtadel töötavaid inimesi. Samuti on toetus väiksem väikestes ettevõtetes.

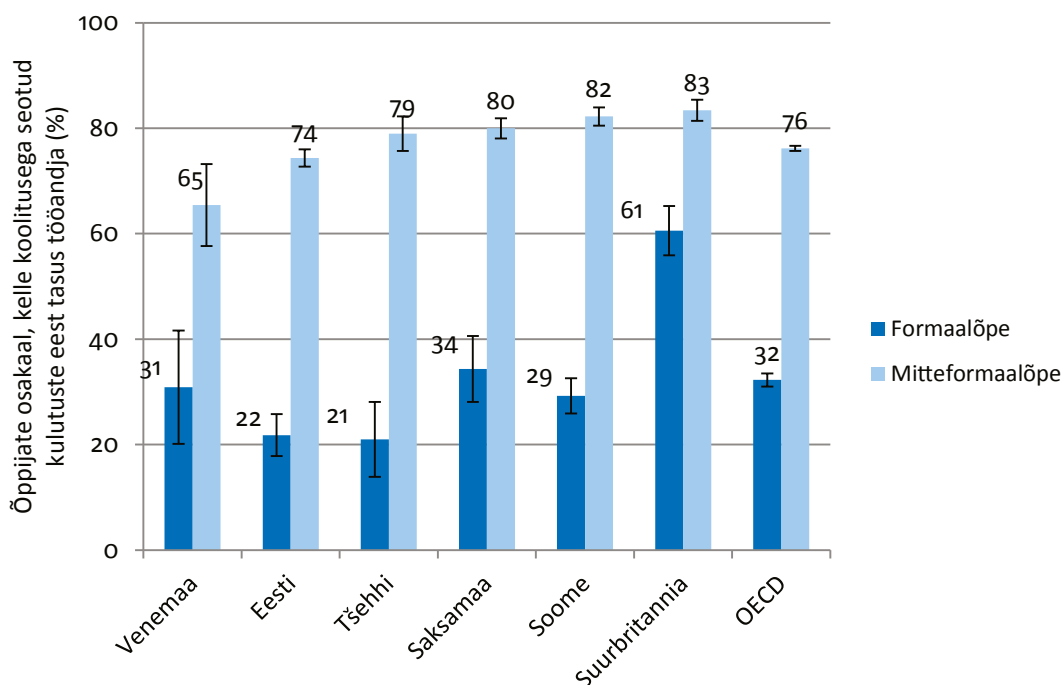
**Kõige vähem toetatakse töötajate formaalõpet Tšehhis ja Eestis, kus rahalist toetust on saanud viiendik töötajatest.**

**OECD riikides keskmiselt on tööandjad toetanud kolmveerandi töötajate mitteformaalõpet ning ka Eestis on toetuse saajate osakaal sarnane.**

Joonis 2.46 illustreerib tööandjate finantstoetust formaal- ja mitteformaalõppele riigiti ning võrdluses OECD keskmisega. Kõige vähem toetatakse töötajate formaalõpet Tšehhis ja Eestis, kus rahalist toetust on saanud viiendik töötajatest. OECD riikides keskmiselt on saanud finantstoetust formaalõppes osalemiseks 32% vastajatest ning see osakaal on sarnane ka Soomes, Venemaal ja Saksamaal. Ülekaalukalt kõige rohkem toetatakse töötajate formaalõpet rahaliselt Suurbritannias, kus sellist toetust on saanud koguni 61% formaalõppes osalenutest. Nii suurte riikidevaheliste erinevuste põhjuseks on ilmselt see, kas täiskasvanud peavad maksma õppemaksu või mitte, st hariduskorraldus.

Tööandjate finantstoetus mitteformaalõppele on tunduvalt laiemalt levinud kui toetus formaalõppele. OECD riikides keskmiselt on tööandjad toetanud kolmveerandi töötajate mitteformaalõpet ja ka Eestis on toetuse saajate osakaal sarnane. Veidi rohkem toetatakse mitteformaalõppes osalemist Saksamaal, Tšehhis, Soomes ja Suurbritannias.

**Joonis 2.46. Hõivatud täiskasvanud õppijate osakaal, kelle koolitusega seotud kulutuste eest tasus tööandja, riikide lõikes ja õppe liigiti, %**

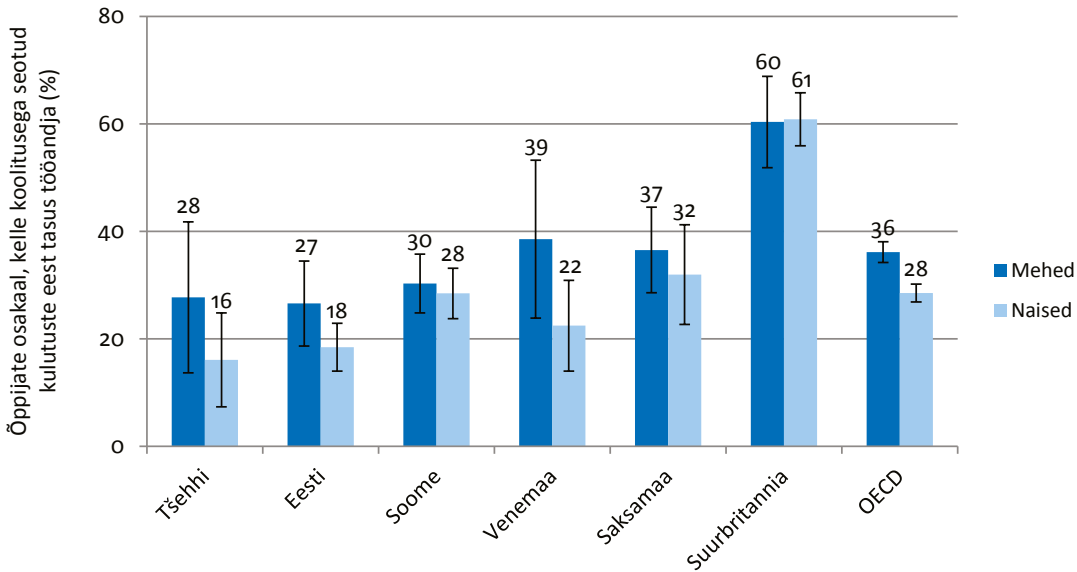


Märkus: joonisel on esitatud nende õppijate osakaal, kelle õpingute eest tasub tööandja kas siis osaliselt või täielikult.

OECD riikides keskmiselt on erinevus toetuses meeste ja naiste formaalõppes osalemisele 8 protsendipunkti ning sama suur on sugudevaheline erinevus ka Eestis: tööandjad toetavad enam mehi (vt joonis 2.47). Veidi väiksemad on erinevused Saksamaal, Soomes ja Suurbritannias, st riikides, kus tööandjate toetus formaalõppele oli kõige laiemalt levinud, soolisi erinevusi ei ole.

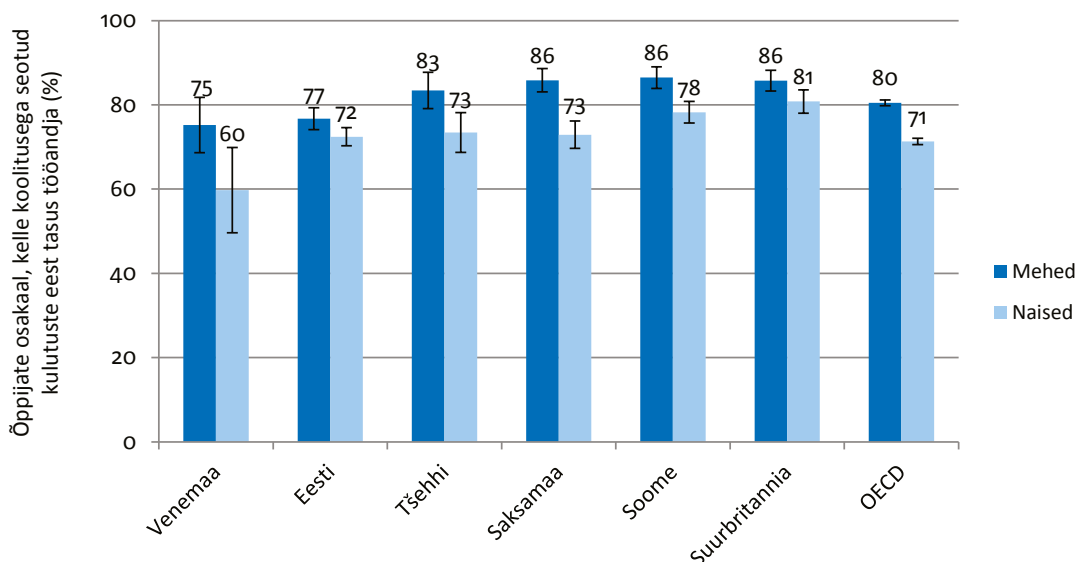
**OECD riikides keskmiselt on erinevus toetuses meeste ja naiste formaalõppes osalemisele 8 protsendipunkti ja sama suur on sugudevaheline erinevus ka Eestis: tööandjad toetavad enam mehi.**

**Joonis 2.47. Õppijate osakaal, kelle formaalõppega seotud kulutuste eest tasus tööandja, riikide lõikes sooti, %**



Ka mitteformaalõppe puhul võib öelda, et pigem toetavad tööandjad rahaliselt rohkem meeste õppimist (vt joonis 2.48). Suurimad erinevused on siin taas kord Venemaal, aga võrdluses teiste riikidega paistab suuremate sooliste erinevustega silma ka Saksamaa. Tšehhis ja Soomes on soolised erinevused sarnased OECD riikide keskmisele ning väikseimate erinevustega paistavad silma Eesti ja Suurbritannia, kus erinevused olid väikesed ka formaalõppe puhul.

**Joonis 2.48. Õppijate osakaal, kelle mitteformaalõppega seotud kulutuste eest tasus tööandja, riikide lõikes sooti, %**





**Võrreldes teiste vanusegruppidega toetavad tööandjad rahaliselt kõige vähem noorimate (25–34-aastaste) töötajate nii formaal- kui ka mitteformaalõpet.**

**Rahaline toetus on harvem vähese oskustemahukusega töökohtadel töötavatele inimestele.**

**Mõnevõrra vähem toetatakse töötajate õpinguid väiksemates ettevõtetes.**

**Võrreldes teiste riikidega peavad Eesti formaalõppes õppinud vastajad õpet töö seisukohalt kõige vähem kasulikuks: vaid 36% arvab, et õppimisest oli väga palju kasu.**

**Osaliselt võib selle põhjuseks olla see, et OECD riikide keskmisega võrreldes oli Eestis oluliselt kõrgem kui nende täiskasvanute osakaal, kelle formaalõpe ei ole tööga seotud.**

Vanusegruppide võrdluses riikide lõikes olulisi erinevusi kummagi õppe puhul esile ei tulnud. Üldise tendentsina võib Eesti juures välja tuua selle, et võrreldes teiste vanusegruppidega toetavad tööandjad rahaliselt kõige vähem noorimate (25–34-aastaste) töötajate nii formaal- kui ka mitteformaalõpet.

Võrreldes tööandjate toetust formaal- ja mitteformaalõppele sõltuvalt ametikoha oskustemahukusest, saab kõigi riikide puhul öelda, et rahaline toetus on harvem vähese oskustemahukusega ametikohtadel töötavatele inimestele, samas kui teiste gruppide vahel olulisi erinevusi ei ole.

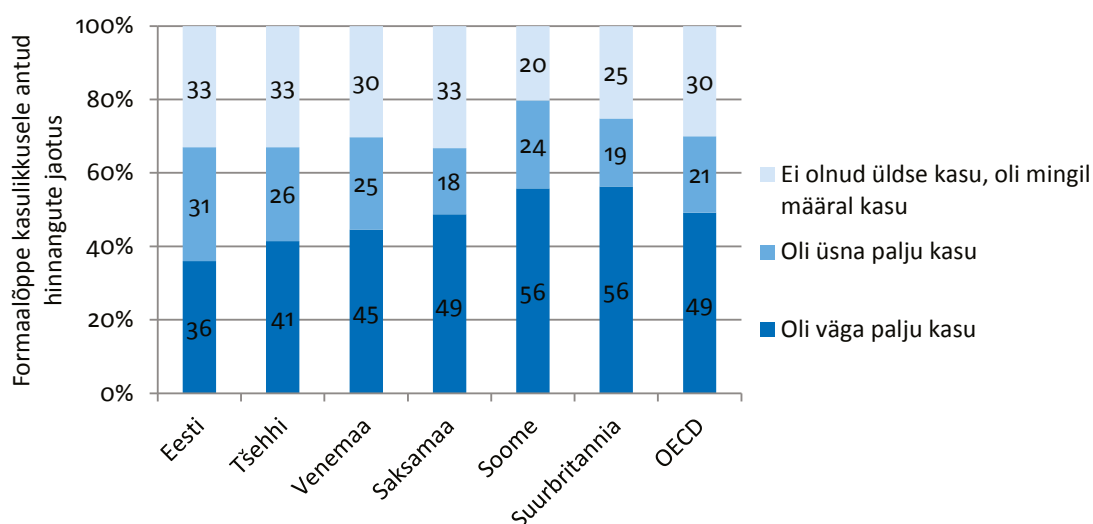
Vaadates seda, kuidas tööandja toetus sõltub ettevõtte suurusest, saab Eesti puhul välja tuua tendentsi, et mõnevõrra vähem toetatakse töötajate õpinguid väiksemates ettevõtetes.

## 2.6. Õppe kasulikkus

Käesolevas alapeatükis analüüsitakse, kuidas kasulikuks peetakse formaal- ja mitteformaalõpet töö seisukohalt, millega vastaja samal ajal tegeles. Eesti eripäraks on see, et mõlema õppe kasulikkusele antav hinnang on võrreldes nii OECD keskmise kui ka teiste võrreldavate riikidega kõige negatiivsem. Formaaloõpet peavad Eestis kõige vähem töö seisukohalt kasulikuks põhiharidusega inimesed. Kuna enamik neist õppis kas põhi- või üldkeskhariduse tasemel, omandasid nad mitte niivõrd tööl vajalikke kutse-, vaid pigem üldisi oskusi. Tõenäoliselt tuleks kaaluda üldhariduse omandamise seostamist (hilisema) kutse- või erialase õppega. Tööga seotud mitteformaalõppes osalejate hinnang koolituse kasulikkusele on Eestis oluliselt madalam kui teistes võrreldavates riikides: vaid 31% neist peab koolitust töös või ettevõtluses väga kasulikuks ja ligi veerand arvab, et koolitusest on olnud väga vähe kasu. Seega jätab koolituse kasutegur töö seisukohast Eestis soovida ja seda just nende puhul, kes töötavad vähese oskustemahukusega töökohtadel.

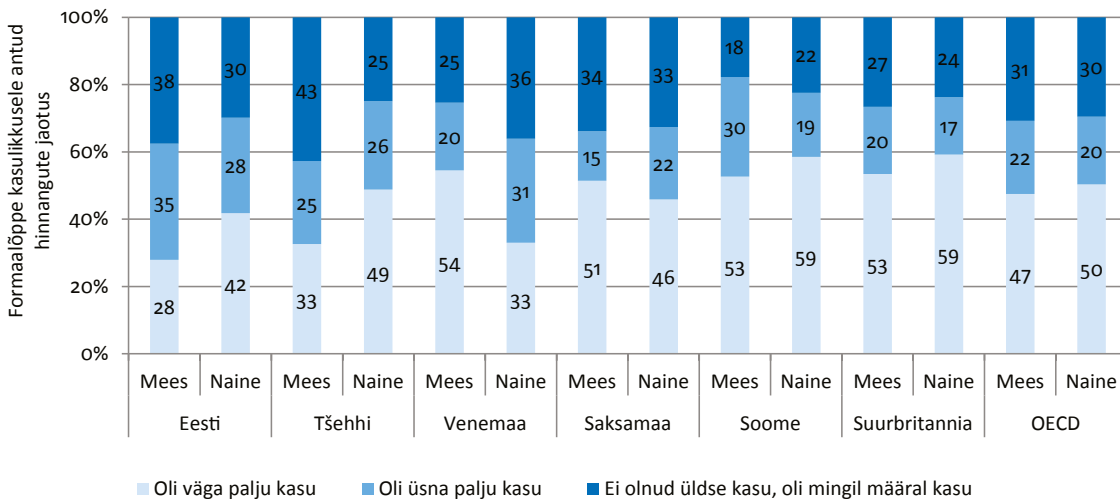
Joonis 2.49 näitab, kui kasulikuks pidasid formaalõppes osalenud õpet oma töö seisukohalt. Võrreldes teiste riikidega peavad Eesti formaalõppes õppinud vastajad õpet töö seisukohalt kõige vähem kasulikuks: vaid 36% arvab, et õppimisest oli väga palju kasu (see on ka vähem kui OECD riikides keskmiselt, kus õpet pidas väga kasulikuks 49%). Tulemus on murettekitav, kuid osaliselt võib olla põhjuseks ka see, et OECD riikide keskmisega võrreldes oli Eestis oluliselt kõrgem nende täiskasvanute osakaal, kelle formaalõpe ei olnud tööga seotud. Formaaloõpet peetakse töö seisukohalt kõige kasulikumaks Soomes ja Suurbritannias, kus 56% formaalõppes osalenutest leiab, et õppimisest oli väga palju kasu, ning neid, kes leidsid, et õppimisest ei ole kasu, on vaid veerand.

Joonis 2.49. Formaaloõppe kasulikkusele tööl või ettevõtluses antud hinnangute jaotus riigiti, %



OECD riikides keskmiselt ning kõigis riikides peale Eesti ei erine mehed ja naised selles osas, kuivõrd kasulikuks peetakse formaalõppes osalemist töö seisukohalt (vt joonis 2.50). Eestis peavad naised võrreldes meestega formaalõppes osalemist töö seisukohalt sagedamini kasulikuks: 42% naistest arvab, et õppimisest oli väga palju kasu, meestest arvab seda aga vaid 28%. Ilmselt on põhjuseks see, et naised töötavad sagedamini oskustemahukatel või keskmise oskustemahukusega valgekraade ametikohtadel, mis nõuavad kõrgemat formaalhariduse taset<sup>25</sup>.

Joonis 2.50. Formaalõppe kasulikkusele tööl või ettevõtluses antud hinnangute jaotus sooti, %



OECD riikides keskmiselt hinnatakse õppe kasulikkust sõltuvalt haridustasemest erinevalt (vt joonis 2.51). Põhiharitud leiavad võrreldes kõrgharitudetega sagedamini, et formaalõppes osalemisest ei olnud tööl mingit kasu. Seevastu kõrgharitud arvavad sagedamini, et õppest oli üsna palju või väga palju kasu. Haridustasemete vahelised erinevused ilmnevad võrreldud riikidest eelkõige Eestis ja Saksamaal. Eestis sarnaneb muster OECD keskmisele: põhiharidusega inimesed leiavad võrreldes kõrgharitudetega sagedamini, et õppimisest ei olnud tööl üldse või oli vaid mingil määral kasu, ning kõrgharidusega inimesed omakorda, et õppimisest oli väga palju kasu. Eestis õppisid põhiharidusega inimesed peamiselt põhi- ja keskhariduse tasemel, st omandasid üldharidust<sup>26</sup>. Seetõttu on nende kriitiline suhtumine osaliselt seletatav sellega, et nad omandasid mitte niivõrd tööl vajalikke kutse-, vaid pigem üldisi oskusi. Samas ei pruugi inimesed ise tunnetada, et neil on ka üldistest oskustest tööl kasu. Üldhariduse kasuteguri tõstmiseks täiskasvanute silmis tuleks tõenäoliselt kaaluda üldhariduse omandamise seostamist (hilisema) kutse- või erialase õppega.

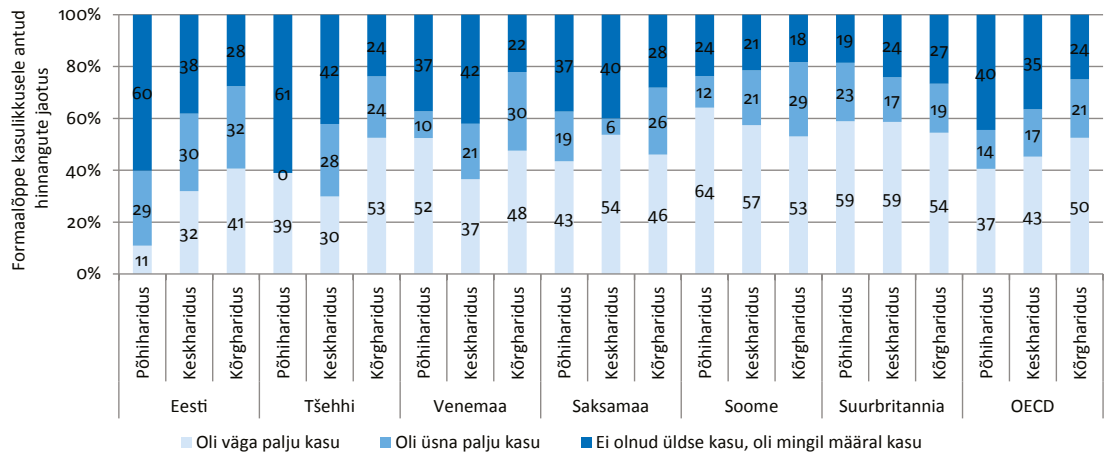
**Põhiharidusega inimesed leiavad sagedamini, et õppimisest ei olnud tööl üldse või oli vaid mingil määral kasu, mis on seletatav sellega, et nad omandasid reeglina üldharidust.**

**Üldhariduse kasuteguri tõstmiseks täiskasvanute silmis tuleks tõenäoliselt kaaluda üldhariduse omandamise seostamist (hilisema) kutse- või erialase õppega.**

25 Varasem analüüs on näidanud, et Eestis on meeste osakaal oskustemahukatel ametikohtadel osalenud riikide hulgas väiksem (Halapuu ja Valk 2013).

26 Riikides, kus õpet peeti kasulikumaks, õppisid täiskasvanud pigem kutse- kui üldhariduses.

**Joonis 2.51. Formaalõppe kasulikkusele tööl või ettevõtluses antud hinnangute jaotus haridustasemeti, %**



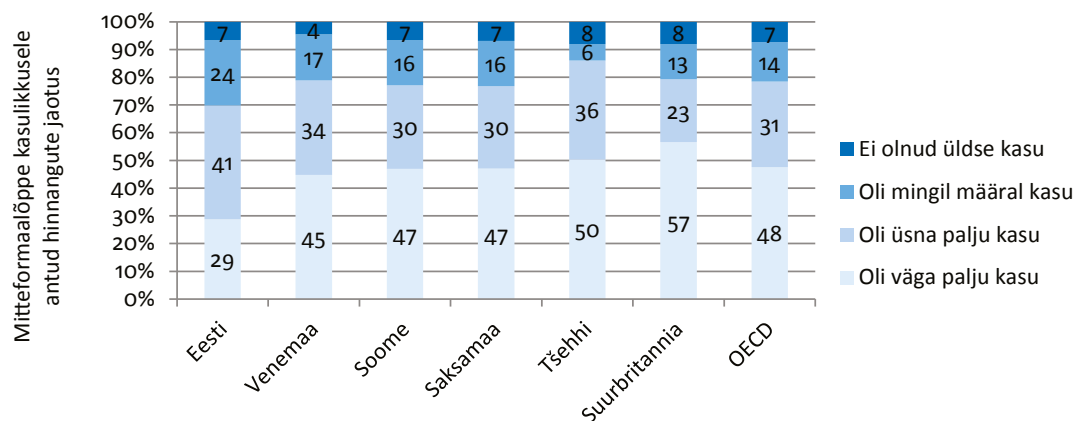
**Keskmise oskustemahukusega ametikohtadel töötavad inimesed leiavad võrreldes oskustemahukatel ametikohtadel töötajatega sagedamini, et neil ei ole formaalõppes osalemisest tööl kasu.**

**Ka mitteformaalõpet peavad eestlased võrreldes teiste riikide täiskasvanutega töö seisukohalt kõige vähem kasulikuks. Ligi veerand tööga seotud õppes osalejatest arvab, et koolitusest on olnud väga vähe kasu.**

Kuidas sõltub formaalõppe kasulikkusele antud hinnang ametikoha oskustemahukusest? OECD riikides keskmiselt peavad õpet kõige kasulikumaks tööl need, kes töötavad oskustemahukatel ametikohtadel. Keskmise oskustemahukusega ametikohtadel töötajatest pidas õpet tööl väga kasulikuks umbes 40% ja vähese oskustemahukusega ametikohtadel töötajad hindasid õppe kasulikkust kõige madalamaks. Eestis on muster enam-vähem sarnane. Keskmise oskustemahukusega ametikohtadel töötavad inimesed leiavad võrreldes oskustemahukatel ametikohtadel töötajatega sagedamini, et neil ei ole formaalõppes osalemisest tööl kasu. Oskustemahukatel ametikohtadel töötavad inimesed seevastu arvavad sagedamini, et õppimisest on töö seisukohalt väga palju kasu.

Järgnevalt vaadeldakse hinnanguid mitteformaalõppe kasulikkusele tööl. Nagu formaalõpet, nii peavad eestlased võrreldes teiste riikide täiskasvanutega ka mitteformaalõpet töö seisukohalt kõige vähem kasulikuks: vaid 29% leiab, et sellest oli väga palju kasu (vt joonis 2.52). Jällegi tuleb aga arvestada, et Eestis osales suurim protsent vastajatest just tööga mitteseotud koolituses. Kuid ka tööga seotud koolituses osalejate hinnang selle kasulikkusele on oluliselt madalam kui teistes võrreldavates riikides: vaid 31% neist peab koolitust tööl või ettevõtluses väga kasulikuks ja ligi veerand arvab, et koolitusest on olnud väga vähe kasu (vastavad osakaalud OECD riikides on 51% ja 16%). Seega jätab koolituse tõine kasutegur Eestis soovida.

**Joonis 2.52. Mitteformaalõppe kasulikkusele tööl või ettevõtluses antud hinnangute jaotus riigiti, %**

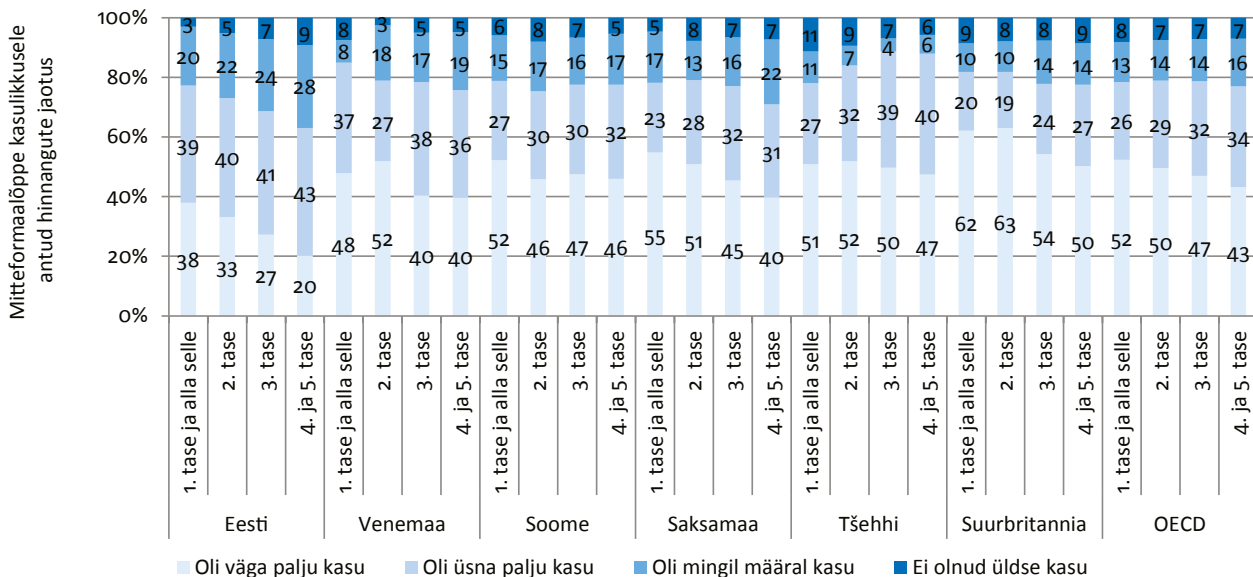


Mitteformaalõppe kasulikkusele tööl antav hinnang ei erine oluliselt sooti, vanusegrupiti ega haridustasemeti. Mõnevõrra mõjutab seda hinnangut ametikoha oskustemahukus: kõige kõrgemalt hindavad koolitust keskmise oskustemahukusega sinikraade ametikohtadel töötajad ja kõige madalamalt madala oskustemahukusega ametikohtadel hõivatud.

OECD riikides keskmiselt erinevad omavahel kõrgeima oskuste tasemega vastajad, kes leidsid võrreldes kahe madalama tasemega sagedamini, et õppest oli tööl või ettevõtluses üsna palju kasu (vt joonis 2.53). Samas leidis see grupp kõigist teistest harvemini, et õppest oli väga palju kasu. Eestiski on muster sarnane ja kõrgeimate oskuste tasemega grupp erineb kahest madalama tasemega grupist selle poolest, et harvem öeldakse, et mitteformaalõppes osalemisest on tööl või ettevõtluses väga palju kasu.

**Kõrgeima oskuste tasemega grupp arvab teistest harvem, et mitteformaalõppes osalemisest on tööl või ettevõtluses väga palju kasu.**

**Joonis 2.53. Mitteformaalõppe kasulikkusele tööl või ettevõtluses antud hinnangute jaotus sõltuvalt lugemisoskuse tasemest, %**



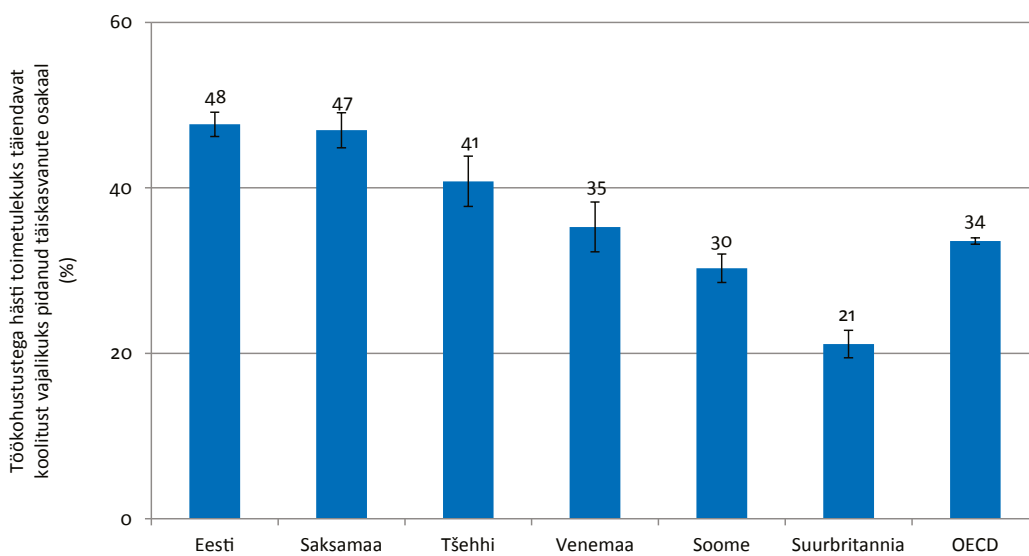
## 2.7. Täiendava koolituse vajadus

Käesolevas alapeatükis analüüsitakse, kui oluliseks peavad täiskasvanud praeguste töökohustustega hästi toimetulemiseks täiendavat koolitust. Eesti täiskasvanud peavad seda võrreldes OECD riikide keskmisega oluliselt vajalikumaks. Sealjuures sõltub koolitusvajadus eelkõige sellest, kui võrd rakendatakse oskusi tööl. Koolitust peetakse seda vajalikumaks, mida rohkem funktsionaalset lugemisoskust tööl kasutatakse. Eesti eristub enamikust teistest võrreldavatest riikidest selle poolest, et vajadust koolituse järele tunneb veerand vähese oskustemahukusega ametikohtadel töötavatest inimestest (enamikus võrreldavates riikides ligikaudu 10%). Keskmise oskustemahukusega sinikraade ametikohtadel ja vähese oskustemahukusega ametikohtadel töötavad täiskasvanud tunnevad ka väiksemat vajadust koolituse järele, kuid alla poole neisse gruppidesse kuulunutest ja täiendavat koolitust vajalikuks pidanutest on küsitlusele eelnenu aastajooksul mitteformaalõppes tegelikult osalenud. Seega on just need grupid jäänud vaeslapse ossa. Samas aga ilmneb vastuolu ootuste ja tegelikkuse vahel: kuigi inimesed tunnevad, et nad vajaksid koolitust, ei pea paljud õppes osalenutest seda kuigi kasulikuks.

**Kõige rohkem tunnevad vajadust täiendava koolituse järele Eesti ja Saksamaa täiskasvanud (47–48% leiab, et õppimine oleks vajalik).**

PIAAC uuringu käigus küsiti kõigilt töötavatel täiskasvanutel, kas nad tunnevad, et vajaksid oma praeguste töökohustustega hästi toimetulemiseks täiendavat koolitust. Kõige rohkem tunnevad võrreldavatest riikidest vajadust täiendava koolituse järele Eesti ja Saksamaa täiskasvanud (47–48% leiab, et õppimine oleks vajalik) (vt joonis 2.54). Tegelik mitteformaalõppes osalemine on neis riikides samuti võrdne. OECD riikide keskmine on oluliselt madalam (34%).

**Joonis 2.54. Töökohustustega hästi toimetulekuks täiendavat koolitust vajalikuks pidanud täiskasvanute osakaal riigiti, %**



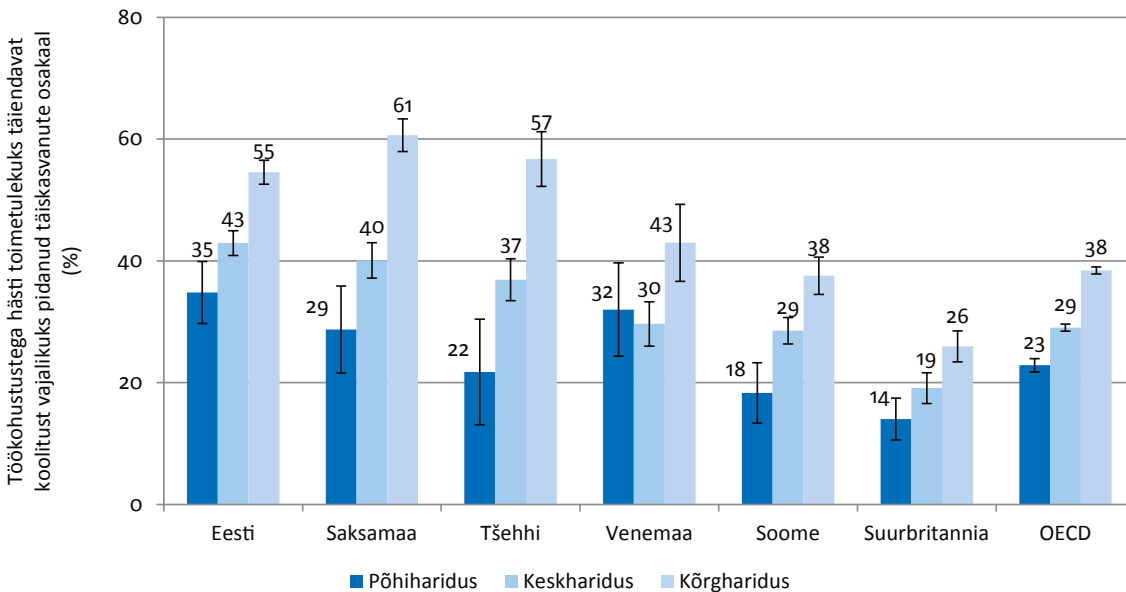
**Eesti eristub enamikust võrreldavatest riikidest selle poolest, et erinevus kõrg- ning kesk- ja põhiharidusega täiskasvanute hinnangus oma koolitusvajadusele on väiksem.**

**Võrreldes OECD keskmisega peavad Eesti põhiharidusega täiskasvanud koolitust vajalikumaks.**

**Vaeslapse ossa on jäänud just põhiharidusega täiskasvanud: ligi viiendik neist vajaks koolitust, kuid nad ei ole seal küsitlusele eelnenud aasta jooksul osalenud.**

Enamiku sotsiaaldemograafiliste gruppide puhul (st soo, vanuse, koduse keele ja piirkonna lõikes) täiendava koolituse vajaduse osas erinevusi ei ilmne, küll aga ilmnevad need haridustasemete lõikes. Enamikus võrreldavates riikides (v.a Venemaal) ja ka OECD riikides keskmiselt tuntakse õppes osalemise vajadust seda rohkem, mida kõrgem on haridustase (vt joonis 2.55). Eesti eristub enamikust võrreldavatest riikidest selle poolest, et erinevus kõrg- ning kesk- ja põhiharidusega täiskasvanute hinnangus oma koolitusvajadusele on keskmisest väiksem. Võrreldes OECD keskmise ja enamiku teiste riikide näitajatega peavad Eesti põhiharidusega täiskasvanud koolitust vajalikumaks. Samas näitas eelnev analüüs, et erinevused haridusgruppide mitteformaalõppes osalemises on Eestis küllaltki suured (vt osa 2.2.5). Kui põhiharidusega täiskasvanutest, kes tunnevad vajadust täiendava koolituse järele, on küsitlusele eelnenud aasta jooksul mitteformaalõppes osalenud vaid 45%, siis kesk- ja kõrgharitute seas on see protsent märgatavalt kõrgem (vastavalt 56% ja 80%). Seega on vaeslapse ossa jäänud just põhiharidusega täiskasvanud: ligi viiendik neist vajaks koolitust, kuid nad ei ole seal küsitlusele eelnenud aasta jooksul osalenud.

**Joonis 2.55. Töökohustustega hästi toimetulekuks täiendavat koolitust vajalikuks pidanud täiskasvanute osakaal haridustasemeti riikide lõikes, %**



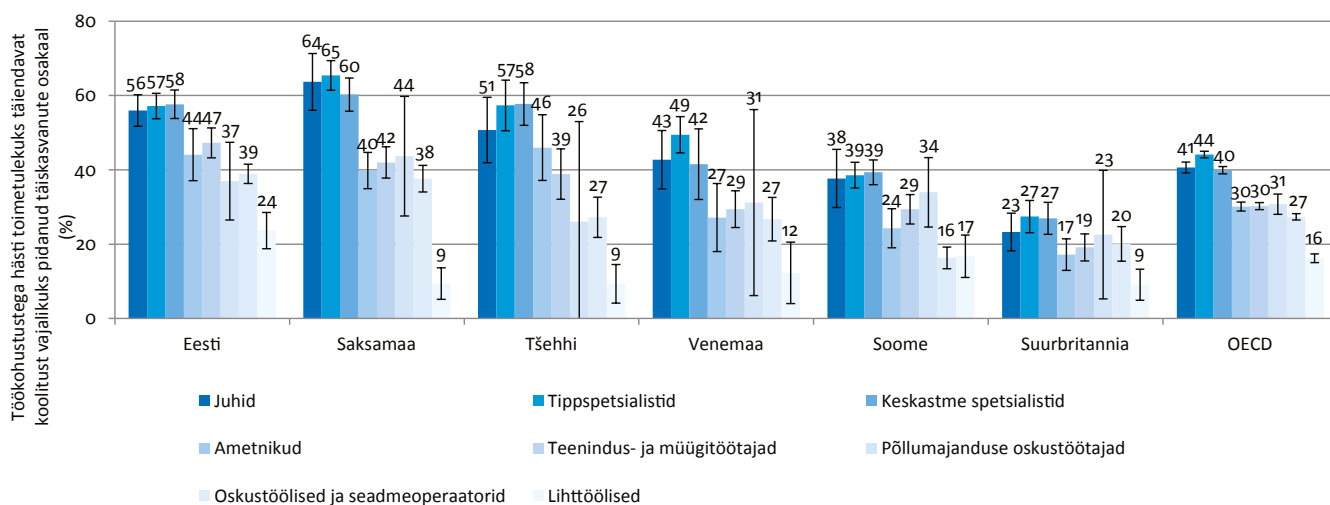
OECD riikides keskmiselt tunnevad täiendava koolituse vajadust kõige rohkem juhid ja spetsialistid (umbes 40%), neile järgnevad ametnikud, teenindus- ja müügitöötajad, põllumajanduse oskustöölised ning oskustöötajad ja seadmeoperaatorid (umbes 30%) ning märgatavalt vähem peavad õppimist vajalikuks lihttöölised (16%) (vt joonis 2.56). Võrreldavates riikides on tendents samasuunaline, kuid väljendub erineva reljeefusega. Eestis on ametigruppide vahelised erinevused keskmisel tasemel. Samas eristub selgelt kolm gruppi. Eestis tunnevad täiendava koolituse vajadust kõige rohkem juhid ja spetsialistid (56–58%). Neile järgnevad ametnikud, teenindus- ja müügitöötajad, põllumajanduse oskustöötajad ning oskustöötajad ja seadmeoperaatorid (37–47%), kusjuures oskustöötajate õppimise soov on oluliselt väiksem kui teenindus- ja müügitöötajatel, kuid nad ei erine ülejäänud kolmest loetletud grupist. Kõige vähem tunnevad täiendava koolituse vajadust lihttöölised (24%), kes erinevad kõigist peale põllumajanduse oskustöötajate. Siiski peab Eestis täiendavat koolitust vajalikuks ka ligi veerand lihttöölisest, mis ületab nii OECD keskmise kui ka enamiku võrreldavate riikide vastava näitaja (erandiks on vaid Venemaa ja Soome).

OECD riikides keskmiselt hinnatakse täiendava koolituse vajadust seda kõrgemalt, mida oskustemahukam on töökoht, kusjuures keskmise oskustemahukusega ametikohtadel töötavad valgekraed peavad õppimist mõnevõrra vajalikumaks kui sinikraed (vt joonis 2.57). Sarnane muster ilmneb ka meil: Eesti puhul hakkab silma, et keskmise oskustemahukusega valge- ja sinikraede hinnang täiendava koolituse vajadusele erineb oluliselt. Samas eristub Eesti enamikust teistest riikidest selle poolest, et vajadust koolituse järele tunneb veerand vähese oskustemahukusega ametikohtadel töötavatest inimestest (enamikus võrreldavates riikides jääb see protsent 10 lähedale). Tegelikult mitteformaalõppes osalemise poolest eristusid Eestis teistest gruppidest selgelt keskmise oskustemahukusega sinikraede ametikohtadel ja vähese oskustemahukusega ametikohtadel töötavad täiskasvanud. Kuigi need grupid tunnevad ka väiksemat vajadust koolituse järele, hakkab siiski silma, et alla poole neisse gruppidesse kuulunutest ja täiendavat koolitust vajalikuks pidanutest on küsitlusele eelnenud aasta jooksul mitteformaalõppes tegelikult osalenud. Oskustemahukatel ametikohtadel töötavate täiskasvanute hulgas on vastav protsent koguni 90 ja ka keskmise oskustemahukusega ametikohtadel hõivatute korral on see näitaja oluliselt kõrgem (64%).

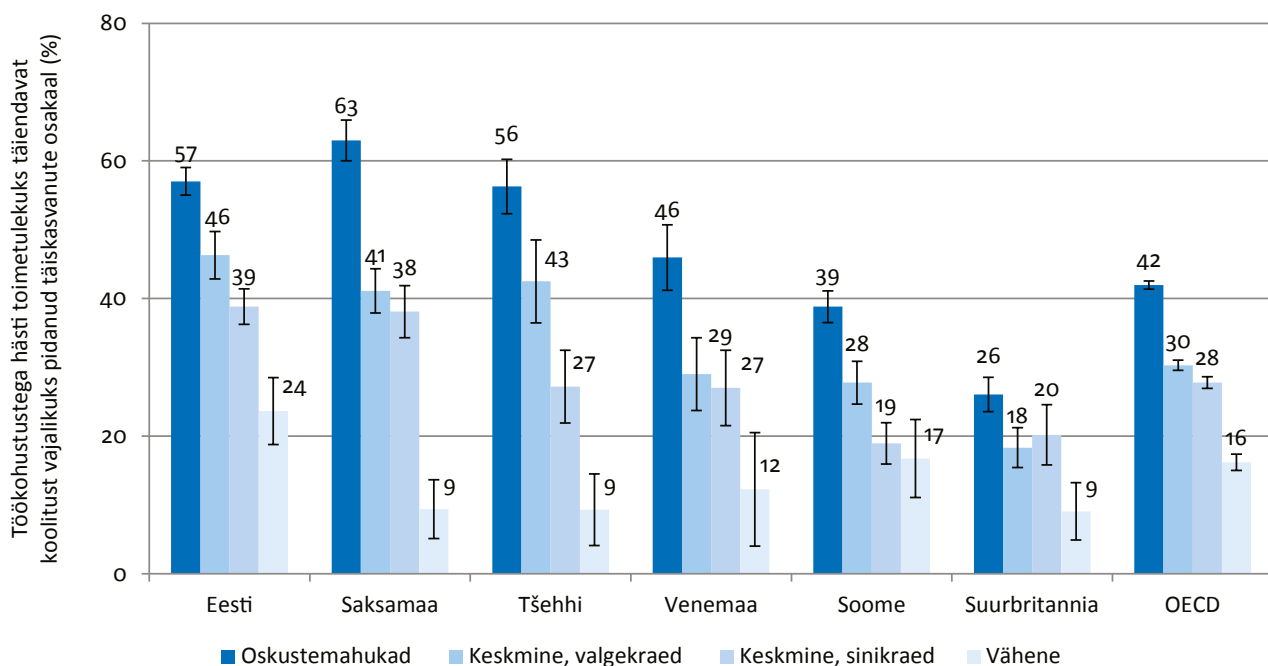
**Eestis tunnetavad õppimise vajadust kõige rohkem juhid ja spetsialistid (56–58%). Neile järgnevad ametnikud, teenindus- ja müügitöötajad, põllumajanduse oskustöötajad ning oskustöötajad ja seadmeoperaatorid (37–47%).**

**Kõige vähem tunnetavad õppimise vajadust lihttöölised, samas on nende osakaal oluliselt suurem kui enamikus võrreldavates riikides.**

**Joonis 2.56. Töökohustustega hästi toimetulekuks täiendavat koolitust vajalikuks pidanud täiskasvanute osakaal ametigrupiti riikide lõikes, %**



**Joonis 2.57. Töökohustustega hästi toimetulekuks täiendavat koolitust vajalikuks pidanud täiskasvanute osakaal sõltuvalt ametikoha oskustemahukusest riigiti, %**

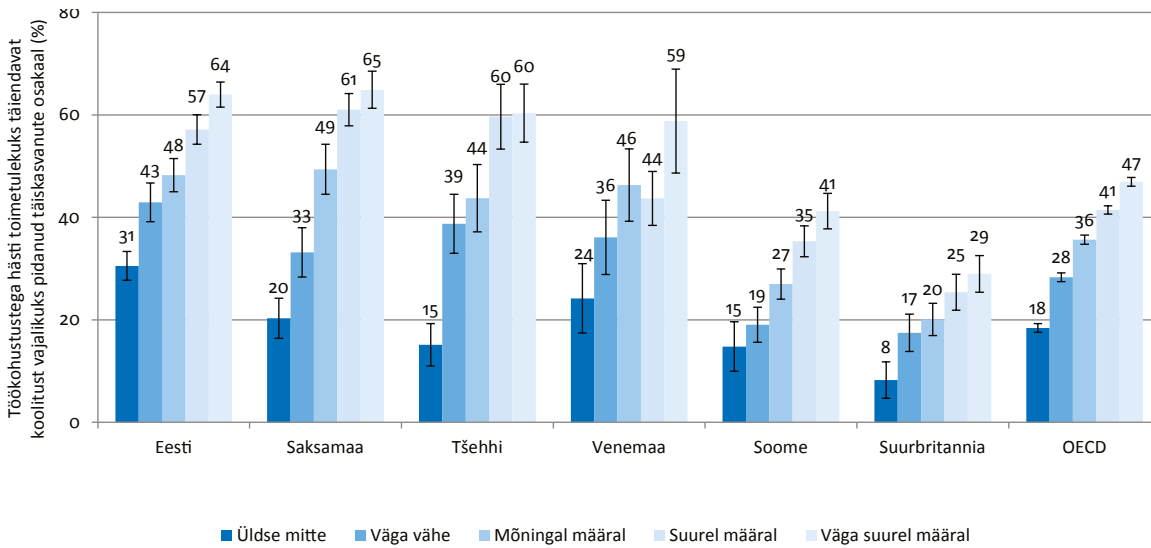


Vastavalt OECD keskmisele peetakse täiendavat koolitust seda vajalikumaks, mida rohkem läheb töö- või funktsionaalset lugemisoskust (vt joonis 2.58). Sarnane muster on üldjoontes ka kõigis võrreldavates riikides. Eestis ei erine omavahel need grupid, kes vajavad funktsionaalset lugemisoskust töö- või mõningal määral. Neist gruppidest eristuvad selgelt nii need, kellel ei lähe funktsionaalset lugemisoskust töö- üldse vaja, kui ka need, kellel läheb seda vaja suurel ja väga suurel määral. Kui aga vaadata gruppidevahelisi suhtelisi erinevusi<sup>27</sup>,

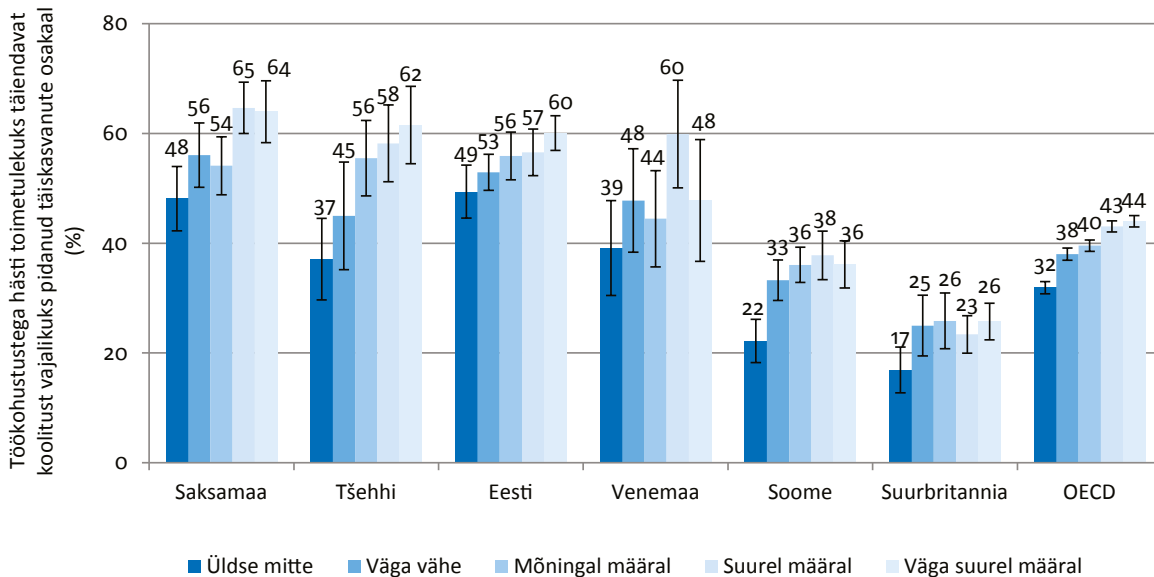
<sup>27</sup> Suhteline erinevus on saadud, jagades nende protsendi, kes vajavad funktsionaalset lugemisoskust töö- väga suurel määral ja on märkinud, et nad tunnevad vajadust täiendava koolituse järele, vastava protsendiga neist, kellel ei lähe funktsionaalset lugemisoskust töö- üldse vaja.



**Joonis 2.58. Töökohustustega hästi toimetulekuks täiendavat koolitust vajalikuks pidanud täiskasvanute osakaal sõltuvalt funktsionaalse lugemisoskuse vajadusest tööl riigiti, %**



**Joonis 2.59. Töökohustustega hästi toimetulekuks täiendavat koolitust vajalikuks pidanud täiskasvanute osakaal sõltuvalt IKT oskuste vajadusest tööl riigiti, %**



siis kuulub Eesti rohkem nende riikide hulka, kus need erinevused on pigem väikesed (kui Eestis on äärmusgruppide vaheline suhteline erinevus 2,1, siis OECD riikides keskmiselt on vastav näitaja 2,6 ning näiteks Tšehhis 4 ja Saksamaal 3,5). Samas sõltub hinnang täiendava koolituse vajadusele suhteliselt vähe sellest, kui võrd kasutatakse tööl IKT oskusi (seda nii OECD riikides keskmiselt kui ka Eestis) (vt joonis 2.59).

**Täiendavat koolitust peetakse seda vajalikumaks, mida rohkem läheb tööle vaja funktsionaalset lugemisoskust.**

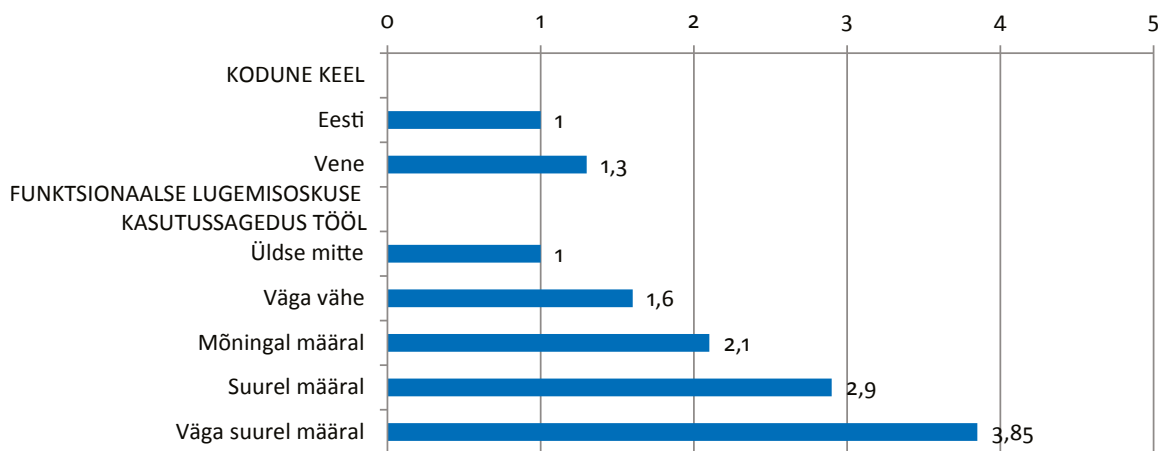
**Vene koduse keelega inimesed peavad õppes osalemist vajalikumaks kui eesti koduse keelega inimesed.**

**Täiendav koolitusvajadus sõltub eelkõige ametikoha oskustemahukusest.**

**Õppimisvajadus on otseselt seotud töökohtade struktuuriga ja inimeste tegelikud oskused seda praktiliselt ei mõjuta.**

Nagu õppes osalemist mõjutavate karakteristikute puhul, nii kasutatakse ka täiendava koolituse vajadusele mõju avaldavate tegurite analüüsimiseks logistilist regressioonanalüüsi. Joonisel 2.60 on esitatud ainult nende karakteristikute riskisuhted, mis osutusid regressioonanalüüsi tulemusel (vt lisa, tabel 5.7) olulisteks täiendava koolituse vajalikuks pidamist mõjutavateks teguriteks. Vene koduse keelega inimesed peavad õppes osalemist vajalikumaks kui eesti koduse keelega inimesed. Esialgne analüüs näitas, et täiendava koolituse vajalikuks pidamist mõjutab ka haridustase. Nagu näitavad aga regressioonanalüüsi tulemused (vt lisa, tabel 5.7, mudel 4), on tegemist pigem kaudse mõjuga, st täiendava koolituse vajadus sõltub eelkõige ametikohast, kus inimene töötab, ja haridustase mõjutab koolitusvajadust pigem seetõttu, et kõrgema haridustasemega inimesed töötavad oskustemahukatel ametikohtadel. Funktsionaalse lugemisoskuse tase täiendava koolituse vajalikuks pidamist ei mõjuta. Küll aga avaldab mõju see, kui võrd lähed funktsionaalset lugemisoskust vaja tööl: koolitust peetakse seda vajalikumaks, mida rohkem seda oskust tööl vajatakse. Ilmselt on funktsionaalset lugemisoskust nõudvad töökohad sellised, kus nõudmised ja olud pidevalt muutuvad, mistõttu tekib ka vajadus oskuste kiirema uuendamise järele. Varasem analüüs näitas, et ka tegelik õppes osalemine sõltub olulisel määral ametikoha oskustemahukusest ja mitte niivõrd oskuste tegelikust tasemest. Ka praegune õppimisvajaduse analüüs võimaldab teha sama järelduse: õppimisvajadus on otseselt seotud töökohtade struktuuriga ja inimeste tegelikud oskused seda praktiliselt ei mõjuta.

**Joonis 2.60. Erinevate gruppide hinnang täiendava koolituse vajadusele, riskisuhted**



Märkus: Joonis põhineb lisas toodud tabelil 5.7. Esitatud on vaid olulised erinevused. Võrdlusgrupiks on grupp, kelle puhul riskisuhe on 1.

## 2.8. Osalemise soov

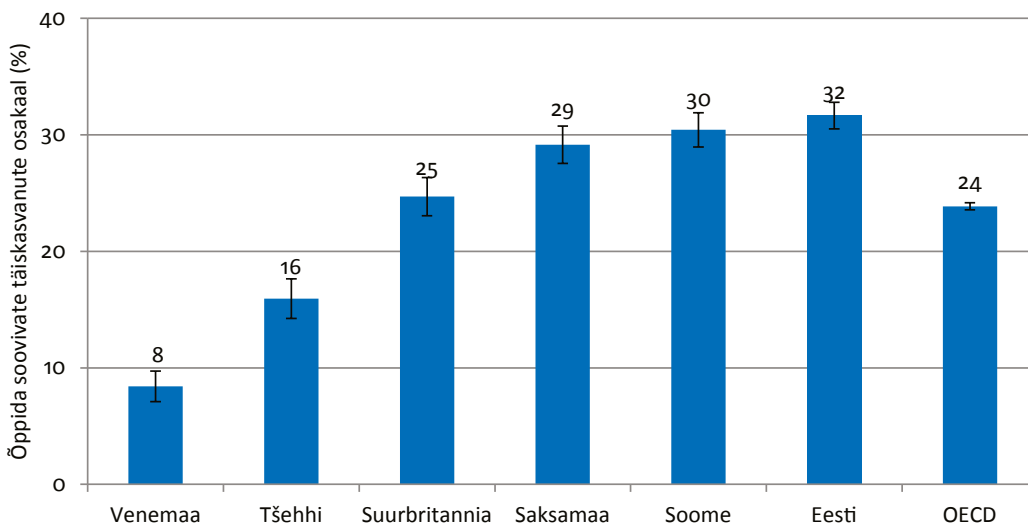
Käesolevas alapeatükis analüüsitakse erinevate gruppide koolituses osalemise soovi. Eestis sooviks koolituses osaleda kolmandik vastajatest, mis ületab OECD riikide keskmist. Enam soovivad koolituses osaleda need, kes on seal juba varem osalenud. Seega aitab varasem õppiskogemus suurendada edasise õppimise soovi ja põhiprobleemiks on just koolituses varem mitteosalenute õppesse kaasamine. Samas ei ole juba osalenud koolitusega kuigi rahul. Ilmselt loodetakse sellele, et uue koolituse kasutegur võib olla suurem. Sealjuures sooviks Eestis viiendik koolituses mitteosalenutest edaspidi osaleda, mis on jällegi mõnevõrra kõrgem

kui teiste võrreldavate riikide vastav näitaja. Reeglina on soov õppida suurem nooremates ja väiksem vanemates vanusegruppides. Eesti paistab teiste riikide taustal silma sellega, et ka vanemates vanusegruppides on osaleda tahtjate osakaal suhteliselt suur. Õppimise soov sõltub nii omandatud haridustasemest, ametipositsioonist kui ka ametikoha oskustemahukusest, aga ka oskuste tasemest.

Kui eelnevalt oli vaatluse all, kuivõrd vajalikuks peetakse täiendavat koolitust praeguste töökohustustega toimetulekuks, siis selles alapeatükis vaadeldakse täiskasvanute soovi õppida (sõltumata sellest, kas seda peetakse tööol vajalikuks või mitte)<sup>28</sup>. Õppes sooviks osaleda kolmandik Eesti täiskasvanuid. See protsent on kõrgem kui OECD riikide keskmine näitaja ning samal tasemel Saksamaa ja Soome omaga (vt joonis 2.61).

**Õppes sooviks osaleda kolmandik Eesti täiskasvanuid. See protsent on kõrgem OECD riikide keskmisest näitajast (24%).**

**Joonis 2.61. Elukestvas õppes (täiendavalt) osaleda soovivate täiskasvanute osakaal riigiti, %**

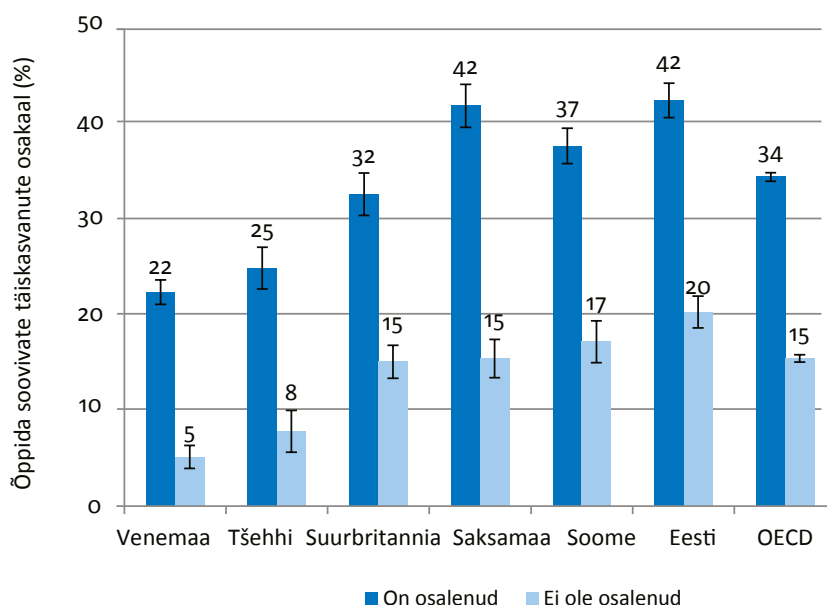


Kõigis võrreldavates riikides soovivad koolitustes või õpingutes edaspidi osaleda enam need, kellel on varasem kogemus õppes osalemisest (vt joonis 2.62). Nii nendel, kes on koolituses varem osalenud, kui ka nendel, kes ei ole osalenud, on osalemise soov suurim Eestis. Juba osalenutest soovib veel õppida 42% ja mitteosalenutest soovib seda teha viiendik. OECD riikides keskmiselt soovib õppes osaleda kolmandik neist, kes on seda varem teinud, ja 15% neist, kes seda varem teinud ei ole.

**Koolitustes või õpingutes soovivad edaspidi osaleda enam need, kellel on varasem kogemus õppes osalemisest.**

<sup>28</sup> Soov õppida tähendab positiivset vastust küsimusele: „Kas viimase 12 kuu jooksul oli veel/mingeid õpinguid või koolitusi, milles te oleksite tahtnud osaleda, kuid ei osalenud? Arvestage nii õpinguid, mis viivad haridustaseme omandamiseni, kui ka koolitusi.“ Küsimust küsiti nii neilt, kes osalesid küsitlusele eelnenud aastal koolituses kui ka neilt, kes ei osalenud.

**Joonis 2.62. Elukestvas õppes osaleda soovivate täiskasvanute osakaal eelneval aastal osalenute ja mitteosalenute hulgas, %**

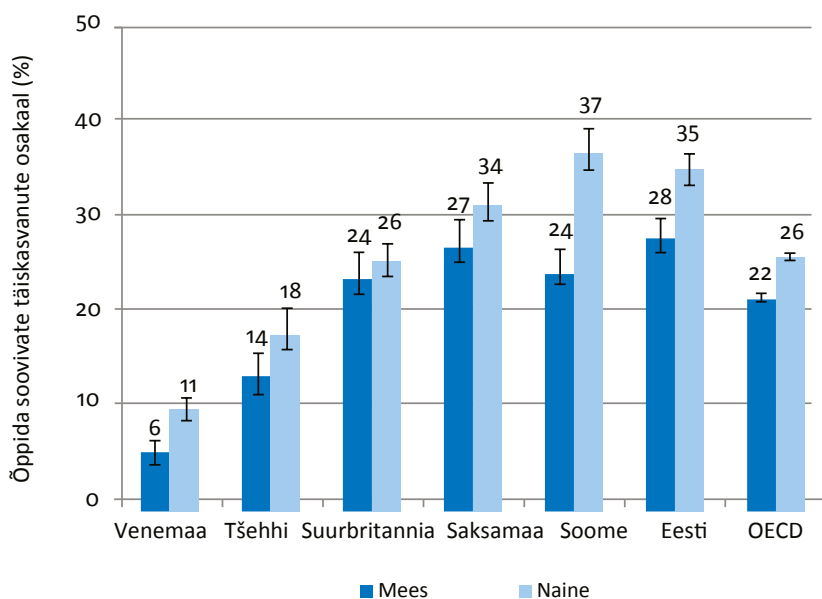


**Kõikjal on õppimisest veidi rohkem huvitatud naised.**

Vaadates õppes osalemise soovi soo lõikes, saab öelda, et kõikjal on õppimisest veidi rohkem huvitatud naised (seda ka OECD keskmiste näitajate põhjal) (vt joonis 2.63). Samas pole erinevused enamikus riikides eriti märkimisväärsed. Veidi suuremate sugudevaheliste erinevustega paistab silma Eesti ning veel enam Soome.

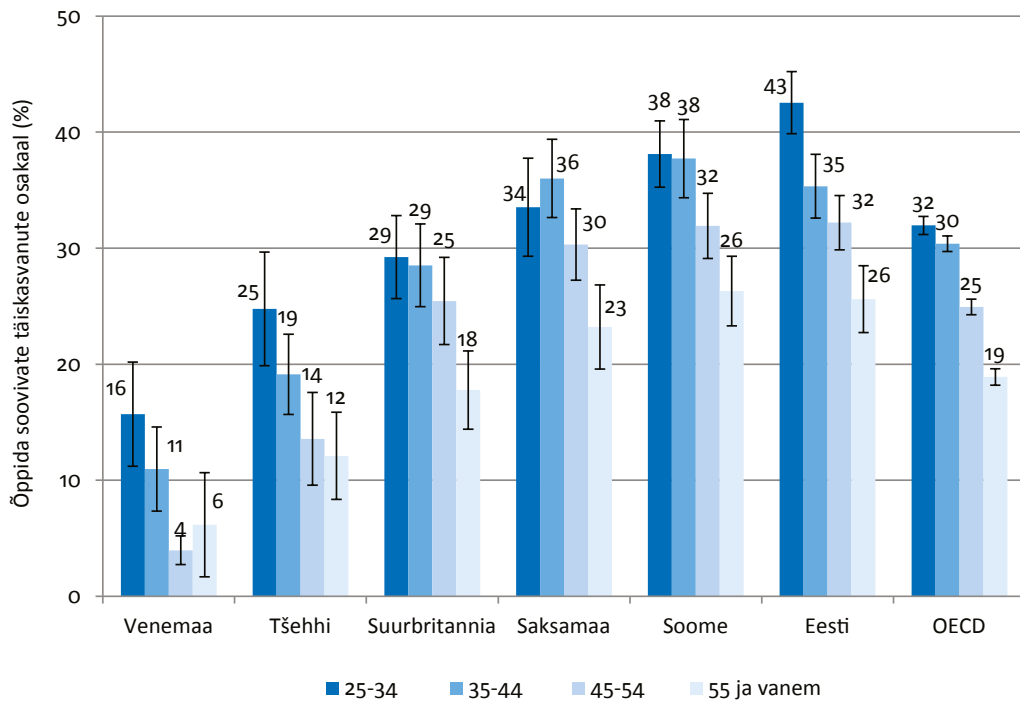
Toetudes joonisele 2.64, saab öelda, et reeglina on õppimise soov suurem nooremates ja väiksem vanemates vanusegruppides. Suurimad erinevused vanusegruppide vahel on Eestis, kus suure õpitahtega paistavad silma just noorimasse vanusegruppi kuuluvad inimesed. Eesti paistab enamiku teiste riikide (v.a Soome ja Saksamaa) taustal silma selle poolest, et ka vanemates vanusegruppides on õppida tahtjate osakaal suhteliselt suur.

**Joonis 2.63. Elukestvas õppes (täiendavalt) osaleda soovivate täiskasvanute osakaal sooti, %**



**Reeglina on õppimise soov suurem nooremates ja väiksem vanemates vanusegruppides. Suurimad erinevused vanusegruppide vahel on Eestis.**

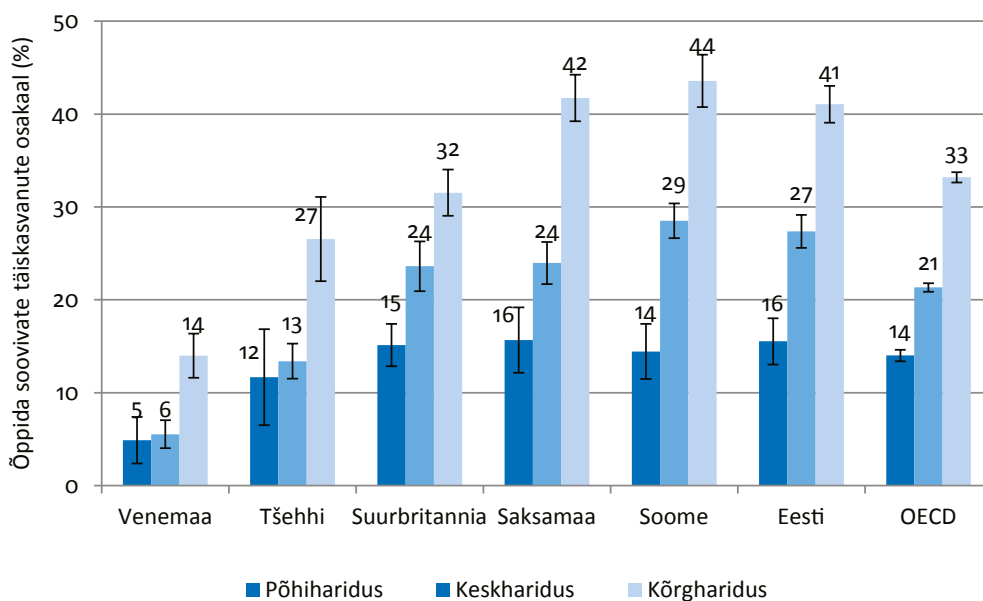
**Joonis 2.64. Elukestvas õppes (täiendavalt) osaleda soovivate täiskasvanute osakaal vanusegrupiti, %**



Üldise suundumusena võib välja tuua, et mida kõrgem on haridustase, seda rohkem ollakse õppimisest huvitatud (vt joonis 2.65). Erinevused haridusgruppide vahel on väiksemad Suurbritannias ning suuremad Saksamaal, Soomes ja Eestis. Kõik need riigid paistavad silma selle poolest, et kõrgharidusega inimeste soov õppida on väga suur. Seega vajaksid n-ö järeleaitamist eelkõige põhiharitud, et soodustada nii nende õppes osalemist kui ka õppimise soovi.

*Mida kõrgem on haridustase, seda rohkem ollakse õppimisest huvitatud.*

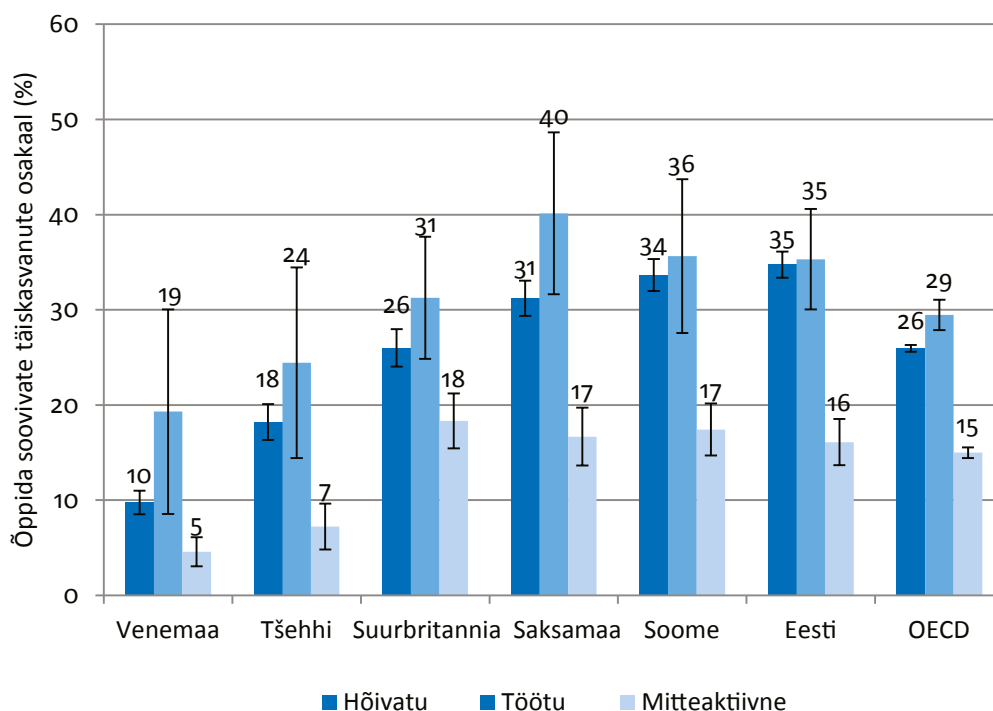
**Joonis 2.65. Elukestvas õppes (täiendavalt) osaleda soovivate täiskasvanute osakaal haridustasemeti, %**



**Kõigis võrreldavates riikides on kõige vähem õppimisest huvitatud mitteaktiivsete gruppi kuuluvad inimesed.**

Kõigis võrreldavates riikides on kõige vähem õppimisest huvitatud mitteaktiivsete gruppi kuuluvad inimesed (vt joonis 2.66). OECD keskmisele toetudes saab öelda, et töötud on õppimisest veidi rohkem huvitatud kui hõivatud. Samas riigiti see erinevus esile ei tule ja nimetatud kahe grupi õpihuvi on suhteliselt sarnane. Eestis töötute ja hõivatute õppimise soovis erinevusi ei ole, kusjuures mõlema grupi korral on see üle osalenud riikide keskmise.

**Joonis 2.66. Elukestvas õppes (täiendavalt) osaleda soovivate täiskasvanute osakaal hõivegrupiti, %**



**Kõige suurem huvi õppimise vastu on tippspetsialistidel, kellest ei jää kaugemale maha ka keskastme spetsialistid ja juhid (vt tabel 2.4)<sup>29</sup>. Kõige vähem soovivad õppes osaleda oskustöötajad ja seadmeoperaatorid ning lihttöölised. Gruppidevahelised erinevused on suuremad Saksamaal ja Soomes, aga ka Eestis. Kui Eestis sooviks õppes osaleda 47% tippspetsialistidest, siis oskustöötajate ja lihttöölise seas on see protsent üle kahe korra väiksem.**

Kõige suurem huvi õppimise vastu on tippspetsialistidel, kellest ei jää kaugemale maha ka keskastme spetsialistid ja juhid (vt tabel 2.4)<sup>29</sup>. Kõige vähem soovivad õppes osaleda oskustöötajad ja seadmeoperaatorid ning lihttöölised. Gruppidevahelised erinevused on suuremad Saksamaal ja Soomes, aga ka Eestis. Kui Eestis sooviks õppes osaleda 47% tippspetsialistidest, siis oskustöötajate ja lihttöölise seas on see protsent üle kahe korra väiksem.

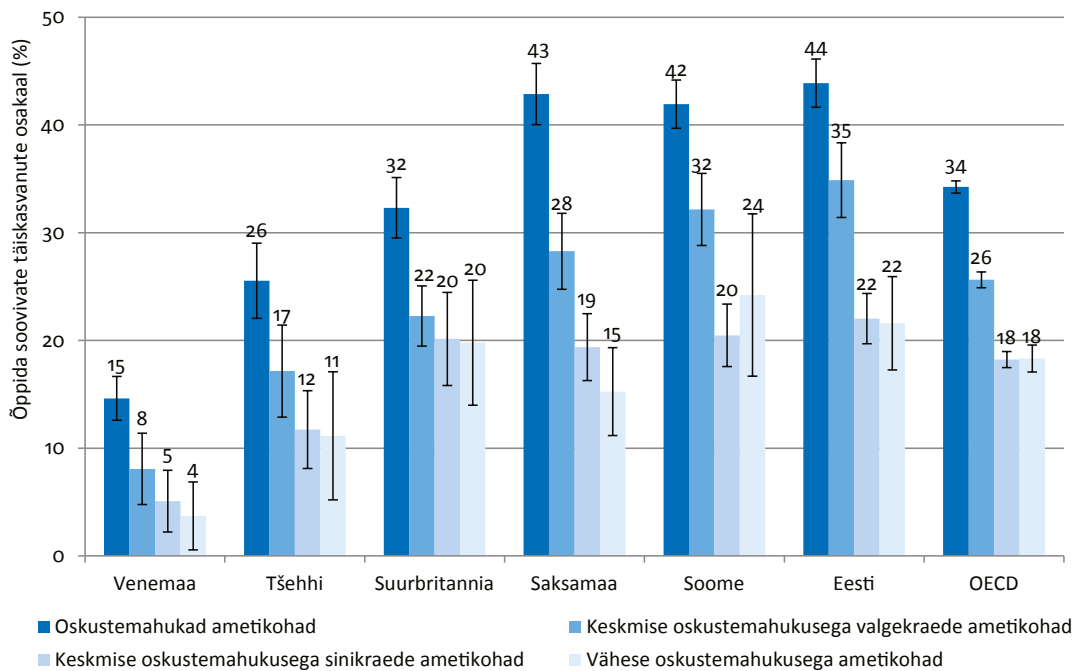
**Tabel 2.4. Elukestvas õppes (täiendavalt) osaleda soovivate täiskasvanute osakaal ametigrupi, %**

	Juhid	Tippspetsialistid	Keskastme spetsialistid	Ametnikud <sup>1</sup>	Teenindus- ja müügitöötajad	Põllumajanduse oskustöötajad	Oskustöötajad ja seadmeoperaatorid	Lihttöölised
Eesti	43	47	41	38	34	25	22	22
Soome	34	47	38	31	33	32	19	24
Saksamaa	40	47	38	30	27	19	19	15
Suurbritannia	29	37	29	19	25	34	19	20
Tšehhi	32	27	22	19	15	23	11	11
Venemaa	19	14	11	10	8	4	5	4
OECD	29	37	29	25	24	18	17	17

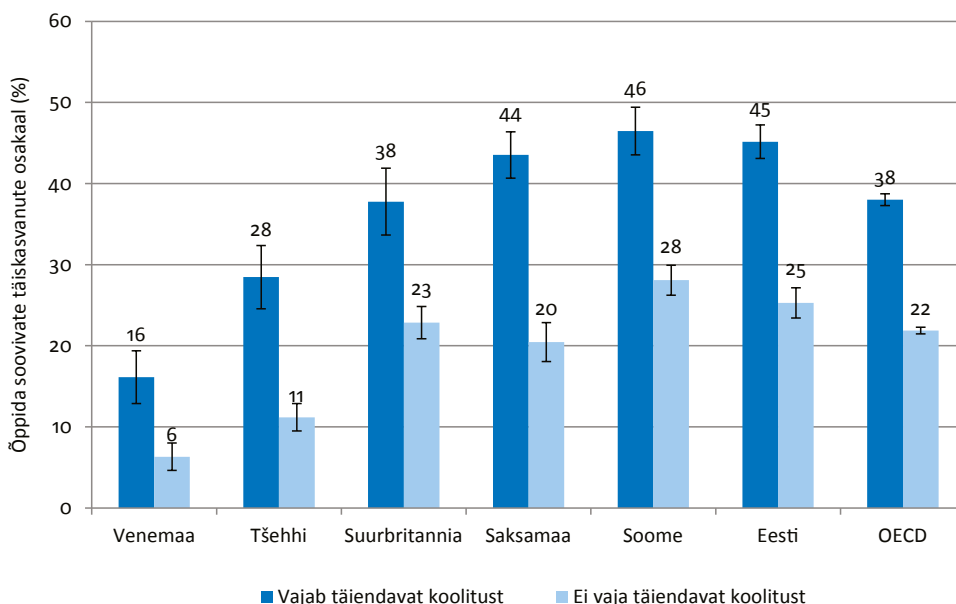
<sup>29</sup> Tabelis ei ole esitatud usaldusvahemikke, kuid neid on kasutatud ametigruppide võrdlemisel.

Kõigis võrreldavates riikides on suurim õppimise soov oskustemahukatel ametikohtadel töötavatel inimestel (vt joonis 2.67). Teiste gruppide puhul on ühist mustrit raske leida. Eestis, aga ka OECD riikides keskmiselt on keskmise oskustemahukusega valgekraede ametikohtadel töötavate inimeste õppimise soov veidi väiksem kui oskustemahukatel ametikohtadel töötajatel, kuid suurem kui teisel kahel grupil, kes omavahel oluliselt ei erine. Gruppidevahelised erinevused on Eestis küllaltki suured ning seda taas kord pigem seetõttu, et oskustemahukatel ametikohtadel töötajatest soovivad õppida väga paljud.

**Joonis 2.67. Elukestvas õppes (täiendavalt) osaleda soovivate täiskasvanute osakaal sõltuvalt töökoha oskustemahukusest, %**



**Joonis 2.68. Elukestvas õppes (täiendavalt) osaleda soovivate täiskasvanute osakaal sõltuvalt hinnangust koolitusvajaduse kohta, %**



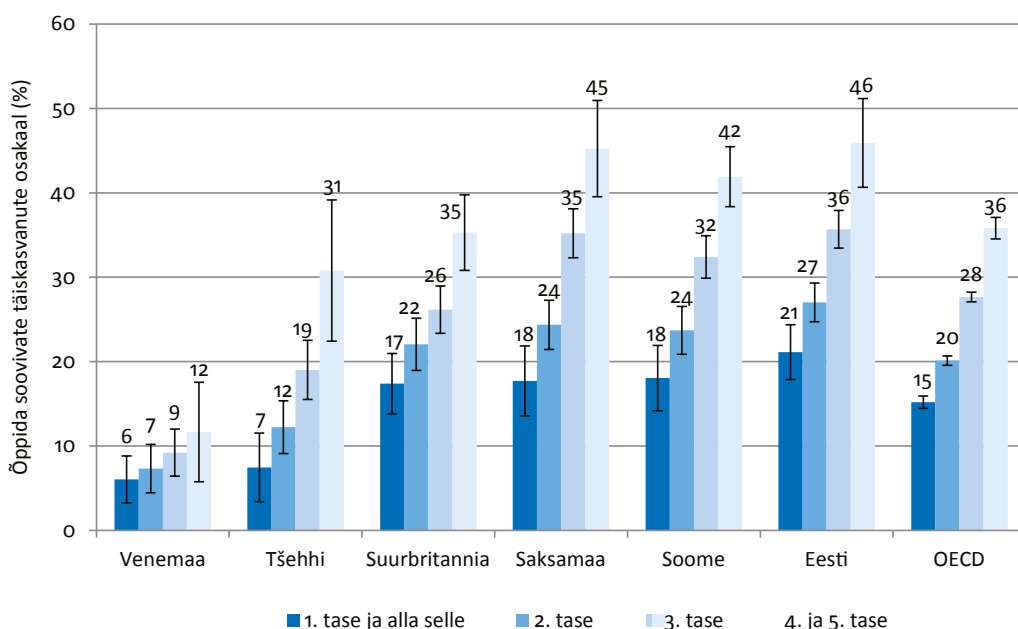


Kõigis riikides soovivad rohkem õppida need, kes tunnevad, et vajaksid täiendavat koolitust (vt joonis 2.68). Siiski sooviks Eestis õppes osaleda ka veerand neist, kes seoses tööga täiendavat koolitust ei vaja. Ilmselt võib vähemalt osaliselt olla tegemist tööga otseselt mitteseotud koolitustega. Gruppidevahelised erinevused on suurimad Saksamaal, aga ka Eestis.

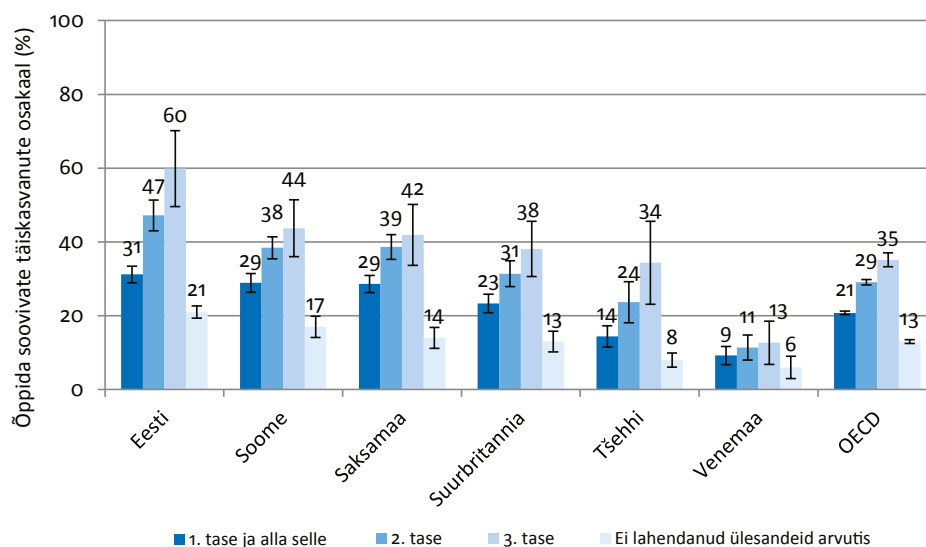
**Soov õppes osaleda on kõigis riikides seda suurem, mida kõrgem on funktsionaalse lugemis-  
oskuse ja probleemi-  
lahendusoskuse tase.**

Soov õppes osaleda on kõigis riikides seda suurem, mida kõrgem on funktsionaalse lugemis-  
oskuse ja probleemilahendusoskuse tase (vt joonised 2.69 ja 2.70). Erinevused õpihuvis sõltuvalt funktsionaalse lugemis-  
oskuse tasemest on suurimad Saksamaal, aga suuremad OECD keskmisest ka Eestis, Soomes ja Tšehhis. Probleemilahendusoskusest sõltuvalt on erinevused kõigis riikides mõnevõrra väiksemad kui funktsionaalse lugemis-  
oskuse tasemest tulenevad erinevused. Suurimate erinevustega paistab aga silma Eesti.

**Joonis 2.69. Elukestvas õppes (täiendavalt) osaleda soovivate täiskasvanute osakaal sõltuvalt funktsionaalse lugemis-  
oskuse tasemest, %**



**Joonis 2.70. Elukestvas õppes (täiendavalt) osaleda soovivate täiskasvanute osakaal sõltuvalt tehnoloogiarikas keskkonnas probleemilahendus-  
oskuse tasemest, %**



## 2.9. Elukestvas õppes osalemist takistavad barjäärid

Käesolevas alapeatükis käsitletakse elukestva õppe barjääre. Nii Eestis kui ka laiemalt on meeste õppes osalemise tüüpilisimaks takistuseks tööga hõivatus. Naistel on meestest sagedamini takistuseks perekohustused. Kui koolituse kalliduse nimetamine võrreldavates riikides sooti ei erine, siis Eesti naised tõid märksa sagedamini välja rahalised piirangud. Perekohustused puudutasid eriti 25–34-aastaseid alla 2-aastase lapsega naisi. Siin peitub probleemkoht meie konservatiivsele süsteemile iseloomuliku pika vanemahüvitise perioodi ja väga liberaalse tööturu vahel. Võib oletada, et noored emad tunnetavad teravalt vajadust tööturuarengutest mitte maha jääda, kuid piiratud lastehoiuvõimalused enne lapse teist eluaastat ei võimalda pereelu ja enesetäiendamist paindlikult ühendada. Koolitustes või õpingutes osalenud täisajaga töötavate inimeste puhul oli olulisemaks takistuseks tööandja toetuse puudumine, mitteaktiivsetel aga koolituse hind. Viimane on oluline ka töötutele. Võrreldes teiste riikidega diferentseerib Eestis ametikoht õppes osalemise takistusi vähem. Nii elukestvas õppes reaalse osalemise kui ka osalemise soovi oluline ennustaja oli töötaja hinnang oskuste vajadusele töökohal. Paraku tõid just õppes mitteosalenud suure probleemina välja tööandja toetuse puudumise.

Poliitikameetmete seisukohalt on tähelepanu pööramine elukestva õppe barjääridele väga oluline selleks, et paremini planeerida sobivaid meetmeid osaluse suurendamiseks. Tavaliselt käsitletakse kirjanduses osalejate ja võimalike osalejate (st nende, kes sooviksid osaleda) elukestvale õppele ligipääsuga seotud probleeme. Väga harva käsitletakse eraldi neid, kes ei osale ega väljenda ka aktiivset soovi osaleda, kuigi ka selle põhjustesse süvenemine aitaks oluliselt mõista, mis takistab elukestvas õppes osalemist.

PIAAC uuringus küsiti nii elukestvas õppes osalenutelt kui ka mitteosalenutelt, kas nad oleksid soovinud (veel) osaleda ja mis takistas nende soovi elluviimist. Mitteosalemise põhjuseid uuriti ainult neilt, kes oleksid soovinud õppes osaleda. Eesti valimis oli 3189 25–64-aastast inimest, kes osalesid kas formaal- või mitteformaalõppes ning 42% neist oleks soovinud veelgi osaleda. Samas valimis olnud 3050-st elukestvas õppes mitteosalenust väljendas täiendava õppimise soovi iga viies. Samas enamusest, st neljalt viiendikult, kes ei osalenud ja ise aktiivset osalemissoovi üles ei näidanud, elukestvas õppes mitteosalemise põhjuste kohta ei küsitud ja seetõttu seda gruppi käesolevas alapeatükis käsitleda ei saa. Osalemise soovist anti lähem ülevaade alapeatükis 2.8.

Elukestva õppe kesksed teoreetikud Rubenson ja Desjardins (2009) on välja toonud, et indiviidi tasandi info üksi ei anna vastust küsimusele, mis takistab elukestvas õppes osalemist. Osalemise erinevuse põhjused ja barjäärid peituvad keskkonna ning indiviidi tasandi koostoimes, st keskkonna pakutavad suuremad võimalused osaleda elukestvas õppes tõstavad ka mitteosalenute valmisolekut potentsiaalselt osaleda. Näiteks üks varasem uuring Eesti kohta on näidanud, et vanemate inimeste hulgas esineb enam hoiakutest tulenevaid õpibarjääre, mis on ka peamiseks põhjuseks, miks õpinguid ei jätkata (Saar ja Roosmaa 2010b). Kahjuks ei võimalda järgnev analüüs teha järeldusi kõigi elukestvas õppes mitteosalenute barjääride kohta.

Järgnevalt keskendutakse esmalt kõigi õppida soovijate barjääride erinevustele sooti, vanusegrupiti, tööturustaatuseti, ametigrupiti ja haridustasemeti riikide võrdluses. Osade maade valimi väiksuse tõttu vaadeldakse kõigi – nii osalenute kui ka potentsiaalsete osalejate – barjääre koos. Seejärel vaadatakse, kas ja kuidas eristuvad osalenute ja mitteosalenute tajutud barjäärid. Alapeatüki lõpus keskendutakse ainult Eestile ja käsitletakse lähemalt nii osalenute kui ka potentsiaalsete osalejate kolme poliitikameetmete seisukohalt kõige huvipakkuvat barjääri: õpingud või koolitus oli liiga kallis, tööandja toetuse puudumine ja polnud aega oma lapse või perekondlike kohustuste tõttu.

**PIAAC uuringus küsiti nii elukestvas õppes osalenutelt kui ka mitteosalenutelt, kas nad oleksid soovinud (veel) osaleda ja mis takistas nende soovi elluviimist.**

**Osalemise erinevuse põhjused ja barjäärid peituvad keskkonna ning indiviidi tasandi koostoimes, st keskkonna pakutavad suuremad võimalused osaleda elukestvas õppes tõstavad ka mitteosalenute valmisolekut potentsiaalselt osaleda.**

### 2.9.1. Elukestvas õppes osalemise barjäärid erinevate sotsiaaldemograafiliste gruppide lõikes

**Tööga hõivatus takistab OECD riikides keskmiselt, aga ka kõigis riikides eraldi (v.a Venemaal) õppes osalemist rohkem meestel. Naisi takistavad enamikus riikides (v.a Tšehhis) aga enam perekohustused.**

**Enam kui viiendik naistest ja kuuendik meestest Eestis tajub koolituses osalemise peamise takistusena rahapuudust. Soomes on hind takistuseks vaid vähestele.**

**Eestis takistab liigne tööga hõivatus enim täisajaga töötavaid (44%), vähem osaajaga töötavaid inimesi (16%) ning neist omakorda veel vähem töötuid ja mitteaktiivseid.**

Suurimad erinevused meeste ja naiste vahel on kahe barjääri puhul (vt lisa, joonis 5.3). Tööga hõivatus takistab OECD riikides keskmiselt, aga ka kõigis riikides eraldi (v.a Venemaal) õppes osalemist rohkem meestel. Naisi takistavad enamikus riikides (v.a Tšehhis) aga enam perekohustused. Selle barjääri osas on suurimad erinevused Saksamaal. OECD riikides keskmiselt takistab naisi rohkem ka õppe või koolituse kallis hind, aga võrreldavatest riikidest ilmneb see erinevus statistiliselt olulisena vaid Eestis. Enam kui viiendik naistest ja kuuendik meestest Eestis tajub koolituses osalemise peamise takistusena rahapuudust. Näiteks Soomes, kus aktiivsetesse tööturumeetmetesse panustatakse väga palju ressursse, on hind takistuseks vaid vähestele ja soolisi erinevusi ei ole: nii meestest kui ka naistest ei osale koolituses kalli hinna tõttu vaid 6–7%. Tööandja toetuse puudumine, eeltingimused, ebasobiv aeg või koht, ootamatud asjaolud ja muud põhjused takistavad meeste ja naiste koolituses või õppes osalemist sarnaselt.

Vaadates barjääride erinevusi vanusegrupiti, selgub, et Eestis ei ole vanusegruppide vahel erinevusi tööga hõivatuse ja tööandja toetuse puudumise osas. Eeltingimused takistavad võrdluses teiste gruppidega olulisemalt 45–54-aastaste osalust Eestis, aga ka Venemaal, Suurbritannias, Saksamaal ja Tšehhis. Soomes takistavad eeltingimused rohkem üle 55-aastaseid (võrreldes 45–55-aastastega). Seevastu koolituse või õppe kallis hind on 45–55-aastastele võrreldes kõigi teiste vanusegruppidega väiksemaks probleemiks nii Eestis kui ka OECD riikides keskmiselt. Perekohustused takistavad OECD riikides keskmiselt rohkem vanusegruppi 35–44, kellele järgneb vanusegrupp 25–34, vanemaid vanusegruppe segavad perekohustused vähem kui nimetatud kahte. Eestis, Suurbritannias ja Soomes takistavad perekohustused võrreldes kahe vanema vanusegrupiga rohkem kahte nooremat vanusegruppi. Ebasobiv aeg või koht, ootamatud asjaolud ja muud põhjused takistavad Eestis rohkem vanimat vanusegruppi (võrreldes noorimaga), kuid teistes võrreldavates riikides see erinevus ei ilmne. Muude põhjuste puhul eristub Eestis ja Soomes samuti vanim vanusegrupp (Eestis võrreldes noorimatega, Soomes võrreldes kõigi kolme noorema vanusegrupiga). Tšehhis toovad enam muid põhjuseid välja kaks vanemat vanusegruppi (võrreldes kahe nooremagaga).

Keskendudes elukestva õppe barjääride erinevustele tööturustaatuseti, ilmneb, et ootuspäraselt takistavad tööga hõivatus ja tööandja toetuse puudumine OECD riikides keskmiselt enam täisajaga töötavaid inimesi ning mõnevõrra vähem osaajaga töötajaid ja mitteaktiivseid (vt lisa, joonis 5.4). Ka Eestis takistab liigne tööga hõivatus enim täisajaga töötavaid (44%), vähem osaajaga töötavaid (16%) ning neist omakorda veel vähem töötuid ja mitteaktiivseid (omavahel sarnased). Ebasobiv aeg või koht takistab koolituses osalemast kõiki gruppe sarnaselt OECD riikide keskmisele Eestis, Venemaal ja Suurbritannias. Saksamaal ja Tšehhis takistab see rohkem töötavaid inimesi (Saksamaal nii täis- kui ka osaajaga töötajaid võrreldes töötute ja mitteaktiivsetega, Tšehhis täisajaga töötajaid võrreldes töötutega). Soomes seevastu on olukord vastupidine ja ebasobiv aeg või koht takistab võrreldes täisajaga töötajatega rohkem just töötuid.

Töötuid takistavad OECD riikides keskmiselt rohkem kallis hind ja eeltingimused (võrreldes kõigi teiste gruppidega). Kõige vähem takistab kallis hind OECD riikides keskmiselt täisajaga töötajaid, kuid osaajaga töötajad ja mitteaktiivsed omavahel ei erine. Riikide võrdluses tuleb hinna mõju esile Eestis, Saksamaal ja Suurbritannias, kus seda barjääri nimetavad töötute ja mitteaktiivsetega võrreldes vähem täisajaga töötajad (Suurbritannias ainult võrreldes töötutega). Eeltingimuste tõttu õppimisest loobumise osas võrreldavate riikide sees gruppide vahel erinevusi pole.

Mitteaktiivseid takistavad OECD riikides keskmiselt veidi rohkem perekohustused ja ootamatud asjaolud (perekohustuste kui takistuse poolest erinevad mitteaktiivsed kõigist teistest ning ootamatute asjaolude osas täisajaga töötajatest). Muster on OECD keskmisele sarnane ka Eestis ja Suurbritannias, välja arvatud gruppidevaheliste erinevuste puudumine ootamatute asjaolude puhul Eestis.

Tööga hõivatus on OECD riikides keskmiselt barjääriks eelkõige juhtidele (võrreldes kõigi teiste ametigruppidega), spetsialistidele, oskustöötajatele ja seadmeoperaatoritele (võrreldes ametnike, teenindus- ja müügitöötajate ning lihttöolistega) (vt tabel 2.5). Eesti on ainus riik, kus erinevused ametigruppide vahel puuduvad ja tööga hõivatus takistab kõiki sarnasel määral. Teistes riikides eristuvad teistest gruppidest juhid, kes tunnevad end elukestvast õppest kõrvale jäänuna sagedamini just tööga hõivatuse tõttu.

Ebasobiv aeg või koht on OECD riikides keskmiselt suurem takistus tippspetsialistidele (võrreldes põllumajanduse oskustöötajate ja lihttöolistega). Ka Eestis takistab see rohkem tippspetsialiste (võrreldes teenindus- ja müügitöötajatega). Saksamaal piirab ebasobiv aeg sarnaselt mõlemat spetsialistide gruppi (võrreldes lihttöolistega). Tšehhis, Soomes ja Suurbritannias gruppide vahel erinevusi pole.

Tööandja toetuse puudumise üle kurdavad OECD riikides keskmiselt võrreldes juhtide, põllumajanduse oskustöötajate ja lihttöolistega rohkem spetsialistid ning oskustöötajad ja seadmeoperaatorid. Eestis nagu ka Saksamaal, Tšehhis ja Soomes ametigruppide vahel erinevusi pole.

Perekohustused ja eeltingimused takistavad õppimist rohkem ametnikel, teenindus- ja müügitöötajatel ning lihttöolistel (perekohustused võrreldes juhtide ning oskustöötajate ja seadmeoperaatoritega ning eeltingimused võrreldes juhtidega). Perekohustuste kui takistuse osas Eestis ja Venemaal ametigruppide vahel erinevusi pole. Teistes riikides on erinevaid mustreid. Suurbritannias takistavad perekohustused rohkem ametnikke (võrreldes tippspetsialistidega), Saksamaal spetsialiste (võrreldes juhtide ning oskustöötajate ja seadmeoperaatoritega), Tšehhis põllumajanduse oskustöötajaid (rohkem kui kõiki teisi) ning Soomes spetsialiste (võrreldes põllumajanduse oskustöötajatega). Eeltingimuste puhul on riikidest ametigruppide vahel erinevusi Eestis ja Soomes. Eestis nimetavad seda barjääri rohkem teenindus- ja müügitöötajad, Soomes aga lihttöölised (võrreldes spetsialistide ja juhtidega).

Õppe kallis hind takistab kõiki teisi gruppe rohkem kui juhte (OECD keskmiste põhjal). Ainsa erandina pole ametigruppide vahel erinevusi Eestis. Soomes, Saksamaal ja Suurbritannias nimetavad analoogselt OECD keskmisega seda barjääri vähem juhid. Tšehhis nimetavad seda barjääri võrreldes tippspetsialistidega vähem põllumajanduse oskustöötajad. Venemaa puhul nimetasid aga põllumajanduse oskustöötajad ja lihttöölised üksnes seda barjääri.

Kui vaadata elukestvas õppes osalemise barjääri haridustasemeti, siis selgub, et kõrgharidusega inimesi takistavad OECD riikides keskmiselt rohkem õppes osalemast liigne tööga hõivatus ja tööandja toetuse puudumine (vt lisa, joonis 5.5). Tööga hõivatus on seda suurem takistus, mida kõrgem on haridustase, ning tööandja toetuse puudumine on kõrgharidusega inimestel suurem kui põhiharidusega inimestel. Võrreldavate riikide lõikes on liigse tööga hõivatuse kui barjääri esinemine sarnane OECD puhul kirjeldatud muustrile, kuid olulisi erinevusi haridustasemeti pole. Eestis ja Soomes erinevad teisest kahest grupist põhiharidusega inimesed, keda tööga hõivatus takistab vähem. Suurbritannias on samasuunalised erinevused põhi- ja kõrgharidusega inimeste vahel. Tšehhis haridusgrupid selle barjääri esinemise osas ei erine.

Ebasobiv aeg või koht takistab OECD riikides keskmiselt rohkem kesk- ja kõrgharidusega inimesi kui põhiharituid. Keskharituid takistab võrreldes kõrgharitutega enam koolituse või õppe kallis hind (OECD keskmiste põhjal). Eestis nende barjääride puhul haridusgruppide vahel erinevusi pole.

**Eesti on ainus riik, kus tööga hõivatus takistab kõiki ametigruppe sarnasel määral.**

**Õppe kallis hind takistab kõiki teisi gruppe rohkem kui juhte (OECD keskmiste põhjal). Ainsa erandina pole ametigruppide vahel erinevusi Eestis.**

**Tööga hõivatus on seda suurem takistus, mida kõrgem on haridustase, ning tööandja toetuse puudumine on kõrgharidusega inimeste jaoks suurem takistus kui põhiharidusega inimestel.**

**Tabel 2.5. Õppes osalemise barjääride jaotus ametigrupiti, %**

		Tööga liiga hõivatud	Tööandja toetuse puudumine	Liga kallid	Eeltingimused	Ebasobiv aeg või koht	Perekohustused	Ootamatu asjaolu	Muu
<b>Venemaa</b>	Juhid	46	1	20	0	21	10	1	1
	Tippspetsialistid	41	11	17	0	18	3	3	5
	Keskastme spetsialistid	35	21	14	4	3	13	11	0
	Ametnikud	6	0	37	8	3	24	0	21
	Teenindus- ja müügitöötajad	19	0	19	5	40	3	1	13
	Põllumajanduse oskustöötajad	0	0	100	0	0	0	0	0
	Oskustöötajad ja seadmeoperaatorid	38	0	41	5	8	0	7	1
	Lihhtöölised	0	0	100	0	0	0	0	0
<b>Eesti</b>	Juhid	43	6	13	1	18	8	3	7
	Tippspetsialistid	33	10	16	2	19	11	1	8
	Keskastme spetsialistid	32	8	19	2	15	7	3	14
	Ametnikud	29	6	16	4	21	8	3	13
	Teenindus- ja müügitöötajad	31	8	22	7	10	9	3	10
	Põllumajanduse oskustöötajad	41	0	8	0	29	0	4	18
	Oskustöötajad ja seadmeoperaatorid	32	8	16	7	14	6	4	13
	Lihhtöölised	28	4	26	6	6	7	5	19
<b>Suurbritannia</b>	Juhid	46	10	13	2	9	11	1	8
	Tippspetsialistid	42	8	19	2	12	7	1	8
	Keskastme spetsialistid	38	18	17	0	9	8	2	7
	Ametnikud	29	7	16	8	7	20	2	11
	Teenindus- ja müügitöötajad	28	4	27	1	12	14	5	10
	Põllumajanduse oskustöötajad	25	4	15	0	10	38	0	9
	Oskustöötajad ja seadmeoperaatorid	41	11	17	0	4	8	3	16
	Lihhtöölised	20	12	14	0	9	15	5	26
<b>Saksamaa</b>	Juhid	80	5	2	0	8	3	0	2
	Tippspetsialistid	40	9	7	1	16	14	2	11
	Keskastme spetsialistid	28	13	7	1	19	13	4	15
	Ametnikud	34	9	10	2	18	15	2	10
	Teenindus- ja müügitöötajad	25	13	13	1	15	12	4	17
	Põllumajanduse oskustöötajad	59	0	6	0	13	8	0	14
	Oskustöötajad ja seadmeoperaatorid	44	12	5	2	12	5	3	17
	Lihhtöölised	14	6	24	4	2	29	0	21

		Tööga liiga hõivatud	Tööandja toetuse puudumine	Liiga kallid	Eeltingimused	Ebasobiv aeg või koht	Perekohustused	Ootamatu asjaolu	Muu
Tšehhi	Juhid	67	3	6	0	5	4	5	10
	Tippspetsialistid	37	9	17	2	10	10	10	7
	Keskastme spetsialistid	43	13	11	6	4	9	4	11
	Ametnikud	27	17	13	2	12	18	1	11
	Teenindus- ja müügitöötajad	30	19	11	0	6	12	11	11
	Põllumajanduse oskustöötajad	8	0	2	0	0	91	0	0
	Oskustöötajad ja seadmeoperaatorid	47	14	9	0	11	5	3	11
	Lihttöölised	51	0	22	11	0	10	0	6
Soome	Juhid	60	5	0	0	16	5	4	9
	Tippspetsialistid	38	12	6	0	21	11	4	9
	Keskastme spetsialistid	30	11	6	3	20	11	3	17
	Ametnikud	30	12	7	2	21	9	4	17
	Teenindus- ja müügitöötajad	25	10	9	1	22	10	3	21
	Põllumajanduse oskustöötajad	44	0	3	0	31	2	3	17
	Oskustöötajad ja seadmeoperaatorid	36	16	4	1	17	4	4	17
	Lihttöölised	16	9	10	12	12	7	9	24
OECD	Juhid	56	6	7	1	11	9	2	9
	Tippspetsialistid	38	10	12	1	14	12	3	10
	Keskastme spetsialistid	38	10	13	2	11	11	4	11
	Ametnikud	30	8	14	3	11	15	4	15
	Teenindus- ja müügitöötajad	28	9	15	3	11	15	4	14
	Põllumajanduse oskustöötajad	36	4	9	1	14	13	4	14
	Oskustöötajad ja seadmeoperaatorid	36	10	12	2	10	8	5	16
	Lihttöölised	26	5	15	5	12	16	4	16

Märkus: Tabelis on toodud täiskasvanute osakaal, kes pidas nimetatud asjaolu koolituses mitteosalemise peamiseks põhjuseks.

**Eestis takistavad perekohustused põhiharidusega inimesi õppes osalemast sagedamini kui kesk- ja kõrgharitud, Soomes tunnevad seda barjääri tugevamini keskharidusega inimesed.**

OECD riikides keskmiselt takistavad põhiharidusega inimesi elukestvas õppes osalemast sagedamini eeltingimused, perekohustused, ootamatud asjaolud ja muud põhjused. Eeltingimuste ja muude põhjuste puhul langeb barjääri tähtsus haridustaseme tõustes, perekohustuste puhul eristub takistuse suurema nimetamise poolest vaid põhiharidusega grupp ja ootamatud asjaolud takistavad põhiharidusega inimesi rohkem kui kõrgharitud. Riikidest tunnetavad eeltingimuste mõju erinevalt vaid Eesti kesk- ja kõrgharitud, kellest esimesed nimetavad seda takistust rohkem. Eestis ja Soomes nimetasid grupid erinevalt ka perekohustuste mõju: Eestis takistavad perekohustused põhiharidusega inimesi sagedamini kui kesk- ja kõrgharitud, Soomes tunnetavad seda barjääri võrreldes kõrgharitutege tugevamini keskharitud.

### **2.9.2. Osalenute ja potentsiaalsete osalejate elukestvas õppes osalemise barjäärid**

Järgnevalt vaadatakse, kuivõrd eristuvad elukestvas õppes osalenute ja mitteosalenute barjäärid. Üldiselt võib öelda, et tööga hõivatus, tööandja toetuse puudumine ja ebasobiv aeg või koht takistavad koolituses osalemast rohkem neid, kes on seda viimase 12 kuu jooksul teinud. Perekohustused ja muud asjaolud on takistuseks pigem neile, kes koolituses või õppes ei osalenud. OECD keskmiste põhjal võib öelda, et eeltingimused ja ootamatud asjaolud takistasid samuti rohkem mitteosalenuid. Kallis hind oli sarnaseks takistuseks nii osalenutele kui ka mitteosalenutele (vt joonis 2.71).

Vaadates kirjeldatud erinevusi riigiti, saab öelda, et Eestis takistavad inimesi veelgi sagedamini õppes osalemast liigne tööga hõivatus, ebasobiv aeg või koht. Mitteosalenud seevastu nimetavad barjääradena rohkem perekohustusi ja muid asjaolusid. Tööandja toetuse puudumine, kallis hind, eeltingimused ja ootamatud asjaolud mõjutavad võrreldavate gruppide osalust sarnaselt.

Suurbritannias takistavad koolituses osalenuid mitteosalenutest rohkem tööga hõivatus ja tööandja toetuse puudumine. Sarnaselt Eestile piiravad mitteosalenuid rohkem perekohustused ja muud asjaolud. Ebasobiv aeg või koht, hind, eeltingimused ja ootamatud asjaolud mõjutavad mõlema grupi osalust sarnaselt. Saksamaal takistavad osalenuid rohkem tööga hõivatus ja ebasobiv aeg või koht ning mitteosalenuid perekohustused ja muud asjaolud. Võrreldes teiste riikidega paistab just Saksamaa silma sellega, et perekohustused on õppes mitteosalejate üheks peamiseks barjäärriks. Soomes on koolituses osalenute hulgas põhilisteks barjäärriks tööga hõivatus ja tööandja toetuse puudumine, samas kui mitteosalenuid takistavad perekohustused ja muud asjaolud. Teiste barjäärriks osas kaks gruppi ei erine. Venemaal takistavad õppes osalenuid ebasobiv aeg või koht ning mitteosalenuid perekohustused (riikide võrdluses on perekohustuste mõju tugevaim). Tšehhi puhul on osalenute ja mitteosalenute barjäärid sarnased. Ainsa erandina takistab osalenuid mitteosalenutest rohkem tööandja toetuse puudumine.

Tabel 2.6 kirjeldab barjäärriks tajumist elukestvas õppes osalejate hulgas. Kui joonis 2.71 andis ülevaate osalemist takistavatest barjäärriks elukestvas õppes osalenute ja mitteosalenute puhul riigiti, siis järgnevalt keskendutakse Eestile. Millised grupid on üle esindatud nende hulgas, (1) kes ei saanud endale õpinguid või koolitust lubada selle liiga kallil hinnal; (2) kes tundsid tööandja toetuse puudumist; (3) kellel ei olnud aega perekohustuste tõttu? Kas elukestvas õppes osalenute ja mitteosalenute vahel on olulisi erinevusi?

Kõigist elukestvas õppes osalenutest moodustavad naised 57%. Samas on hinda ja perekohustusi barjäärriks nimetanute hulgas naised vastavalt 71% ja 77%. Tööandja toetuse puudumise osas sellist erinevust pole ning ühtlasi ei taju naised üldiselt rohkem barjäärriks.

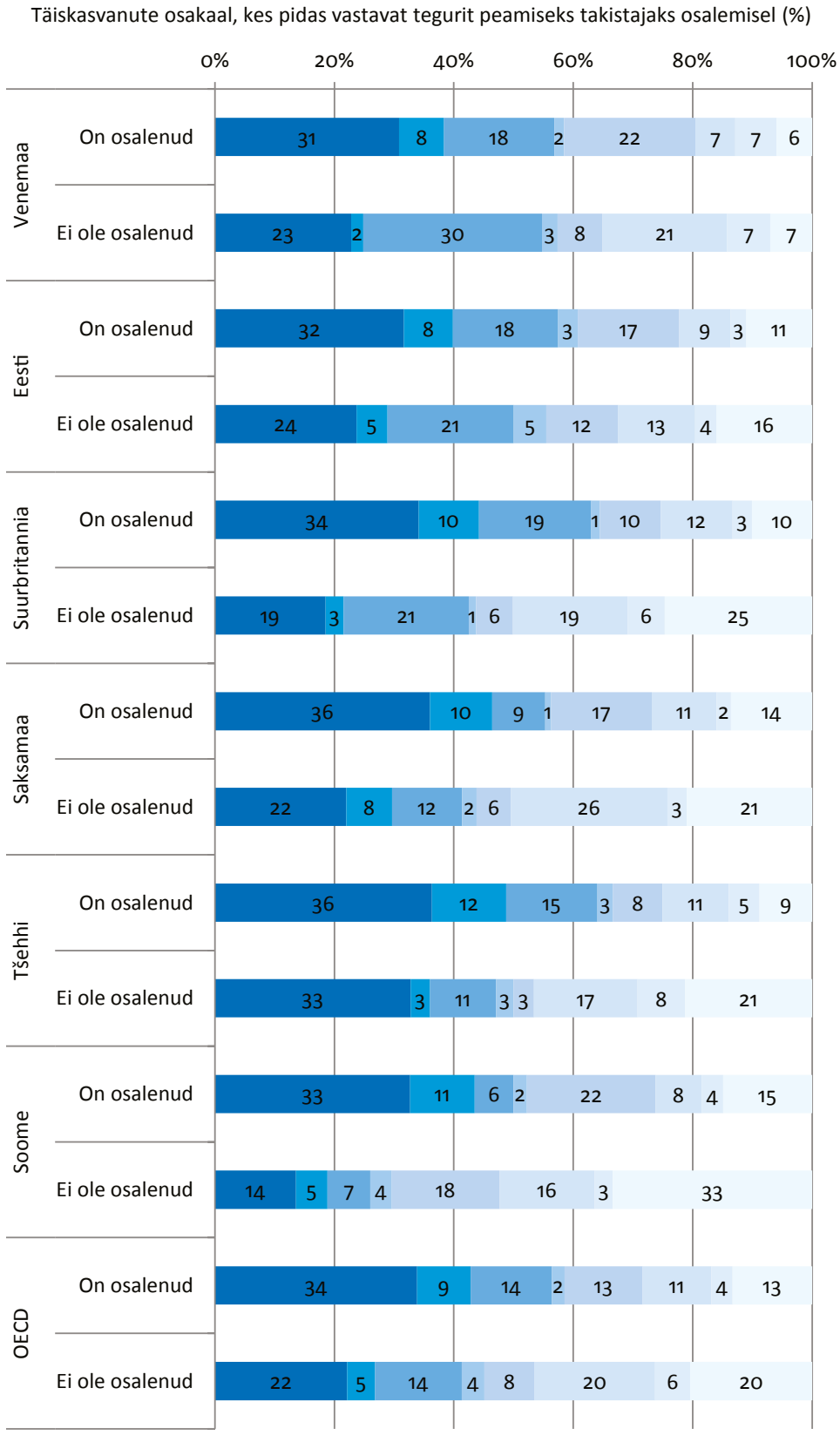
Hinda ja tööandja toetuse puudumist nimetanute hulgas jagunevad vanusegrupid sarnaselt nende jaotusele kõigi õppes osalenute hulgas. Samas tajuvad 25-34-aastased teistest oluliselt sagedamini täiendkoolitustes osalemise takistusena perekohustusi. Antud vanusegrupp on väikeses ülekaalus ka kõigi barjäärriks tajunute hulgas (37% barjäärriks tajunutest, 33% kõigist vastajatest).

**Kõigist elukestvas õppes osalenutest moodustavad naised 57%. Samas hinda ja perekohustusi barjäärriks maininute hulgas on naised vastavalt 71% ja 77%.**

**25-34-aastased tajuvad teistest oluliselt sagedamini perekohustusi kui takistust täiendkoolitustes osalemisele.**



**Joonis 2.71. Osalemist takistavate barjääride jaotus elukestvas õppes osalenute ja mitteosalenute puhul riigiti, %**



- Tööga liiga hõivatud
- Liiga kallis
- Ebasobiv aeg või koht
- Ootamatu asjaolu
- Tööandja toetuse puudumine
- Eeltingimused
- Perekohustused
- Muu

Vene koduse keelega inimesed moodustavad õppes osalenutest 27%. Ühtegi barjääri nimetanute hulgas ega ka üldiselt barjääre tajunute ja mittetajunute hulgas ei ole nende osakaal sellest erinev.

Haridusgruppide võrdluses saab öelda, et kõrgharidusega inimesed tajuvad mõnevõrra rohkem ning põhi- ja keskharidusega inimesed vähem barjääre (barjääre tajunutest on kõrgharidusega 65%, keskharidusega 31% ja põhiharidusega 4%, kõigi õppes osalenute haridusjaotus aga vastavalt 56%, 37% ja 7%). Üksikute võrreldavate barjääride osas pole hinna ja perekohustuste puhul erinevusi. Seevastu tööandja toetuse puudumist nimetanute hulgas on kõrgharidusega inimesi rohkem kui kõigi õppes osalenute hulgas (71% neist, kes nimetasid takistusena tööandja toetuse puudumist, olid kõrgharidusega, kõigist õppes osalenutest on kõrgharidusega 56%).

Laste olemasolu ja arvu järgi moodustatud grupid ei tunneta üldiselt teistest rohkem või vähem barjääre, samuti pole erinevusi hinna ja tööandja toetuse puudumise osas. Ootuspäraselt tajuvad perekohustusi enesetäiendamise olulise takistusena just väikelaste vanemad. Alla 2-aastaste laste vanemad moodustavad koolituses osalenutest 11%, samas perekohustusi kui barjääri nimetanutest on neid 44%. Perekohustused takistavad õppimist vähem neil, kellel lapsi pole, ja neil, kelle lapsed on vanemad kui 13-aastased.

Tööturustaatusel põhjal moodustatud grupid ei erine omavahel selle poolest, kuivõrd nad üldiselt barjääre tajuvad. Samas on erinevusi üksikute barjääride osas. Täisajaga töötajad, keda oli kogu valimis 80%, moodustavad suurema osakaalu tööandja toetuse puudumist (88%) ning väiksema osakaalu hinda (71%) ja perekohustusi (50%) nimetanud vastajate hulgas. Osajaga töötajaid ja mitteaktiivseid takistavad perekohustused rohkem: osajaga töötajaid, keda oli koolituses osalenute hulgas 6%, nimetas perekohustusi kui barjääri 13%, mitteaktiivsete puhul on vastavad osakaalud koguni 9% ja 33%.

Oskustemahukatel ametikohtadel töötajad tajuvad elukestvas õppes osalemise barjääre rohkem (kõigist õppes osalenutest 60%, barjääre tajunutest 70%) ning keskmise oskustemahukusega sinikraede ja vähese oskustemahukusega ametikohtadel töötavad inimesed vähem (sinikraed moodustavad kõigist õppes osalenutest 18% ja barjääre tajunutest 12% ning vähese oskustemahukusega ametikohtadel töötajad vastavalt 5% ja 2%).

Ükski ettevõtte suuruse põhjal moodustatud grupp ei taju üldiselt teistest oluliselt rohkem barjääre. Samas on üksikute barjääride tunnetamise osas mõningaid erinevusi. Väikeettevõtete töötajad nimetasid harvemini olulise barjäärina tööandja toetuse puudumist. Üle 50 töötajaga ettevõtete töötajad nimetasid aga harvemini õppimise barjäärina hinda (kõigist koolituses osalenutest on neid 40%, aga hinda nimetanute hulgas vaid 28%).

Majandussektorite lõikes ei erine inimesed selle poolest, kui palju barjääre üldiselt tajutakse. Ainsa erinevusena saab välja tuua selle, et koolituse hind valmistab vähem probleeme tööstuse ja transpordi valdkonna töötajatele: kõigi koolituses osalenute hulgas on neid kolmandik, samas hinda probleemina nimetanute hulgas vaid 20%.

Funktsionaalse lugemisoskuse taseme põhjal moodustatud grupid tunnetavad erinevaid barjääre sarnasel määral ning erinevusi pole ka üksikute võrreldud barjääride puhul.

Oluliselt rohkem tajusid koolituses osalemise barjääre need, kes arvasid, et nad vajaksid oma töökohal täiendavaid oskusi ja keda oli kõigist õppes osalenutest 55%. Barjääre tajunute seas on neid aga koguni 67%. Üksikute barjääride lõikes paistab silma, et neid takistavad õppimast sageli koolituse hind (68%) ja perekohustused (70%).

**Koolituse hind valmistab vähem probleeme tööstuse ja transpordi valdkonnas töötajatele: kõigi koolituses osalenute hulgas on neid kolmandik, samas hinda probleemina nimetanute hulgas vaid 20%.**

**Oluliselt rohkem tajusid koolituses osalemise barjääre need, kes arvasid, et nad vajaksid lisaoskusi oma töökohal.**

**Tabel 2.6. Elukestvas õppes osalejate tajutud barjäärid, %**

	Hind	Tööandja toetus	Perekohustused	Kõik osalenud, kes tajusid barjääre	Kõik osalenud, kes ei tajunud barjääre	Kõik 25–64
<b>Sugu:</b> naised	71	56	77	60	55	57
<b>Vanus</b>						
25–34-aastased	34	36	52	37	30	33
35–44-aastased	28	21	34	28	28	28
45–54-aastased	25	24	10	22	24	23
55–65-aastased	12	19	4	13	18	16
<b>Kodune keel:</b> vene keel	31	33	19	25	28	27
<b>Haridus</b>						
Põhiharidus	3	4	7	4	9	7
Keskharidus	33	26	31	31	41	37
Kõrgharidus	64	71	61	65	50	56
<b>Laste olemasolu ja arv</b>						
Ei ole lapsi	24	20	2	24	20	21
Alla 2-aastane laps	7	13	44	12	10	11
3–5-aastane laps	11	11	20	12	12	12
6–13-aastane laps	15	13	21	16	16	16
Üle 13-aastane laps	43	43	13	36	43	40
<b>Tööturustaatus</b>						
Täisajaga töötav	71	88	50	79	81	80
Osaajaga töötav	7	5	13	7	6	6
Töötu	7	3	3	4	5	5
Mitteaktiivne	15	3	33	10	8	9
<b>Ametikoha oskustemahukus</b>						
Oskustemahukad ametikohad	67	70	72	70	53	60
Keskmise oskustemahukusega valgekraed	18	13	16	16	19	18
Keskmise oskustemahukusega sinikraed	10	15	9	12	23	18
Vähese oskustemahukusega ametikohad	5	2	4	2	6	5
<b>Ettevõtte suurus</b>						
Kuni 9 töötajat	30	14	27	25	24	24
10–50 töötajat	42	36	33	35	37	36
Üle 50 töötaja	28	50	40	39	40	40
<b>Majandusharu</b>						
Haridus, teadus, tervishoid	29	32	30	31	24	27
Põllumajandus	1	0	1	2	3	3
Tööstus, transport	20	29	21	25	33	30
Isikuteenindus	40	33	35	34	33	34
Äriteenindus	10	6	13	8	7	7

	Hind	Tööandja toetus	Perekohustused	Kõik osalenud, kes tajusid barjääre	Kõik osalenud, kes ei tajunud barjääre	Kõik 25–64
<b>Funktsionaalse lugemisoskuse tase</b>						
0–225	8	10	7	7	10	9
226–275	27	29	23	27	33	31
276–325	49	41	45	47	43	44
Üle 325	17	20	25	19	14	16
<b>Hinnang oskuste vajadusele: jah</b>	68	71	63	67	46	55
N	234	109	117	1337	1852	3189

*Märkus: Tabelis on toodud konkreetse elukestvas õppes osalenute grupi (nt naiste) osakaal vastavat barjääri (või üldse barjääre) peamiseks täiendava mitteosalemise põhjuseks hinnangute hulgas. Nt hinda pidas peamiseks mitteosalemise põhjuseks 71% osalenud naised ja vastavalt 29% mehi. Võrdluseks on toodud vastava grupi osakaal kõigi osalejate hulgas.*

**Mitteosalenute seas eristuvad naised selle poolest, et neid takistavad enam koolituse hind ja perekohustused.**

Edasine analüüs keskendub barjääride tajumisele nende hulgas, kes elukestvas õppes ei osalenud (vt tabel 2.7). Mitteosalenute seas eristuvad naised selle poolest, et neid takistavad enam koolituse hind ja perekohustused. Neid probleeme nimetanute hulgas on vastavalt 61% ja 87% naisi, mis on suurem nende osakaalust kõigi mitteosalenute seas (48%). Samas ei taju naised üldiselt rohkem barjääre, kuna nende osakaal barjääre tajunute osas on sarnane nende osakaalule valimis.

Nende hulgas, kes barjääre tajusid, on veidi enam 25–34-aastaseid (veerand, vrd osakaal kogu valimis 19%). Vaadates kolme välja toodud takistust, saab öelda, et suure tõenäosusega on see seotud asjaoluga, et selle vanusegrupi esindajad on võrreldes teistega ülekaalus perekohustusi takistusena nimetanute seas (47%), mis on tunduvalt rohkem nende osakaalust kogu valimis. Kaks vanemat vanusegruppi ei taju üldiselt barjääre vähem, kuid perekohustused on neile takistuseks vähematel juhtudel: perekohustusi nimetanutest moodustab vanusegrupp 45–54 8% (osakaal valimis 25%) ning vanusegrupp 55–65 16% (osakaal valimis 35%). Teiste barjääride osas grupid ei erine.

**Koolitustest kõrvajäänute hulgas peavad vene keelt emakeelena kõnelevad inimesed sagedamini barjääriks koolituse kallist hinda. Teiste barjääride osas erinevusi pole, samuti ei taju venekeelsed vastajad barjääre üldiselt rohkem.**

Kui nende koolitustes osalejate puhul, kes oleksid soovinud end veelgi täiendada, vähemusrahvuste ja eestlaste barjäärid ei eristunud, siis koolitustest kõrvajäänute hulgas peavad vene keelt emakeelena kõnelevad inimesed sagedamini barjääriks koolituse kallist hinda: nende osakaal seda barjääri nimetanutest on 49%, samas kui valimis on neid 39%. Teiste barjääride osas erinevusi pole, samuti ei taju venekeelsed vastajad barjääre üldiselt rohkem.

Põhiharitud tajuvad vähem nii hinnast kui ka tööandja toetuse puudumisest tingitud barjääre: nende osakaal neid barjääre nimetanute seas oli vastavalt 10% ja 6%, mis on vähem kui nende osakaal valimis (19%). Neist, kes barjääre tajusid, moodustavad põhiharitud aga vaid 12%, mis on samuti vähem kui nende osakaal valimis. Keskhariitud eristuvad teistest haridusgruppidest selle poolest, et nende osakaal on perekohustusi barjäärina nimetanute hulgas mõnevõrra väiksem (39%, kogu valimis 55%). Kõrghariitud jäävad täiendõppes sagedamini kõrvale aga just seoses perekohustusega (42%, kõigist mitteosalenutest 26%).

**Ükski grupp ei tajunud teistest märgatavalt rohkem barjääre.**

Koolituse hinna ja tööandja toetuse puudumise nimetamine õppes osalemise barjäärina ei seostu laste olemasolu ega nende arvuga. Perekohustused seevastu on ootuspäraselt väiksemaks barjääriks lasteta inimestele (7%, kogu valimis 16%) ja üle 13-aastaste laste vanematele (25%, kogu valimis 57%) ning suureks takistuseks alla 2-aastaste laste vanematele (43%, kogu valimis 9%). Samas ei tajunud ükski grupp teistest märgatavalt rohkem barjääre.

Mitteaktiivsed tajusid mõnevõrra vähem takistusi: barjääre tajunute moodustavad nad 25%, kõigist vastajatest aga 33%. Hind on sarnaseks takistuseks kõigile tööturustaatuse põhjal moodustatud gruppidele. Perekohustused takistavad vähem täisajaga töötavaid inimesi ning rohkem mitteaktiivseid (täisajaga töötajad moodustavad seda barjääri nimetanute 28% ja kõigist vastajatest poole, mitteaktiivsed vastavalt 59% ja kõigist vastajatest kolmandiku).

Hind on sarnases ulatuses probleemiks kõigile ametikoha oskustemahukusest olenemata. Tööandja toetuse puudumist nimetavad mõnevõrra rohkem oskustemahukatel ametikohtadel töötajad (43%, osakaal kogu valimis 25%) ning vähem vähese oskustemahukusega ametikohtadel töötajaid (4%, kõigist mitteosalenud vastajatest 14%). Perekohustusi nimetanute hulgas on samuti rohkem oskustemahukatel ametikohtadel töötajaid (42%, kõigist vastajatest veerand). Samas ei ole oskustemahukatel ametikohtadel töötajaid rohkem kõigi barjääre tajunute hulgas.

Hinda barjäärina nimetanute hulgas on mõnevõrra suurem osakaal kuni 10 töötajaga ettevõtetes töötavaid inimesi (pooled, kogu valimis 30%), tööandja toetuse puudumine ja perekohustused aga on sarnaseks barjääriks kõigile ettevõtte suuruse põhjal moodustatud gruppidele. Üldiselt aga tunnevadki kuni 10 töötajaga ettevõttes töötavad inimesed rohkem barjääre (41% kõigist barjääre tajunute, kõigist vastajatest 30%).

Hind on väiksemaks takistuseks hariduse, teaduse ja tervishoiu valdkonnas töötavatele inimestele, kes moodustavad seda barjääri nimetanute 6% (osakaal vastajatest 20%). Tööandja toetuse puudumist ja perekohustusi nimetavad grupid sarnasel määral võrrelduna oma osakaaluga valimis. Hariduse, teaduse ja tervishoiu valdkonnas töötavad inimesed tajuvad ka üldiselt vähem barjääre: nende osakaal barjääre tundnute seas on 11%, samas kui kogu valimist moodustavad nad viiendiku.

Funktsionaalse lugemisoskuse taseme põhjal moodustatud grupid jagunevad erinevate võrreldavate barjääride ja üldise barjääride tajumise osas sarnaselt oma jaotusele valimis.

Need, kes tunnevad vajadust oskuste arendamise järele, moodustavad kõigist õppes osalenu- test 36%. Samas on neid, kes tunnevad takistusena hinda ning tööandja toetuse puudumist, vastavalt 52% ja 71%. Samuti tunnevad need, kes sooviksid oma oskusi arendada, ka üldiselt rohkem barjääre (48% barjääre tajunute).

Mis on osalenute ja mitteosalenute barjääride olulisemad erinevused? Mõlema puhul joonistus välja üllatavalt sarnane muster. Naised pidid koolitustest või õpingutest eemale jääma rahapuuduse või perekohustuste tõttu olenemata sellest, kas nad olid saanud end eelneval aastal täiendada või mitte. Eriti puudutas see 25–34-aastaseid alla 2-aastase lapsega naisi. Siin peitub probleemkoht meie konservatiivsele süsteemile iseloomuliku pika vanemahüvitise perioodi ja väga liberaalse tööturu vahel, kus piiratud lastehoiuvõimalused enne teist eluaastat ei võimalda pereelu ja enesetäiendamist paindlikult ühendada.

Täisajaga töötavatele inimestele on perekohustused märksa harvem elukestvas õppes osalemi- se barjäär kui osaajaga töötavatele inimestele ja töötutele. Ootuspäraselt tajuvad perekohustusi enesetäiendamise takistusena just mitteaktiivsed, kellest olulise osa moodustavad lastega kodus olevad vanemad. Samas ilmnesid ka mõned huvipakkuvad erinevused elukestvas õppes osalenute ja mitteosalenute vahel tööturustaatuse ti. Juba koolitustes või õpingutes osalenud täisajaga töötavate inimeste puhul oli olulisem tööandja toetuse puudumine (näiteks ei toeta tööandja rahaliselt või ei võimalda ajalist paindlikkust), kuid mitteaktiivsetel hind. Töötud, kes osalesid, ei olnud käsitletavate barjääride puhul üle esindatud. Küll aga on märkimisväärne, et kui kõigist mitteosalenute, kes oleksid siiski soovinud elukestvas õppes osaleda, olid 12% töötud, siis õppe liiga kõrget hinda pidas barjääriks ligi viiendik töötuid. Valimi väiksuse tõttu ei ole see tulemus statistiliselt oluline. Kahjuks tõid õppes mitteosalenud suure probleemina välja ka tööandja toetuse puudumise.

Edasist uurimist vajaks ka neli viiendikku elukestvas õppes mitteosalenute, kes ütlesid, et nad ei olnud soovinud ennast viimase 12 kuu jooksul täiendada.

**Hind on sarnases ulatuses probleemiks kõigile ametikoha oskustemahukusest olenemata. Tööandja toetuse puudumist nimetavad mõnevõrra rohkem oskustemahukatel ametikohtadel töötajaid. Üldiselt tunnevad kuni 10 töötajaga ettevõttes töötavad inimesed rohkem barjääre koolituses osalemiseks.**

**Naised pidid koolitustest või õpingutest eemale jääma rahapuuduse või perekohustuste tõttu olenemata sellest, kas nad olid saanud end eelneval aastal täiendada või mitte.**

**Just mitteaktiivsed, kellest olulise osa moodustavad lastega kodus olevad vanemad, tajuvad enesetäiendamise takistusena perekohustusi.**

**Tabel 2.7. Elukestvas õppes mitteosalenute tajutud barjäärid , %**

	Hind	Tööandja toetus	Perekohustused	Kõik mitteosalenud, kes tajusid barjääre	Kõik mitteosalenud, kes ei soovinud osaleda	Kõik 25–64
<b>Sugu: naised</b>	61	61	87	55	47	48
<b>Vanus</b>						
25–34-aastased	17	19	47	25	17	19
35–44-aastased	29	18	29	25	21	22
45–54-aastased	28	42	8	26	25	25
55–65-aastased	26	21	16	24	37	35
<b>Kodune keel: vene keel</b>	49	46	34	37	39	39
<b>Haridus</b>						
Põhiharidus	10	6	20	12	21	19
Keskharidus	60	55	39	58	54	55
Kõrgharidus	30	39	42	30	25	26
<b>Laste olemasolu ja arv</b>						
Ei ole lapsi	18	7	7	17	15	16
Alla 2-aastane laps	5	8	43	12	9	9
3–5-aastane laps	8	13	14	11	6	7
6–13-aastane laps	15	11	11	13	11	11
Üle 13-aastane laps	54	61	25	48	59	57
<b>Tööturustaatus</b>						
Täisajaga töötav	49	66	28	55	50	51
Osaajaga töötav	10	14	6	8	5	6
Töötu	18	10	6	12	10	10
Mitteaktiivne	23	10	59	25	35	33
<b>Ametikoha oskustemahukus</b>						
Oskustemahukad ametikohad	25	43	42	29	24	25
Keskmise oskustemahukusega valgekraed	26	26	28	21	17	18
Keskmise oskustemahukusega sinikraed	37	28	21	38	44	43
Vähese oskustemahukusega ametikohad	12	4	8	12	15	14
<b>Ettevõtte suurus</b>						
Kuni 9 töötajat	49	31	21	41	38	30
10–50 töötajat	23	30	35	31	36	36
Üle 50 töötaja	28	39	43	28	26	35
<b>Majandusharu</b>						
Haridus, teadus, tervishoid	6	24	18	11	9	20
Põllumajandus	3	0	0	6	7	4
Tööstus, transport	40	37	31	44	53	38

## TEISTE RIIKIDE NÄITED TÄISKASVANUTE ELUKESTVASSE ÕPPESSE (TAGASI)TOOMISEST

### 3.1. Head praktikad elukestvas õppes osalemise suurendamiseks

OECD (2012) toob välja rea soovitusi, mis peaksid aitama kaasata inimesi elukestvasse õppesse:

- » info kogumine oskuste nõudluse kohta, et suunata oskuste arendamist;
- » partnerite kaasamine õppekavade ja koolitusprogrammide koostamisse ning arendamisse;
- » õppeprogrammide kvaliteedi tagamine;
- » võrdse juurdepääsu tagamine kvaliteetsele haridusele;
- » hariduskulutuste jagamine erinevate osapoolte vahel; tagamine, et maksusüsteem soodustaks kulutusi haridusele ja koolitusele;
- » pikaajaliste eesmärkide silmaspidamine oskuste arendamisel, seda isegi majanduskriisi ajal.

#### 3.1.1. Oskuste vajaduse prognoosimise näited

Oskuste vajaduse prognoosimisele suunatud projekte on läbi viidud paljudes riikides, kasutades erinevaid meetodikaid. Järgnevalt tuuakse näited vaid mõnest vastavast projektist<sup>34</sup> (vt ka Lüdemann 2012).

Inglismaal viidi 2010. aastal läbi rahvuslik strateegiliste oskuste audit, mis kombineeris nii kvantitatiivseid kui ka kvalitatiivseid meetodeid ja mille eesmärgiks oli koostada stsenaariumidel põhineva käsitluse alusel prognoos oskuste vajaduse kohta. Projekt koosnes kolmest instrumentidist:

- » arvuline prognoos tööjõuvajaduse kohta erinevate majandusharude, ametigruppide, haridusgruppide, soo ja piirkondade lõikes;
- » stsenaariumide koostamine aastani 2020, et tuvastada olulised globaalsed muutused, aga ka muutused Suurbritannias, mis võiksid pikaajaliselt mõjutada tööhõivet ja oskusi;
- » oskuste hindamise aruanded, mis hindasid tööjõu pakkumist ja vajadust erinevate majandusharude lõikes.

Soome *Oivallus* projekt<sup>35</sup> viidi läbi aastatel 2008–2011 tööandjate keskorganisatsiooni initsiatiivil. Selle raames koostati erinevate oskuste vajaduse prognoos aastaks 2020. Projekti aruannetes on käsitletud nii seda, milliseid oskusi tuleviku tööturul vajatakse, kui ka seda, milliseid muudatusi tuleks haridus- ja koolitussüsteemis teha, et inimestele neid oskusi pakkuda. Eeskätt rõhutatakse projekti lõpparuandes sotsiaalsete oskuste vajadust tööturul, samuti

*Soome Oivallus projekt rõhutab sotsiaalsete oskuste vajadust tööturul, samuti loovust ja ettevõtlusega seotud teadmisi.*

<sup>34</sup> Tutvustatavate programmide valikul sai otsustavaks ingliskeelse info kättesaadavus programmi kohta. Programmide ja projektide üksikasjalikum tutvustus ei ole antud aruande raames võimalik.

<sup>35</sup> Projekti kohta vt [http://ek.multiedition.fi/oivallus/en/index\\_copy.php](http://ek.multiedition.fi/oivallus/en/index_copy.php)



loovust ja ettevõtlusega seotud teadmisi. Haridussüsteem peaks pöörama suuremat tähelepanu koostööoskuste arendamisele, samuti info kasutamise ja leidmise oskustele (Oivallus 2011). Selleks tuleks üle vaadata senised õpetamismeetodid ja seda eriti ülikoolides. Sellele peaks kaasa aitama õppejõudude pedagoogiliste oskuste tõstmine.

Austraalias Queenslandis kasutati lähenemist, mille raames ei uuritud oskuste nõudlust ja pakkumist eraldi, vaid neid käsitleti koos koordineeritult (Eddington 2012). Selle asemel, et automaatselt reageerida tööandjate nõudlusele ja avada vastavate erialade kursusi, uuriti enne, kas tegemist on tõepoolest oskuste pakkumise vähesusega või on kohalikud töökohad töövõtjatele hoopis väheatraktiivsed ja seetõttu valitseb teatud aladel tööjõupuudus. Projekti iseloomustavad järgmised tunnused:

**Eduka innovatsiooni oluline faktor on vahendajad, kes suudaksid tegeleda mitte ainult tööjõu arendamisega, vaid eelkõige ettevõtete arendamisega.**

- » tööjõu värbamisega seotud probleeme ei seostatud tööjõu oskuste puudumise, vaid pigem pakutavate töökohtade struktuuriga;
- » projekt eeldas nende tööandjate kaasamist, kes aktsepteeriksid kaasvastutust tööjõu ettevalmistamisel ja koolitamisel;
- » eduka innovatsiooni oluliseks faktoriks on vahendajad, kes suudaksid tegeleda mitte ainult tööjõu, vaid eelkõige ettevõtete arendamisega.

Projekti tulemusena arendati välja 60 oskuste arendamise strateegiat 20 erineva majandussektori, sealhulgas ka avaliku sektori jaoks.

### 3.1.2. Finantseerimisinstrumentide näited<sup>36</sup>

**Saksamaal on osades liidumaades kasutusel nn koolitustšekid, mis tagavad, et 50% koolituses osalemise tasudest hüvitatakse.**

Seoses laenudega tuuakse OECD (2012) aruandes positiivse näitena Austraalia, Hispaania ja Suurbritannia, kus õppelaenu tagasimakse on seostatud sissetulekuga ning algab alles siis, kui õppelaenu võtja sissetulek saavutab teatud taseme. Austraalias võeti 2008. aastal kasutusele spetsiaalne laen ka kutsehariduse omandajatele (Hoeckel jt 2008). Sedagi laenu tuleb hakata tagasi maksma alles siis, kui on saavutatud sissetulekute teatud tase.

**Hollandis on kasutusel individuaalsed koolituskontod, mida inimesed saavad kasutada koolituses osalemiseks.**

Spetsiifilised õppetoetused võivad olla ette nähtud teatud gruppidele. Näiteks lirimaal pakutakse tasuta koolitust neile juhtidele, tehnilistele nõustajatele, instruktoritele ja konsultantidele, kes on seotud tehnoloogiarikaste projektidega.

**Prantsusmaal peavad ettevõtted juba alates 1925. aastast maksma nn koolitusmaksu, mis on 0,5% palkadeks läinud summast.**

Saksamaal on osades liidumaades kasutusel nn koolitustšekid, mis tagavad, et 50% koolituses osalemise tasudest hüvitatakse (kokku 500 euro ulatuses). Need tšekid on ette nähtud väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete töötajatele. Tšekke saab kasutada nii formaalhariduse kui ka koolituste eest maksmisel.

**Quebecis kasutatakse nn koolita või maksa süsteemi, mis nõuab tööandjatelt teatud summa koolitusfondi maksmist.**

Hollandis on kasutusel individuaalsed koolituskontod, mida inimesed saavad kasutada koolituses osalemiseks. Nende eesmärgiks on soodustada säästmist hariduse omandamiseks. Kontodele teevad sissemaksid nii riik, tööandjad kui ka õppijad ise.

Austraalias on kasutusel mitmeid skeeme, milles koolituse rahastamisesse on kaasatud erinevad osapooled. Üheks selliseks on riiklik tööjõu arendamise fond<sup>37</sup>. Rahastamises osalevad nii riik kui ka tööandjad. Tööandjate panus on olenevalt ettevõtte suurusest 33–66% õppe maksumusest. Toetust pakutakse ainult riiklikult akrediteeritud koolitustes osalemiseks.

Prantsusmaal peavad ettevõtted juba alates 1925. aastast maksma nn koolitusmaksu, mis on 0,5% palkadeks läinud summast. Kanadas Quebecis kasutatakse nn koolita või maksa süsteemi, mis nõuab tööandjatelt teatud summa koolitusfondi maksmist. OECD (2012) aruande kohaselt aktsepteerivad tööandjad sellist finantskeemi pigem siis, kui see on kas regionaalne või teatud sektori põhine (mitte universaalne).

<sup>36</sup> Vt ka OECD 2008; Müller ja Behringer 2012.

<sup>37</sup> National Workforce Development Fund; <http://www.deewr.gov.au/Skills/Programs/SkillTraining/nwdf>.

### 3.1.3. Ülevaade mõningatest madala haridus- ja oskuste tasemega inimeste kaasamise programmidest

#### **Knowledge Lift programm Rootsisis**

Programmiga *Knowledge Lift*<sup>38</sup> alustati juba 1997. aastal. Selle eesmärgiks oli tõsta madala haridustasemega inimeste haridustase vähemalt keskhariduse tasemele (ISCED 3) ja oluliseks sihtgrupiks olid madala haridustasemega töötud. Põhieesmärk oli tõsta sihtgrupi üldiste teadmiste (rootsi ja inglise keele, matemaatika jne) taset. Programm korraldati kohalikul tasandil vastava täiskasvanuhariduse süsteemi (KOMVUX) kaudu. Üks kursus kestis reeglina pool aastat. Vastuvõtt oli piiranguteta. Vastuvõtmise põhiprintsiibiks oli inimeste endi soov, kusjuures pakkuda tuli mitmeid valikuvõimalusi nii kursuse toimumise aja kui ka koha suhtes. Osalejate värbamine toimus vahel ka ametiühingu ja kohaliku tööbüroo kaudu, õppijatele pakuti erinevaid rahalise abi meetmeid. Üheks selliseks oli spetsiaalne haridustoetus, mida maksti maksimaalselt aasta jooksul neile programmis osalejatele, kes said töötü abiraha. Erinevaid toetusi kombineeriti ka õppelaenudega. Riigipoolne finantseerimine toimus kohalike omavalitsuste kaudu, kusjuures eraldatav raha sõltus nii töötuse tasemest kui ka oskuste struktuurist omavalitsuses. Programmi esimestel aastatel eraldati selle jaoks igal aastal ca 350 miljonit USA dollarit.

Üldjuhul pidid osalised olema 25–55-aastased ja õppima kas põhi- või keskhariduse tasemel. Aastail 1997–2002 osales programmis rohkem kui 10% kogu tööjõust. Programm suurendas oluliselt täiskasvanuõppes osalejate arvu (võrreldes varasemate aastatega oli kasv ca 80%) ja selle rakendamine tõi kaasa ka õpetamismetoodika uuendamise. Hilisemad analüüsid on näidanud, et programmis osalemine aitas vähendada noorte meeste töötusrisiki ja parandada nende tööleidmise võimalusi (Albrecht jt 2004). Samas noorte naiste korral sarnast mõju ei leitud.

#### **Noste programm Soomes**

*Noste* programmi<sup>39</sup> rakendati aastatel 2003–2009 ja selle eesmärgiks oli nagu Rootsi *Knowledge Lift* programmi puhulgi madala haridustasemega täiskasvanute haridustaseme tõstmine. Lisaks sellele olid eesmärkideks tööturul hõivatuse suurendamine ja ainult põhiharidusega inimestele paremate karjäärivõimaluste pakkumine. Programmi rakendamise ajendiks sai tööjõupuudus, mis kaasnes sõjajärgse suure kohordi tööturult lahkumisega. Erinevalt *Knowledge Lift* programmist oli *Noste* suunatud vaid põhiharidusega täiskasvanutele, kellele pakuti kutseoskuste omandamise võimalust. Programm pidi:

- » parandama täiskasvanute juurdepääsu haridusele (eriti just kutseharidusele), rakendades erinevaid kaasamise ja informeerimise meetmeid;
- » suurendama kohtade arvu kutsehariduses ja arvutikursustel, kaasates selleks spetsiaalseid rahalisi vahendeid;
- » suurendama spetsiaalse finantseerimise kaudu kutsehariduses õppivatele täiskasvanutele ette nähtud toetusmeetmeid.

Programmi kaudu pakuti kutsehariduse omandamist (nii kutsekeskhariduse kui ka lühemate kutsehariduse õppekavade näol), aga ka arvutikasutusoskuste parandamisele suunatud kursusi. Esialgelt olid programmi sihtgrupiks 30–54-aastased, kuid pärastpoole vanusepiire laiendati: osaleda said soovijad vanuses 24 kuni 59 aastat. Eriline sihtgrupp olid need, kellel ei olnud põhiharidust.

**Osalejate värbamine toimus vahel ka ametiühingu ja kohaliku tööbüroo kaudu, õppijatele pakuti erinevaid rahalise abi meetmeid.**

**Programmis osalemine aitas vähendada noorte meeste töötusrisiki ja parandada nende tööleidmise võimalusi.**

**Programmi kaudu pakuti kutsehariduse omandamist, aga ka arvutikasutusoskuste parandamisele suunatud kursusi.**

38 Programmi kohta vt lähemalt Friberg 2000; Ministry of Industry 2001.

39 Programmi kohta vt *Noste Programme* (2003); *Noste Programme 2003–2009* (2010).

**2003–2007 eraldati spetsiaalselt programmi läbiviimiseks 124,5 miljonit eurot.**

**Kuu aja vältel sõitis Soomes ringi Ameerika päritolu veoauto, mis kandis Noste logo ja andis infot programmi kohta.**

**Noste programmis osales 7,3% sihtgrupist. 38% osalejatest osales arvutikursustel.**

**Õnnestus kaasata ühte vähim koolituses osalevat gruppi, nimelt 30–59-aastaseid mehi.**

**Oluliseks tulemuseks märgitakse lõpparuandes just kolmepoolset koostööd tööandjate, töötajate ja koolituse pakkujate vahel.**

**Oluliseks peeti just seda, et täiskasvanuõppes osalemine õnnestus muuta senisest võrdsemaks.**

Aastatel 2003–2007 eraldati spetsiaalselt programmi läbiviimiseks 124,5 miljonit eurot (lisaks tavapärasele täiskasvanuõppe finantseerimisele). Osalejatele oli programmis osalemine tasuta.

Programmi läbiviimiseks töötati välja ka spetsiaalne kommunikatsioonistrateegia. Inimeste informeerimiseks olid ette nähtud spetsiaalsed meetmed nii kogu riigi, piirkonna kui ka kohalikul tasandil. Erinevatele sihtgruppidele (õppijad, ettevõtjad jt) olid ette nähtud programmi tutvustavad brošüürid, postrid ja muu infomaterjal. Programmi ajaleht vahendas infot parimate praktikate kohta, programmil oli koduleht jne. *Noste Road Show* oli eraldi selle programmi jaoks välja töötatud informeerimise ja kaasamise meede. Kuu aja vältel sõitis Soomes ringi Ameerika päritolu veoauto, mis kandis *Noste* logo ja andis infot programmi kohta. Ajakirjanduses ilmus selle tuuri kohta üle 100 artikli.

Programmi raames toimus rida seminare, mille eesmärgiks oli tõsta õpetajate ja kutseõppeasutuste esindajate teadmisi sellest, kuidas kaasata ning õpetada madala haridustasemega täiskasvanuid. Programm aitas arendada koostööd haridusinstitutionide ja tööandjate vahel ning luua ja toetada koolituse pakkujate vahelisi koostöövõrgustikke. Programmi käigus toimusid seminarid nii koolituse pakkujatele, koolituses osalejatele kui ka programmi partneritele. Parimate praktikate kohta ilmus mitmeid publikatsioone.

*Noste* programmis osales 7,3% sihtgrupist. 38% osalejatest osales arvutikursustel. Väga hästi õnnestus programmi kaasata vanemaid vanusegruppe: kolm neljandikku osalejatest olid üle 40-aastased, kusjuures osalejate kõige suurema vanusegrupi moodustasid 50–54-aastased. Osalejatest umbes kümnendiku moodustasid töötud. Programmi ühe tulemusena märgitakse, et õnnestus kaasata ühte vähim koolituses osalevat gruppi, nimelt 30–59-aastaseid mehi (*Noste Programme... 2010*). Programmi raames pakuti uusi erialasid, suurendati kohalikku koolituspakkumist ning võimalusi ühendada töö ja õppimine, võimaldades osalejatele paindlikku töögraafikut. Osalejate hinnangul aitas programm kaasa nende oskuste tõusule ja töömotivatsiooni tõstmisele.

*Noste* programm nõudis, et koolituse pakkujad teeksid koostööd tööandjate ja ametiühingute esindajatega, et parandada täiskasvanuõppe vastavust tööandjate vajadustele. Koostöö toimus just piirkondlikul tasandil. Programmi lõpparuandes leitakse, et võrgustike moodustamise tulemuseks oli koolitusvõimaluste avardumine, õppijate nõustamise paranemine ja erinevate kaasamistegevuste kasutamine.

Programmi oluliseks tulemuseks märgitakse lõpparuandes just kolmepoolset koostööd tööandjate, töötajate ja koolituse pakkujate vahel. Tööandjate toetus ja paindliku tööaja pakumine võimaldas sihtgrupil koolituses osaleda. Samuti leiti, et just töökoha kaudu sai kõige efektiivsemalt jõuda programmi sihtgrupini, st madala haridustasemega inimesteni, kuna nende õpimotivatsioon on tugevalt seotud just tööks vajalike oskuste omandamisega. Osa koolitusest toimus töökohtadel, mis võimaldas koolituse pakkumisel ajalist paindlikkust. Koolituse sisu valikul arvestati tööandjate vajadustega.

Programmis pöörati suurt tähelepanu inimeste nõustamisele. Sihtgrupi spetsiifilisuse tõttu oli sellel eriline tähtsus just õppima asumisel, et julgustada ja motiveerida madala haridustasemega inimesi üldse õpinguid alustama. Õpingute käigus pakuti osalejatele mitmeid toetusmeetmeid: tugiõpet, personaalset nõustamist, lisaaega õpingute planeerimiseks jne. Koolide juurde loodi õpinge, et toetada sihtgrupi õppimist. Täiskasvanuõpet pakuvad koolid õppisid programmi käigus paremini hindama madala haridustasemega õppijate vajadusi ja neid õppetöösse kaasama.

Üldhinnang programmile oli positiivne, kusjuures oluliseks peeti just seda, et täiskasvanuõppes osalemine õnnestus muuta senisest võrdsemaks.

## Skills for Life Inglismaal

2001. aastal algatati Inglismaal programm *Skills for Life*, mille eesmärgiks oli elanikkonna üldiste oskuste arendamine<sup>40</sup>. Eesmärgiks seati, et 2010. aastaks peaks 2,25 miljonit täiskasvanut olema tõstnud oma oskusi senisest kõrgemale tasemele. Programmi jätkamisel formuleeriti uus eesmärk: 2020. aastaks peaks 95%-l tööealisest elanikkonnast olema vähemalt 1. taseme funktsionaalne lugemisoskus ja 3. taseme matemaatiline kirjaoskus. Eesmärgi saavutamiseks nähti ette mitmed meetmed:

- » õppijate ja tööandjate kaasamine;
- » üldiste oskuste parandamisele suunatud kursuste parem planeerimine ja rahastamine;
- » õppe kvaliteedi tagamine;
- » õppijate õpitulemuste parandamine õppimisvõimaluste kättesaadavaks tegemise ja barjääride vähendamise abil.

Programm oli suunatud eeskätt inimeste baasiliste oskuste (eelkõige funktsionaalse lugemis- oskuse ja matemaatilise kirjaoskuse) tõstmisele, aga ka migrantide inglise keele oskuse paran- damisele. Selle jätkamisel suunati aga eriline tähelepanu inimeste baasiliste oskuste sidumisele nende tööturu võimalustega, st et funktsionaalse lugemisoskuse, keeleoskuse ja matemaatilise kirjaoskuse tõus aitaks neil leida töö, püsida tööturul ja saada ametikõrgendust.

Uuendatud strateegiadokumentide teiseks keskseks teemaks kujunes nõudluse mõjutamine ja seda just matemaatilise kirjaoskuse tõstmisega seotud koolituse järele. Programmi vara- sem etapp näitas, et funktsionaalse lugemisoskuse tõstmisele suunatud koolituse nõudlus oli elanikkonna hulgas märgatavalt suurem kui matemaatilise kirjaoskuse kursused. Inglise keele kursuste osas ületas aga nõudlus pakkumise. Seetõttu oldi sunnitud programmi käigus muutma nende kursuste rahastusmudelit: kui enne olid kõik kursused osavõtjatele tasuta, siis muudeti inglise keele kursused just suure nõudluse tõttu osaliselt tasuliseks. Tasuta jäid need vaid kõige ohustatumatele gruppidele. Kolmandaks keskseks teemaks kujunes koolituse paindlikkus ja selle vastavus nii osavõtjate kui ka tööandjate vajadustele.

Strategia sihtgruppideks olid:

- » töötud ja tööotsijad;
- » madalate oskustega töötajad;
- » vangid;
- » teised sotsiaalse tõrjutuse ohuga grupid;
- » vähearenenud piirkondade elanikud.

Programmi olid kaasatud erinevad osapooled: tööandjad, töötajad, koolituse pakkujad, eri- nevad organisatsioonid (sealhulgas ametiühingud) ja riigiametid. Selle programmi üheks tunnusjooneks on erinevate osapoolte väga tihe koostöö. Koolituse pakkujate ring oli väga lai: jätkuhariduse kolledžid, erakoolitusasutused, kolmas sektor, koolid jt. Koolitust pakuti ka kohalikes raamatukogudes, muuseumides, spordiklubides jne. Koolituse pakkujad said taotleda toetust. Oluline märksõna oli koolituse paindlikkus nii pakkumise aja ja koha mõttes kui ka võimalus õppimine katkestada ning liituda sellega uuesti õppijale sobival ajal.

Asutati ka eraldi teenus tööandjatele (*Train to Gain*), kes said loodud fondist taotleda raha oma töötajate koolitamiseks, panustades koolitusse ka ise. Sealjuures maksis fond funktsio- naalse lugemisoskuse ja matemaatilise kirjaoskusega seotud koolituste eest täies mahus. Töö-

**Inglismaa programm Skills for Life oli suunatud baasiliste oskuste (eelkõige funktsionaalse lugemisoskuse ja matemaatilise kirjaoskuse) tõstmisele, aga ka migrantide inglise keele oskuse parandamisele.**

**Koolitust pakuti ka kohalikes raamatukogudes, muuseumides, spordiklubides jne.**

**Alla 50 töötajaga ettevõtetele olid ette nähtud mitmed lisasoodustused, näiteks maksti koolituse ajal osaliselt kinni koolituses osalenud töötajate töötasu.**

<sup>40</sup> Rohkem infot vt *Skills for Life...* (2001); *Skills for Life: Changing lives* (2009).

andjatele andsid nõu spetsiaalsed vahendajad, kes olid vastava majandusharu eksperdid. Nad aitasid tööandjatel kindlaks teha ettevõtte oskuste vajadust ja leida koolitusi, mis aitaksid seda vajadust rahuldada. Alla 50 töötajaga ettevõtetele olid ette nähtud mitmed lisasoodustused, näiteks maksti koolituse ajal osaliselt kinni koolituses osalenud töötajate töötasu. Väikestele ja keskmise suurusega ettevõtetele pakuti toetusi, mis aitasid neil kriisi üle elada (sealhulgas pakuti IT- ja finantsalast koolitust). Samas on leitud, et *Train to Gain* ei suurendanud oluliselt koolituse pakkujate arvu ega ka töötajate osalemise protsenti (Abramovsky jt 2011).

Tööandjate kaasamiseks kasutati programmi raames mitmeid meetmeid. Näiteks said tööandjad ühineda initsiatiiviga „Oskuste tagatis“ (*The Skill Pledge*). Sellega võtsid ettevõtjad kohustuse toetada töötajate üldiste oskuste tõstmisele suunatud ja ka uue kvalifikatsiooni omandamisega seotud koolitusi. Initsiatiiviga ühinenud tööandjad said taotleda toetust teenuse *Train to Gain* kaudu. Programmi olid kaasatud ka tööandjate haruorganisatsioonid.

Madalate oskustega inimesed püüti leida kohalike tööturuametite kaudu. Läbi nende toimus ka tööotsijate ja töötute koolitusse suunamine, kusjuures üldiste oskustega seotud õpe integreeriti kutseoskuste arendamisega seotud koolitusse. Vastavad nõustamiskeskused andsid inimestele infot ja nõu koolitusvõimaluste leidmisel ning aitasid ka kaasa barjääride vähendamisele, aidates leida lapsehoiuvõimalusi, olla kursis õigustega ja toime tulla rahaasjadega. Nõustamist pakuti nii individuaalselt, telefoni teel kui ka interneti kaudu.

Programmi läbiviimisel oli oluline roll info levitamisel ja kogu kommunikatsioonistrateegial. Selle raames pöörati suurt tähelepanu spetsiaalsetele sihtgruppidele, samuti oli osa infomaterjale koostatud kohalikkude eripära arvestades. Igal aastal viidi läbi täiskasvanud õppija nädalat, perekonna õppimise festivali jm üritusi. Eraldi initsiatiiv oli *Quick Readers*, mille raames anti välja menuautorite kirjutatud õhukesti ja põneva sisuga raamatuid, et vähese lugemisoskusega inimesi lugema meelitada. Samuti pakuti baasoskuste tõstmise kursusi kohalike jalgpalliklubide kaudu.

Kogu programmi on kritiseeritud põhjusel, et lähenemine ei olnud diferentseeritud, st ei arvestatud, millisel tasemel teadmisi konkreetsetes majandusharus töötavad inimesed vajavad ja kes seda konkreetset vajavad (Payne 2007). Pigem oli tendents selline, et majandust käsitleti tervikuna ja finantsid suunati töötajate oskuste tõstmisele üldiselt, arvestamata sealjuures tööandjate nõudlust ning konkreetsete ettevõtete ja majandusharude vajadusi (vt ka Kersley jt 2006). Ei arvestatud, et teadmised ja oskused saavad tuua majanduslikku kasu vaid siis, kui tööandjad neid kasutavad. Kui ettevõttel puudub huvi töötajate tõusnud teadmiste taaset rakendada, siis ei ole probleem mitte töötajate vähestes oskustes, vaid pigem selles, et majanduse struktuur ei vasta pakutavate oskuste struktuurile. Seega ei anna vaid töötajate teadmiste tõstmine soovitud tulemusi, kui sellega ei kaasne majanduse struktuuri ja tööorganiseerimise muutus. Samuti kritiseeriti programmi põhjusel, et see vähendas tegelikult tööandjate vastutust tööjõu ettevalmistamisel, andes neile märku, et riik võtab vastutuse töötajate koolitamise eest enda kanda (Payne 2007).

### **WeGebAU Saksamaal<sup>41</sup>**

WeGebAU (*Förderung der Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen*) on spetsiaalne koolitusprogramm, mille algatas 2006. aastal Saksamaa tööhõiveagentuur. Programmis saavad osaleda kõik töötajad (2006. aastal said osaleda ka töötud) ja selle peamine eesmärk on pakkuda koolitust neile, keda ähvardab kõige enam töötuks jäämine või oskuste vananemine. Selliste gruppidega defineeriti programmis vanemaalised ja madala oskuste tasemega väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete töötajad. Alates 2007. aastast saavad programmis osaleda need töötajad, kes on vähemalt 45-aastased ja töötavad ettevõttes, mille töötajate arv jääb alla 250. Esimestel aastatel teadsid nii tööandjad kui ka

**Tööotsijate ja töötute suunamine koolitusele toimus kohalike tööturuametite kaudu, kusjuures üldiste oskustega seotud õpe integreeriti kutseoskuste arendamisega.**

**Programmi läbiviimisel oli oluline roll info levitamisel ja kogu kommunikatsioonistrateegial.**

**Vaid töötajate teadmiste tõstmise ei anna soovitud tulemusi, kui sellega ei kaasne majanduse struktuuri ja tööorganiseerimise muutus.**

**Saksamaa programmi WeGebAU peamine eesmärk on pakkuda koolitust neile töötajatele, keda ähvardab kõige enam töötuks jäämine või oskuste vananemine.**

**Hiljutise majanduskriisi ajal suurendati oluliselt programmi rahastust ja lõdvendati osaluskriteeriume.**



töövõtjad programmist väga vähe, kuid alates 2008. aastast on just kohalikud tööbürood seda reklaaminud. Hiljutise majanduskriisi ajal suurendati oluliselt programmi rahastust ja lõdvendati osaluskriteeriume, mistõttu 2009. aastal tõusis osalus järsult. Pärast seda karmistati osaluskriteeriume ja seetõttu osalus vähenes.

Nii ettevõtjad kui ka töötajad saavad taotleda toetust. Töötajatele hüvitatakse nii koolituses osalemise otsesed kulud kui ka näiteks lastehoiu ja transpordikulud. Tööbüroo peab koolitusprogrammi heaks kiitma, koolituse pakkuja peab olema akrediteeritud ja koolitus ei tohi olla ettevõttespetsiifiline, vaid kasutatav ka teistes ettevõtetes. Tööandja peab jätkama töötajale töötasu maksmist kogu koolituse ajal.

### **Graduado en Educacion Secundaria (Secondary Education) Radio Hispaanias**

*Graduado en Educacion Secundaria (GES)* on ametlikult tunnustatud kaugõppekursus<sup>42</sup>, mida pakutakse raadio ja interneti teel ning mis võimaldab omandada keskhariduse. Õppematerjalid on kättesaadavad internetis. Lisaks sellele pakutakse kohalikes õppeasutustes iganädalast personaalset konsultatsiooni. Õppematerjalid on kättesaadavad interneti kaudu, kuid programmi eeliseks peetakse just seda, et toimub ka otsene suhtlus õpetajate ja õppija vahel. GES tugineb kohalikel haridusinfokeskustel ja muudel kohalikel organisatsioonidel, sealhulgas raamatukogudel. Neil organisatsioonidel on mitte ainult toetav ja infot levitav funktsioon, vaid nende kaudu toimuvad ka näiteks õppijate nõustamine ja konsultatsioonid. Õpingute lõpetamisel saadakse tunnistus, mis tagab juurdepääsu kõrgharidusele. Sihtgrupiks on kõik üle 18-aastased täiskasvanud, kellel ei ole keskharidust.

Kursus on organiseeritud moodulitena, mis annavad teatud arvu punkte. Seega on õpingud väga paindlikud, võimaldades õppijal endal korraldada õppimist talle sobival viisil, ja tagavad samas iga kursuse läbimisel formaalse tunnustamise. Kui õppija peab õppimise mingil põhjusel katkestama, siis on tagatud, et ta ei pea alustama õpinguid otsast peale. Kursuse struktuur lähtub sellest, et täiskasvanud õppijal on palju keerulisem õpinguid muude kohustustega ühitada kui tavalisel õppijal.

Programmi hindamisel on väga oluliseks peetud just selle paindlikkust. Õpingute alustamisel hinnatakse õppijaid nende varasemate õpingute ja kogemuste alusel ning neile koostatakse personaalne õppeplaan. Personaalset lähenemist peetakse programmi üheks eeliseks. Pakutavad õppeprogrammid olenevad kohalikest vajadustest ja on diferentseeritud.

Välja on töötatud vastavad õppepaketid ja moodulid. Riik subsideerib kursuseid. Infot kursuste kohta levitatakse erinevate kanalite kaudu, kusjuures oluline on just sihtgrupile suunatus ja kohalike infokanalite kasutamine (näiteks kohalikud ajalehed ja raadioprogrammid jne). Kursustel osaleb igal aastal 100 000 õpilast, kokku on neil osalenud umbes 2 miljonit inimest.

### **Written Off? Irimaal**

Irimaa riiklik täiskasvanuhariduse agentuur on alates 2000. aastast kasutanud televisiooni, et juhtida vaatajate tähelepanu funktsionaalse lugemisoskuse olulisusele, informeerida toetusmeetmetest ja motiveerida inimesi jätkama õpinguid ning tagada õppimisvõimalused kaugõppe võimalusi kasutades.

*Written Off?* oli üles ehitatud telesarjana<sup>43</sup>, mis jälgis 11 täiskasvanut kaheksa nädala vältel, mil nad läbisid 104-tunnise intensiivkursuse. Kursus toimus klassiruumis ning seda näidati huvitavas ja meelelahutuslikus vormis. Selle eesmärgiks oli tõsta potentsiaalsete õppijate motivatsiooni. Vaatajatel oli võimalus helistada tasuta infonumbril, et saada infot õppimisvõimaluste kohta. Sarja näidati aastatel 2008 ja 2009. Nädalas ületas vaatajate arv 200 000, kusjuures neid oli keskmiselt rohkem maapiirkondades, samuti oli vaatajaid palju üle 55-aastaste vanusegrupis.

*Graduado en Educacion Secundaria (GES) on ametlikult tunnustatud kaugõppekursus, mida pakutakse raadio ja interneti teel ning mis võimaldab omandada keskhariduse.*

*Õpingute alustamisel hinnatakse õppijaid nende varasemate õpingute ja kogemuste alusel ning neile koostatakse personaalne õppeplaan.*

*Kursustel osaleb igal aastal 100 000 õpilast, kokku on neil osalenud umbes 2 miljonit inimest.*

*Irimaa telesari jälgis 11 täiskasvanut kaheksa nädala vältel, mil nad läbisid 104-tunnise intensiivkursuse huvitavas ja meelelahutuslikus vormis.*

42 <https://www.provadis.de/weiterbildung/finanzierung/wegebau-foerderprogramm/>

43 Vt <http://www.writeon.ie>

*Written Off?* spetsiifilised eesmärgid olid muuhulgas:

- » tõsta teadmisi kaugõppe võimalustest;
- » näidata potentsiaalsetele õppijatele õpingute jätkamise eeliseid ja pikaajalisemat kasu, demonstreerides, kui ruttu on võimalik tõsta oma teadmisi ja parandada oskusi;
- » veenda otsustajaid, et intensiivkursused toovad suurt kasu, ja suurendada nende kursuste finantseerimist.

Programmi õppetundidena on nimetatud:

- » positiivse sõnumi edastamist – programmis osalejad olid mingil alal edukad (kas siis isiklikus elus, tööalaselt, kohaliku elu edendajatena vmt) ning üldiste oskuste tõstmine aitas kaasa nende arengule ja saavutustele;
- » massimeedia kasutamist;
- » innovaatiliste meetodite ja partnerite kasutamist nähtavuse suurendamiseks;
- » tegeliku õppimissituatsiooni kajastamist;
- » täiskasvanute vajadustega arvestamist;
- » programmi tootva organisatsiooni enda koolituse pakkujaks kujunemist;
- » toetuse pakkumist (võimalust helistada infonumbril).

### 3.2. Tööandjatele suunatud programmid

Kirjanduses ja aruannetes mainitakse erinevaid riigi tasandi ja piirkondlikke programme, mille eesmärgiks on innovatsioon ettevõtetes ja töökorralduse parandamine (vt näiteks Kersley jt 2006; Gustavsen 2007; Alasoini 2009; OECD 2010). Enamik neist programmidest kombineerib omavahel erinevaid eesmärke: nii majanduslikku edukust kui ka nn sotsiaalseid eesmärke, mis on suunatud töötajate koolituse, pere- ja tööelu ühitamisele jne.

#### *Skill Ecosystem Australias*

Oskuste ökosüsteemiks nimetatakse omavahel seotud ja koostööd tegevat organisatsioonide kogumit, mis töötab sidusa üksusena ning mille eesmärgiks on tõsta ettevõtete innovatsiooni, kasvu ja jätkusuutlikkust (vt ka Finegold 1999; Hall ja Lansbury 2006). Oskuste ökosüsteemi all peetakse silmas ka kompleksset partnerlust.

Programmi<sup>44</sup> *Skill Ecosystem* eesmärgiks oli välja töötada uus lähenemine töötajate arendamisele, mis asetaks oskuste kujundamise majanduse ja tööturu arengu laiemasse konteksti. Selle raames rahastati koolituse pakkujate ja ettevõtete koostööprojekte, mis olid suunatud töötajate oskuste tõstmisele ja nende paremale kasutamisele. Töötajate koolituse kõrval pöörati programmis erilist tähelepanu ka töökeskkonnale ja töö organiseerimisele, mis mõjutab töötajate oskuste arendamist ja nende paremat realiseerimist. Selle programmi raames käiku läinud projektid võib jagada nelja gruppi:

- » töö ümberkujundamise projektid, mille eesmärgiks oli organisatsiooni struktuursete probleemide lahendamine ja mis seostusid töötajate oskuste arendamisega;
- » kutseharidusinstituutide kaasamise projektid, mille eesmärgiks oli tõsta kutsehariduse rolli töötajate ettevalmistamisel uute majandusharude ja innovaatilist tehnoloogiat kasutavate ettevõtete jaoks;

44 Programmi kohta vt Windsor (2006);  
[http://www.training.nsw.gov.au/businesses/training\\_options/managing\\_workforce/skill\\_ecosystem.html](http://www.training.nsw.gov.au/businesses/training_options/managing_workforce/skill_ecosystem.html)

**Programmi Skill Ecosystem eesmärgiks oli välja töötada uus lähenemine töötajate arendamisele, mis asetaks oskuste kujundamise majanduse ja tööturu arengu laiemasse konteksti.**



- » kvaliteedi parandamise projektid, mille eesmärgiks oli parandada toodete või teenuste kvaliteeti, kasutades selleks erinevaid võrgustikke;
- » oskuste ja tööjõupuuduse projektid, mis olid suunatud vajalike oskuste puudusega seotud probleemide (sealhulgas ka struktuursed probleemid, töötajate värbamine jne) lahendamisele.

Seega ei olnud programmi eesmärgiks mitte ainult pakkuda koolitust, vaid kujundada ja arendada kogu oskuste ökosüsteemi. Finantseeriti eelkõige neid projekte, mis pöörasid tähelepanu nii oskuste pakkumise kui ka nõudluse poolele ja soodustasid uute praktikate kasutuselevõttu. Oluline oli just ettevõtjate kaasamine.

Programmi hindamisel on positiivseks peetud seda, et programm aitas stimuleerida avalikku debatti selle üle, milline on ettevõtjate roll ja vastutus kutsehariduse pakkumisel, ning juhtis tähelepanu sellele, et oskuste kujundamise poliitika peaks olema diferentseeritud ja lähtuma konkreetse majandusharu vajadustest. Oskuste kujundamisele ei saa kõigis majandusharudes ja ettevõtetes läheneda ühe malli järgi. Arvestada tuleb nii oskuste pakkumist kui ka nõudlust. Samuti tuleb arvesse võtta majanduse üldist arengut.

Seega pakkus programm poliitikutele välja oskuste kujundamise uue kontseptuaalse lähene-mise, mis tõi välja oskuste nõudluse mõjurid ja rõhutas, et ei piisa vaid oskuste tõstmisest, kui nende järele puudub tööturul vajadus. Programm juhtis tähelepanu sellele, et kui ettevõtjad soovivad kujundada ettevõttes ümber nii töö organiseerimist kui ka töötajate oskuste aren-damise poliitikat, vajavad nad toetust, konsultatsioone ja igakülget abi.

Programmi hindamisaruandes tuuakse välja mõned programmi rakendamise-ga seotud prob-leemid. Esiteks oli efektiivsete ja jätkusuutlike ökosüsteemide loomine kompleksne, sest see nõudis erinevate osapoolte kaasamist ja nendevahelist usaldust. Seetõttu oli oluline roll just projektijuhtidel, kes aitasid lahendada konflikte, ühitada võrgustiku osapoolte huve ja panna osapooli nägema vajadust oskuste järele laiemas kontekstis. Teiseks oli vaja leida mehhanismid, kuidas programmis osalejate ning poliitikute omavaheline suhtlus ja koostöö kõige paremini toimiks. Programmi kõige olulisemaks väljakutseks peeti seda, et oskuste ökosüsteemi programm ei olnud tegelikult kooskõlas Austraalia vähereguleeritud tööturu, liberaalse kasvumudeli ja tugevate ametiühingute puudumisega (vt näiteks Payne 2007).

Kindlasti suutis programm kaasa tuua positiivseid muutusi sellega seotud ettevõtetes, kuid kriitikute meelest mitte olulisi muutusi poliitikas, kuna mitmetele probleemidele lahenduste leidmine väljus programmi raamest ja nõudis kõrgemal tasemel poliitilisi otsuseid. Majanduse restruktureerimine ja tööturu polariseerumine vähereguleeritud liberaalse turumajanduse tingimustes toob kaasa probleeme, mida isoleeritud programm ei suuda lahendada, kui sellega ei kaasne muutused majandus- ja tööturupoliitikas, miinimumpalkades ja tööjõu ettevalmistamise poliitikas. Ei leitud lahendust, mida hakata peale nende ettevõtetega, mille tööprotsess tugineb madalate oskustega ja madalalpalgalisele tööjõule.

Hinnates programmi rakendamisvõimalusi Suurbritannias, toob Payne (2007) välja just selle, et Suurbritannia liberaalse turumajanduse mudel ei aita sellise programmi kaugemaleulatuvale mõjule kuidagi kaasa. Need probleemid on ilmselt küllaltki sarnased probleemidele, mis tekiks sarnase programmi realiseerimisel Eestis. Polariseerunud tööturg, madalalt tasustatud ja madalat oskuste taset nõudvate tööde arvu kasv, töötajate oskuste alakasutus ettevõtjate poolt ja ettevõtjate püüd lükata töötajate ettevalmistamisega seotud vastutus vaid riigi ja inimeste endi õlule tähendab, et selline programm jääb vaid ühekordseks ega too kaasa pikemaajalisi muutusi. Vaja on integratiivset lähenemist, mis ei käsitleks töötajate ettevalmistust eraldiseisvana lahus kogu majandus- ja tööturupoliitikast. See kriitika on kooskõlas kapitalismi variatiivsuse käsitlusega, mis rõhutab just institutsioonide ja poliitikate omavahelist seotust.

*Programm aitas stimuleerida avalikku debatti selle üle, milline on ettevõtjate roll ja vastutus kutsehariduse pakkumisel.*

*Oskuste ökosüsteemi programm ei olnud tegelikult kooskõlas Austraalia vähereguleeritud tööturu, liberaalse kasvumudeli ja tugevate ametiühingute puudumisega.*

*Majanduse restruktureerimine ja tööturu polariseerumine vähereguleeritud liberaalse turumajanduse tingimustes toob kaasa probleeme, mida isoleeritud programm ei suuda lahendada.*

*Need probleemid on ilmselt küllaltki sarnased probleemidele, mis tekiks sarnase programmi realiseerimisel Eestis.*

**Põhjamaade programmide ühiseks jooneks on suunatus töökohtade muutusele ja innovatsioonile.**

**Erilise tähelepanu all olid alla 10 töötajaga väikeettevõtted. TYKES programmi raames rahastati 1164 projekti, programmis osales 207 000 inimest. 70%-s programmi raames rahastatud projektidest tõusis töö tootlikkus ja toodete või teenuste kvaliteet.**

### **Lühiülevaade Põhjamaade programmidest<sup>45</sup>**

Alasoini (2009) märgib oma ülevaates, et Põhjamaade programmide ühiseks jooneks on suunatus töökohtade muutusele ja innovatsioonile suure hulga kas siis ühe ettevõtte tasandil või ettevõtete võrgustikus läbi viidud projektide rahastuse abil. Projektid, mille eesmärgiks oli organisatsiooni muutus ja innovatsioon, kohandasid universaalseid strateegiaid kohalikele oludele.

Norra esimesed sellised programmid algasid juba 1960. aastatel. Järgnevatel aastatel viidi läbi terve hulk programme ja projekte. Ametiühingud ja ettevõtjate organisatsioon kirjutasid 1982. aastal alla kokkuleppele, mille sisuks oli uute kohaliku koostöö vormide edendamine ja töö organiseerimise parandamine. Selle kokkuleppe raames toetati mitmeid projekte, konverentside ja seminaride läbiviimist jne. Kokkuleppel põhinesid ka ettevõtete arengu programm 2000 (1994–2001) ja VC (*Value Creation*) programm (2001–2010). VC programm realiseeriti piirkondlikul tasandil. Eesmärgiks oli luua kohalike ettevõtete ja teiste organisatsioonide koostöövõrgustikke, kaasates sealhulgas ka kohalikke ülikoole, kolledžeid ja uurimisinstituute.

Rootsi programmide alguseks loetakse 1960. aastate lõppu. Peamised riigi tasandi programmid on olnud LOM programm (1985–1990), mis rõhutas demokraatlikku dialoogi kui peamist töökohtade muutuse vedurit, ja tööelu toetuse programm (*Work Life Fund Programme*) (1990–1995). Neist viimase raames toetati 25 000 projekti. 2001. aastal loodi kaks uut agentuuri (FAS – *Swedish Council for Working Life and Social Research* ja VINNOVA – *Swedish Agency for Innovation Systems*), mille vastutusalade hulka kuulus töökohtade areng. Neist esimese missioon on seotud eelkõige uuringutega ja peamine eesmärk tööeluga seotud alus- ja rakendusuringute toetamine. VINNOVA toetab nii uuringuid kui ka ettevõtete ja võrgustike arenguga seotud projekte. Alasoini (2009) märgib siiski, et tööandjate ühenduse kaasatus tsentraalsel tasandil on viimastel aastatel oluliselt vähenenud. Pigem on toimunud programmide mitmekesisustumine ja regionaliseerumine.

Võrreldes Norra ja Rootsi jääb Soomes vastavate programmide algus märgatavalt hilisemasse aastatesse. Esimese sellise programmina nimetatakse 1993. aastal alguse saanud TYKE programmi (*Finnish Workplace Development Programme*) ja riiklikku tootlikkuse programmi (*National Productivity Programme*), mida mõlemat koordineeris tööministeerium. Esimene TYKE programm kestis 1996. aastast kuni 1999. aastani. Järgnesid jätkuprogrammid TYKE 2000–2003 ja TYKES 2004–2009. Aastail 1996–2003 finantseeriti nende programmide raames 670 projekti, mis hõlmasid 1600 ettevõtet kokku 135 000 osalisega. Projektid viidi läbi peamiselt ühe ettevõtte tasandil ja nende eesmärgiks oli töö organiseerimise parandamine, meeskonnatöö arendamine, ettevõtetevaheliste võrgustike loomine, kaadrijuhtimine.

Varasemate programmide kogemustele tuginedes suurendati TYKES programmis rahastust (aasta eelarve oli 12 miljonit eurot) ning selle strateegilistes eesmärkides ja kasutatavates poliitilistes instrumentides viidi sisse mitmeid muudatusi (Ramstad 2005). Umbes 40% programmi rahastusest läks mittetehnoloogilistele projektidele, nagu kompetentsi tõstmine ja uue teenindusmudeli väljaarendamine. Erinevalt varasematest programmidest eelistas TYKES rahastamiseks projekte, mis viidi läbi ettevõtete ja organisatsioonide võrgustiku baasil, mitte üksikutes ettevõtetes. Projektide raames soodustati juhtkonna ja töötajate vahelist koostööd. Erilise tähelepanu all olid alla 10 töötajaga väikeettevõtted. TYKES programmi raames rahastati 1164 projekti, programmis osales 207 000 inimest. 70%-s programmi raames rahastatud projektidest tõusis töö tootlikkus ja toodete või teenuste kvaliteet. 50%-s projektides osalenud ettevõtetest paranes tööelukvaliteet. TYKES programmi aluseks oli seisukoht, et uuenduslike lahenduste leidmine tööelus põhineb ettevõtete, uurijate, ekspertide, ametnike ja sotsiaalsete partnerite vahelisel koostööl.

45 Vt Gustavsen, 2007; Alasoini, 2009

Põhjamaade programmide õppetunnina märgib Alasoini (2009), et programmi raames tuleks traditsioonilise lähenemise asemel, kus projekt viiakse läbi ja parimad praktikad tuvastatakse väikeses hulgas progressiivsetes ettevõtetes, kasutada märksa ambitsioonikamat lähenemist. Selle raames rahastatakse suurt hulka projekte, kusjuures üksikud ettevõtted või ettevõtete ja organisatsioonide võrgustikud teevad koostööd uurijate ja ekspertidega eesmärgiga kujundada ja läbi viia töökohtade organisatsiooniline innovatsioon. OECD (2010) aruandes märgitakse, et ettevõtete organisatsioonilisele innovatsioonile suunatud programmid saavad olla edukad vaid siis, kui need põhinevad üldisematel poliitilistel raamkõlakulepetel, mis on suunatud töö- turu- ja majanduspoliitika reformimisele. See, kuidas töö on organiseeritud, sõltub oluliselt töökohtade struktuurist ning kulutustest aktiivsetele ja passiivsetele tööturumeetmetele. Seega tuleks programmide puhul silmas pidada institutsioonide omavahelist sõltuvust ja seetõttu ei ole võimalik neid ka automaatselt ühest riigist teise kopeerida.

### 3.3. Õppetunnid Eesti jaoks

Mida oleks Eestil neist erinevatest eelkirjeldatud programmidest õppida? Olulisemad õppetunnid võiksid olla järgmised:

- » Programm tuleb seostada laiemate poliitiliste eesmärkidega ning see kujuneb seda edukamaks, mida enam ta sobitub üldise institutsionaalse raamistikuga. Muidu võib selle mõju kujuneda lühiajaliseks.
- » Programm ei tohiks keskenduda ainult oskuste pakkumise poolele. Kindlasti tuleb arvestada ka nõudlust oskuste järele. Inimeste oskuste tõstmine ei pruugi nende jaoks kaasa tuua paremaid võimalusi tööturul, kui neid oskusi seal ei vajata ning majandus on orienteeritud pigem madala oskuste tasemega ja madalapalgalisele tööjõule. Seega tuleks madala oskuste tasemega inimeste oskuste ja teadmiste tõstmise programm tingimata siduda töökohtade innovatsioonile (töökultuur, töö organiseerimine jne) suunatud programmidega.
- » Programmi realiseerimine nõuab tihedat koostööd erinevate osapoolte vahel. Kaasata tuleks nii tööandjad, töötajad, kolmas sektor kui ka erinevad riigiasutused. Vaid sel juhul kujuneb programm edukaks.
- » Oskuste tõstmise programm peaks olema diferentseeritud vastavalt nii erinevate elanikkonna gruppide (näiteks vaid põhiharidusega inimesed, erihariduseta inimesed jne) kui ka tööandjate vajadustele. Arvestama peaks mõlema poole vajadusi.
- » Programmi rahastamise tuleks kaasata erinevad osapooled ja see nõuab kindlasti ka riigipoolset täiendavat rahastamist.
- » Koolitused peaksid olema paindlikud nii läbimise aja kui ka koha mõttes. Inimestel peaks olema võimalik tagasi pöörduda varem poolelijäänud õpingute juurde ilma mingite piiranguteta. Ka formaalõpe peaks olema senisest paindlikum.
- » Programmi alustamisel ja realiseerimisel tuleb läbi mõelda kommunikatsiooni- ja erinevate osapoolte informeerimise strateegia. Tuleks kasutada erinevaid kommunikatsioonivahendeid. Juba alguses tuleks läbi mõelda, kuidas jõuda erinevate sihtgruppideni, ja vastavalt ka strateegiat diferentseerida.
- » Kuna Eestis on elanikkonna funktsionaalse lugemisoskuse tase suhteliselt kõrge, peaks programm keskenduma mitte niivõrd üldiste oskuste tõstmisele (v.a arvutioskused) kui just kutseoskuste pakkumisele.
- » Veebipõhist õpet peaks kasutama senisest märgatavalt rohkem.

# 4

## PÕHITULEMUSED, JÄRELDUSED JA POLIITIKASOOVITUSED

### 4.1. Ülevaade põhitulemustest

**1. Eesti jääb täiskasvanute osaluse poolest nii formaal- kui ka mitteformaalõppes OECD riikide keskmisele tasemele. Ebavõrdsus erinevate sotsiaaldemograafiliste gruppide osalemisel on keskmine. Riikide võrdluses paistab kõrge osalusprotsendi ja väikese ebavõrdsusega inimeste koolitustes osalemisel silma eeskätt Soome.**

Formaalõppes osalevad võrreldavatest riikidest enim Soome ja Suurbritannia täiskasvanud. Ilmselt on sellele kaasa aidanud mitmed eriprogrammid, mille üheks eesmärgiks on olnud suurendada täiskasvanute osalust formaalõppes (näiteks *Skills for Life* Suurbritannias, *Noste* Soomes). Eestis osaleb formaalõppes kümnendik täiskasvanutest. Toetudes PIAACi 2011.-2012. aasta ja täiskasvanute koolituse uuringu 2007. aasta andmetele, võib täheldada, et kahe uuringu vahelisel perioodil on formaalõppes osalevate täiskasvanute osakaal Eestis märkimisväärselt kasvanud.

Riikidevaheline võrdlus mitteformaalõppes osalemise kohta kinnitab varasemaid tulemusi. Kõige enam osalevad mitteformaalõppes Soome täiskasvanud, kellest oli küsitlusele eelnenud aastal õppinud ligi kaks kolmandikku. Soome on koordineeritud turumajandusega riik, kus on õnnestunud koordineerida ka erinevate osapoolte tegevust koolituse pakkumisel. Sealjuures toetavad töötute koolituses osalemist aktiivsed tööturumeetmed. Seetõttu on ka ebavõrdsus koolituses osalemisel väiksem kui teistes võrreldavates riikides ja OECD riikides keskmiselt. Ka ametikohtade struktuur (kõrge oskustemahukusega ametikohtadel töötajate osakaal) toetab nii kõrget osalust kui ka väikest ebavõrdsust osalemisel. Soomes on kõige rohkem neid, kes on osalenud mitmes koolituses.

Osalemise muustrite poolest näivad olevat suhteliselt sarnased Eesti ja Suurbritannia ning Tšehhi ja Saksamaa. See tulemus kinnitab varasemaid järeldusi, mille kohaselt Tšehhi peaks pigem sarnanema Kesk-Euroopa koordineeritud turumajandusega riikidega, Eesti aga liberaalse turumajandusega Suurbritannia ja lirimaaga (vt Vono jt 2014). Venemaal on mitteformaalõppes osalemise protsent madal, mistõttu ka gruppidevahelised absoluutsed erinevused ei ole kuigi suured (mida ei saa aga öelda suhteliste erinevuste kohta).

Eestis osalevad mitteformaalõppes umbes pooled täiskasvanutest. Kuna Eestis on nende inimeste osakaal, kes tunnevad, et nad vajaksid praeguste töökohustustega toimetulekuks koolitust, oluliselt kõrgem kui OECD riikides keskmiselt, ilmnevad koolitusvajaduse ja tegeliku koolituses osalemise vahel käärid. Kõigis analüüsitud riikides, sealhulgas ka Eestis, ilmneb nn Matteuse efekt – tendents, et koolituses osalevad sagedamini need inimesed, kes on seal juba ennegi osalenud. See järeldus kinnitab varasemate uuringute tulemusi (Booth 1991; Oosterbeek 1998; Brunello ja Medio 2001; Desjardins jt 2006; Wolbers 2005; Bassanini ja Brunello 2007; Dieckhoff jt 2007; Roosmaa ja Saar 2010b; O'Connell ja Byrn 2012). Koolitust saavad ühed ja samad inimesed ning **eesmärgiks tuleks seada koolituses mitteosalenud inimeste oluliselt suurem täiendõppes osalemine.**

## **2. Eestis ilmneb tendents, et nii formaal- kui ka mitteformaalõppes osalevad vähem need sotsiaaldemograafilised grupid, kes seda just rohkem vajaksid. Eestis on gruppidevahelised erinevused osalemisel OECD riikide keskmisel tasemel.**

Formaalõppes osalemise poolest eristuvad Eestis noorematest vanusegruppidest selgelt üle 35-aastased, mis on sarnane OECD riikide keskmisele tulemusele. Võrreldes Suurbritannia ja Soomega, kus vanemate vanusegruppide osalemine on märgatavalt suurem, on Eestis oluliselt vähem neid, kelle õpingute eest tasub tööandja. Kui Suurbritannias ja Soomes õpivad vanemaealised pigem keskhariduse tasemel (paljud just kutseõppes), siis Eestis domineerib kõrgharidus. Seega ei ole Eestis võrreldes nende riikidega, kus vanemaealiste formaalõppes osalemine on kõrge, õnnestunud seni üle 35-aastaseid kutseõppesse meelitada. Ilmselt ei ole kutsekoolides pakutavad ümberõppevõimalused täiskasvanutele küllalt atraktiivsed või ei olda nendega kursis. Täiendavaks põhjuseks on ilmselt ka hoiakud: varasemad uuringud on näidanud, et Eestis on nende üle 40-aastaste osakaal, kes peavad end õppimiseks liiga vanaks, märgatavalt suurem kui enamikus teistes Euroopa riikides. Formaaloõppes osalemist mõjutab haridustase: kõrgharidusega inimesed osalevad formaalõppes rohkem kui keskharidusega inimesed ja keskharidusega inimesed omakorda rohkem kui põhiharidusega piirdunud.

Mitteformaalõppes osalemist mõjutavad Eestis oluliselt vanus, kodune keel (vene koduse keelega inimesed osalevad oluliselt vähem) ja haridustase (mida kõrgem see on, seda rohkem osaletakse). Osalus mitteformaalõppes erineb ka piirkonniti: see on suurim Põhja-Eestis ja väiksem Kirde-Eestis. Piirkondadevaheliste erinevuste põhjuseks on eelkõige töökohtade struktuur: kui Põhja-Eestis on ülekaalus oskustemahukad ametikohad, kus soodustatakse elukestvas õppes osalemist, siis Kirde-Eestis on rohkem keskmise oskustemahukusega sini-kraede ja vähese oskustemahukusega ametikohti. Oskustemahukatel ametikohtadel töötajate koolitust toetavad tööandjad finantsiliselt märksa enam. Naiste puhul on oluliseks mõjuriks laste vanus: väikelaste emade osalusprotsent on oluliselt väiksem kui lasteta ja neil naistel, kelle lapsed on vanemad. Kuigi Eestis on töötute osalus koolitustes viimastel aastatel oluliselt suurenenud, jääb see hõivatute vastavast näitajast siiski oluliselt maha (erinevus on oluliselt suurem kui Soomes ja Suurbritannias ning mõnevõrra suurem OECD keskmisest).

## **3. Töö ja töökoha karakteristikutest mõjutavad õppes osalemist oluliselt töökoht, ametikoha oskustemahukus, majandusharu ja -sektor ning ettevõtte suurus.**

Formaalõppes osalemine sõltub Eestis oluliselt ametikoha oskustemahukusest, kusjuures erinevused on mõnevõrra suuremad kui OECD riikides keskmiselt. Osalus on suurim oskustemahukatel ametikohtadel (juhid ja spetsialistid) ja väiksem sinikraede ametikohtadel töötavatel täiskasvanutel. Võrreldes hariduse, teaduse ja tervishoiu valdkonna töötajatega on tõenäosus osaleda formaalõppes väiksem tööstuse ja transpordi ning isikuteeninduse valdkonna töötajatel, samuti äri- ja muu teeninduse valdkonnas töötavatel inimestel.

Mitteformaalõppes osalemist mõjutab Eestis oluliselt ametikoht: valgekraed osalevad koolitustes märksa enam kui sinikraed. Avaliku sektori töötajad osalevad mitteformaalõppes oluliselt sagedamini kui erasektori töötajad. Majandusharude vaheliste suurte erinevuste esmaseks põhjuseks on sealsete ametikohtade struktuur: osalus on kõrgem neis harudes (eeskätt teaduses, hariduses ja tervises), kus domineerivad oskustemahukad ametikohad. Seevastu tööstuses hõivatute osalus koolitustes jääb Eestis maha mitte ainult OECD keskmisest näitajast, vaid ka enamiku võrreldavate riikide, sealjuures eriti suurelt Soome omast: kui Eestis osaleb tööstuses hõivatutest täiendõppes 42%, siis Soomes 66%. Mitteformaalõppes osalemist mõjutab ka ettevõtte suurus: võrreldes keskmise suurusega ettevõtetega (10–50 töötajat) on osalus väikestes ettevõtetes (kuni 10 töötajat) 1,4 korda väiksem ja suuremates ettevõtetes 1,4 korda suurem.

#### **4. Formaal- ja mitteformaalõppes osalemist mõjutavad nii inimese haridustase kui ka infotöötlusoskused.**

Eestis nagu ka OECD riikides keskmiselt õpivad formaalõppes pigem need, kelle oskuste tase on kõrge. Samas on PIAACi andmete puhul (kuna tegemist ei ole longituudsete andmetega) raske välja tuua põhjuslikku seost, st kas oskuste tase soodustab õpingute jätkamist või on oskuste tase kõrgem tänu formaalõppes õppimisele. Kuna Eestis osaleb enamik täiskasvanuid formaalõppes ennekõike kõrghariduse tasemel, siis võib suurte oskustest sõltuvate erinevuste põhjuseks olla pigem see, et õpingute jätkamine kõrghariduses tagab täiskasvanule paremad oskused. Eestis mõjutab oskuste tase kõige enam keskharidusega täiskasvanute osalemist nii formaal- kui ka mitteformaalõppes.

Kui formaalõppe korral on olulisem funktsionaalse lugemisoskuse mõju, siis mitteformaalõppe puhul on haridustaseme mõju tugevam. Seega mängib haridustunnistus suurt rolli mitte ainult inimeste palkamisel, vaid ka siis, kui tööandja otsustab, kellele koolitust pakkuda. Haridustunnistusel on signaalseeriv roll (vt ka Thurow 1975; Woodhall 2001). Sellest järeldub, et kasulik oleks kinnitada omandatud oskusi ka haridustunnistusega. Samas ei pruugi inimese tegelik oskuste tase olla otseses seoses haridustasemega: ühest küljest sõltub see hariduse kvaliteedist, teisalt võib inimene omandada elu jooksul uusi oskusi ja oma oskuste taset tõsta, aga ka varasemaid oskusi minetada. Siiski on nii formaal- kui ka mitteformaalõppes osalemise võimalused suuremad inimestel, kelle haridus- ja/või oskuste tase on kõrge. **Seega ilmneb täiskasvanuõppes osalemise korral kumulatiivne mõju, mis pigem suurendab ebavõrdsust, mitte ei vähenda seda.**

#### **5. Analüüsi olulisimaks tulemuseks on järeldus, et Eestis mõjutavad töö sisu ja töökohta karakteristikud formaal- ja mitteformaalõppes osalemist olulisemalt kui inimese enda karakteristikud (sealhulgas tema haridus- ja oskuste tase).**

Analüüs näitas, et nii haridustaseme kui ka funktsionaalse lugemisoskuse taseme mõju õppes osalemisele on oluliselt väiksem kui töökohta karakteristikute mõju. Seega olulisem on just nõudluse pool. See tulemus viitab ka varem tehtud järeldusele, et töö sisu ja iseloom on märgatavalt olulisemad õppes osalemist mõjutavad faktorid kui töötaja oskused ja haridustase. Seega ei ole oskustel ja haridustasemel ilma rakenduseta iseseisvat väärtust. Kuigi oskused on olulised, sõltub nende väärtus õppes osalemise tagajana ikkagi sellest, kas neid tööturul ka vajatakse. Nagu näitas PIAACi andmete esmane analüüs (Halapuu ja Valk 2013) jääb Eesti tööil kasutatavate oskuste poolest rahvusvahelisele keskmisele alla. Eestis on inimestel oskusi rohkem kui tööturul neile rakendust. Kui tööturul puudub reaalne nõudlus oskuste järele, siis on ka täiskasvanuõppes osalemine madal. Kui ei ole piisavalt oskustemahukaid töökohti, siis ei ole tööandjatel ka vajadust pakkuda õpet ja töötajatel vajadust omandada täiendavaid oskusi. See tulemus kinnitab varasemate teistes riikides oskuste tõstmisele suunatud programmide tulemuste analüüsi põhjal tehtud järeldust: inimeste oskuste tõstmine ei pruugi nende jaoks kaasa tuua paremaid võimalusi tööturul, kui neid oskusi seal ei vajata ning majandus on orienteeritud pigem madala oskuste tasemega ja madalalalgalisele tööjõule. **Seega tuleks madala oskuste tasemega inimeste oskuste ja teadmiste tõstmise programm tingimata siduda töökohtade innovatsioonile (töökultuur, töö organiseerimine jne) suunatud programmidega.**

#### **6. Vaid põhi- või üldkeskharidusega mitteõppivad noored moodustavad kõigest 16–29-aastastest noortest umbes viiendiku. Mitteformaalne õpe ei suuda nende erialase hariduse puudumist kompenseerida.**

Oluliseks probleemiks Eesti tööturul on peetud erihariduseta töötajate suurt osakaalu (vt Fragoulis jt 2004). Paraku ei ole ka viiendikul noortest kutse- või erialast haridust. Küsitlusele eelnenud aasta jooksul oli neist mitteformaalõppes osalenud vähem kui pool, mis jääb oluliselt maha kõrgharidusega noorte vastavast näitajast. Samas leiab vaid kümnendik erialase hari-



duseta noortest, et vajaks praegusest kõrgemat haridustaset. Põhjuseks on see, et enamasti töötavad need noored keskmise või vähese oskustemahukusega ametikohtadel. Neil puudub surve õpinguid jätkata ja oma haridustaset tõsta. Võrdlus kutseharidusega mitteõppivate noortega näitab, et need kaks gruppi on nii koolituses osalemise, sotsiaalse tausta, ametikoha, oskuste taseme kui ka oskuste tööl kasutamise poolest suhteliselt sarnased. Samas on riigi prioriteediks just kutseharidus. Ilmselt ei aita ainuüksi kutsehariduse formaalselt prioriteediks seadmisest, vaid kutseharidus peaks tõepoolest tagama ka noorte oskuste tõusu ja töökohtade struktuurist sõltub, kas neid oskusi tööturul ka vajatakse.

### **7. Pooled täiskasvanud osalevad Eestis õppes peamiselt seetõttu, et nad tahavad teha oma tööd paremini. Tähtsuselt teiseks põhjuseks on soov suurendada teadmisi ja oskusi huvitaval erialal.**

Õppes osalemise põhjuste poolest on Eesti suhteliselt sarnane OECD riikide keskmisele. Kõigis võrreldavates riikides on levinuim õppes osalemise põhjus soov teha oma tööd paremini. Nii OECD riikides keskmiselt kui ka Eestis täiendasid ligikaudu pooled inimesed end just sel põhjusel. Eesti kõige silmatorkavam erinevus teistest riikidest on see, et meil on väga vähe neid, kes nimetasid osalemise põhjusena kohustust. Samas hakkab silma, et just sinikraede ametikohtadel töötajate jaoks on suhteliselt olulised nn instrumentaalsed põhjused (kohustus või tunnistuse saamine): kui alla kümnendiku oskustemahukatel ametikohtadel töötajatest nimetas seda osalemise peamise põhjusena, siis veerandi oskustöötajate ja viiendiku lihttöölise jaoks oli see kõige olulisem põhjus. Sarnased erinevused ilmnevad ka haridusgruppide võrdlemisel: võrreldes kõrgharitudega on põhiharitudel koolituses osalemise oluliseks põhjuseks oluliselt rohkem väline sundus.

### **8. Eestis on tööandjate rahaline toetus töötajate formaalõppes osalemisele oluliselt madalam kui OECD riikides keskmiselt. Mitteformaalõppes osalemise korral nii suuri riikidevahelisi erinevusi ei ole. Samas on tööandjate toetus väiksem just nendele gruppidele, kes seda kõige rohkem vajaksid (näiteks vähese oskustemahukusega ametikohtadel töötajad).**

Eestis on saanud tööandjalt rahalist toetust formaalõppes osalemiseks viiendik töötajatest (OECD riikides keskmiselt on saanud formaalõppele finantstoetust 32% töötajatest). Ülekaalukalt kõige rohkem toetatakse töötajate formaalõpet rahaliselt Suurbritannias, kus sellist toetust on saanud koguni 61% formaalõppes osalenutest. Nii suurte riikidevaheliste erinevuste põhjuseks on ilmselt see, kas täiskasvanud peavad maksma õppemaksu või mitte, st hariduskorraldus.

Mitteformaalõppe puhul saab Eestis tööandjatelt rahalist toetust kolm neljandikku osalejatest. Samas eristuvad need grupid, keda toetatakse teistest gruppidest mõnevõrra vähem: naised, madala haridustasemega täiskasvanud, vähese oskustemahukusega ametikohtadel töötajad, väikestes ettevõtetes hõivatud. Üldise tendentsina võib Eesti puhul välja tuua selle, et võrreldes teiste vanusegruppidega toetavad tööandjad rahaliselt kõige vähem noorimate (25–34-aastaste) töötajate nii formaal- kui ka mitteformaalõpet.

### **9. Nii formaal- kui ka mitteformaalõppe kasulikkusele vastaja praeguses töös või ettevõtluses antav hinnang on Eestis võrreldes OECD keskmise ja teiste võrreldavate riikidega kõige negatiivsem.**

Võrreldes teiste riikidega peavad Eesti formaalõppes õppinud vastajad õpet töö seisukohalt kõige vähem kasulikuks: vaid 36% arvab, et õppimisest oli väga palju kasu (see on ka vähem kui OECD riikides keskmiselt, kus õpet pidas väga kasulikuks 49%). Formaalsõpet peavad Eestis kõige vähem kasulikuks põhiharidusega inimesed. Kuna enamik neist õppis kas põhi- või üldkeskhariduse tasemel, omandasid nad mitte niivõrd tööl vajalikke kutse-, vaid pigem üldisi oskusi. Tõenäoliselt tuleks kaaluda üldhariduse omandamise seostamist (hilisema) kutse- või erialase õppega.



Nagu formaalõpet, nii peavad eestlased ka mitteformaalõpet töö seisukohalt kõige vähem kasulikuks: vaid 29% leiab, et sellest oli väga palju kasu. Siiski tuleb arvestada, et Eestis oli kõige suurem tööga mitteseotud õppes osalejate osakaal. Ka tööga seotud õppes osalejate hinnang koolituse kasulikkusele on oluliselt madalam kui teistes võrreldavates riikides: vaid 31% neist peab koolitust väga kasulikuks ja ligi veerand arvab, et koolitusest on olnud väga vähe kasu. Mõnevõrra mõjutab seda hinnangut ametikoha oskustemahukus: kõige kõrgemalt hindavad koolitust keskmise oskustemahukusega sinikraade ametikohtadel töötajad ja kõige madalamalt madala oskustemahukusega ametikohtadel hõivatud. Seega jätab koolituse kasu-  
tegur täiskasvanute praeguse töö või ettevõtluse seisukohalt Eestis soovida.

**10. Eestis peavad täiskasvanud võrreldes OECD riikide keskmisega koolitust oluliselt vajalikumaks. Sealjuures sõltub koolitusvajadus eelkõige sellest, kuivõrd vajatakse tööl oskusi.**

Ligi pooled töötavad täiskasvanud Eestis arvavad, et vajaksid oma praeguste töökohustustega hästi toimetulemiseks täiendavat koolitust. Koolitust peetakse seda vajalikumaks, mida rohkem funktsionaalset lugemisoskust tööl vajatakse. Eesti eristub enamikust teistest võrreldavatest riikidest selle poolest, et vajadust koolituse järele tunneb veerand vähese oskustemahukusega ametikohtadel töötavatest inimestest (enamikus võrreldavates riikides ligikaudu 10%). Keskmise oskustemahukusega sinikraade ametikohtadel ja vähese oskustemahukusega ametikohtadel töötavad täiskasvanud tunnevad ka väiksemat vajadust koolituse järele, kuid alla poolte neisse gruppidesse kuulunutest ja täiendavat koolitust vajalikuks pidanutest on küsitlusele eelnenud aasta jooksul mitteformaalõppes tegelikult osalenud. Seega on just need grupid jäänud vaeslapse ossa. Samas ilmneb aga vastuolu ootuste ja tegelikkuse vahel: kuigi inimesed tunnetavad, et nad vajaksid koolitust, ei pea paljud õppes osalenutest seda kuigi kasulikuks. Analüüs näitas, et õppimisvajadus on otseselt seotud töökohtade struktuuriga ja inimeste tegelikud oskused seda praktiliselt ei mõjuta. Teiste analüüsitud riikidega võrreldes on Eestis **osalemissoov ning -vajadus suurem järgmiste gruppide puhul: vanemaerialised, põhiharitud, keskmise oskustemahukusega sinikraade ja vähese oskustemahukusega ametikohtadel töötajad. Eelkõige just neile gruppidele tuleks pakkuda rohkem õppimisvõimalusi.**

**11. Koolituses osalemise soov on Eestis OECD riikide keskmisest näitajast oluliselt kõrgem. Eestis sooviks koolitustes osaleda kolmandik täiskasvanutest.**

Enam soovivad koolituses osaleda need, kes on seal juba varem osalenud. Seega aitab varem õppimiskogemus suurendada edasise õppimise soovi ja põhiprobleemiks on just koolituses varem mitteosalenute õppesse kaasamine. Sealjuures sooviks Eestis viiendik koolituses mitteosalenutest edaspidi osaleda, mis on jällegi mõnevõrra kõrgem kui teiste võrreldavate riikide vastav näitaja. Reeglina on soov õppida suurem nooremates ja madalam vanemates vanusegruppides. Eesti paistab teiste riikide taustal silma sellega, et ka vanemates vanusegruppides on osaleda tahtjate osakaal suhteliselt suur. Õppimissoov sõltub nii omandatud haridustasemest, ametipositsioonist kui ka ametikoha oskustemahukusest, aga ka oskuste tasemest.

**12. Eesti on õppes osalemist takistavate barjääride poolest OECD riikide keskmisel tasemel. Meil on kõige olulisemateks osalemist takistavateks barjäärideks tööga hõivatus, koolituse hind ja perekohustused. Naistel on märgatavalt olulisemaks takistuseks perekohustused ja koolituse hind.**

Nii Eestis kui ka laiemalt on meeste õppes osalemise tüüpilisimaks takistuseks tööga hõivatus. Naistel on meestest sagedamini takistuseks perekohustused. Kui koolituse maksumuse nimetamine õppimise barjäärina OECD riikides keskmiselt sooti ei erine, siis Eesti naised tõid sagedamini välja väiksemad rahalised võimalused, millel võib olla seos naiste soolise palgalõhega. Naistele on koolituse hind suuremaks takistuseks kui meestele. Perekohustused

puudutasid eriti 25–34-aastaseid alla 2-aastase lapsega naisi. Siin peitub probleemkoht meie konservatiivsele süsteemile iseloomuliku pika vanemahüvitise perioodi ja väga liberaalse tööturu vahel. Võib oletada, et noored emad tunnetavad teravalt vajadust tööturuarengutest mitte maha jääda, kuid piiratud lastehoiuvõimalused enne lapse teist eluaastat ei võimalda pereelu ja enesetäiendamist paindlikult ühendada. Juba koolitustes või õpingutes osalenud täisajaga töötavate inimeste puhul oli olulisemaks takistuseks tööandja toetuse puudumine, mitteaktiivsetel aga koolituse maksumus. Viimane on oluline ka töötutele. Võrreldes teiste riikidega diferentseerib Eestis ametikoht õppes osalemise takistusi vähem. Nii oluline elukestvas õppes reaalse osalemise kui ka osalemise soovi ennustaja oli töötaja hinnang oskuste vajadusele töökohal. Paraku tõid just õppes mitteosalenud suure probleemina välja tööandja toetuse puudumise.

## 4.2. Poliitikasoovitused

### I. Senisest suuremat tähelepanu tuleks pöörata täiskasvanute formaalõppes osalemise suurendamisele ja selle suuremale kasutegurile. Vanemate vanusegruppide osalus formaalõppes jääb praegu oluliselt alla Soome ja Suurbritannia vastavatele näitajatele. Võrreldes teiste riikidega peavad Eesti formaalõppes (eriti just selle madalamatel tasemetel) õppinud õpet töö seisukohalt kõige vähem kasulikuks.

- » Kuigi kutsehariduses on ka kaugõppe võimalus, õpib Eestis kutseõppes oluliselt vähem täiskasvanuid kui Soomes ja Suurbritannias. Eestis on küll ellu viidud Euroopa Sotsiaalfondi rahastatud programm „Täiskasvanute tööalane koolitus ja arendustegevused“, mille eesmärgiks oli avardada täiskasvanud elanikkonna elukestvas õppes osalemise võimalusi ning tõsta kutseõppeasutustes ja kutseõpet pakkuvates rakenduskõrgkoolides pakutava kvaliteetse koolituse kaudu inimeste tööalast konkurentsivõimet kõigis Eesti piirkondades, kuid selle tulemuslikkuse kohta ei ole veel analüüsi tehtud. Ehk tasuks õppida *Noste* programmi kogemustest Soomes. Selle olulise tulemusena märgitakse lõpparuandes tihedat kolmepoolset koostööd tööandjate, töötajate ja koolituse pakujate vahel.
- » Täiskasvanuid aitaksid nii kesk- kui ka kutseharidusse õppima tuua stipendiumid ja laenud. Näiteks Rootsis saavad põhi- ja keskhariduse tasemel vähemalt poole koormusega õppivad üle 20-aastased inimesed taotleda õppelaenu ja stipendiume.
- » Oluliseks takistuseks täiskasvanute osalemisel formaalõppes (eelkõige kõrghariduses) on õpingute maksumus. Eelmisel aastal rakendunud tasuta õpe ei pruugi täiskasvanute kõrgharidusse kaasamisele kaasa aidata, sest juhul, kui töötavad täiskasvanud ei suuda täita aastas nõutud ainepunktide mahtu, peavad nad hakkama õppemaksu maksma. Ka tööandjate finantstoetus täiskasvanute formaalõppele on Eestis väike. OECD eksperdid on soovitanud viia Eestis sisse nn vautšerite süsteemi, mida rahastaksid nii ettevõtjad kui ka õppijad ise (OECD 2012). Kõrgkoolides tuleks rohkem kasutada e-õpet ja video-loenguid, kuid samas peaksid olema tagatud ka kontakttunnid (loengud ja seminarid).
- » Täiskasvanud õppijatele peaksid koolides olema tagatud teenused (raamatukogud on lahti, tagatud on toitlustus, lastehoiuvõimalused) ka nädalavahetustel ja õhtuti, kui õppetöö toimub just nimelt siis.
- » Töötute koolituses on tänu Euroopa Liidu toetustele saavutatud viimastel aastatel suur edasimineku. Samas, nagu viitab PIAACi analüüs, ei mängi haridustunnistus suurt rolli mitte ainult inimeste palkamisel, vaid ka siis, kui tööandja otsustab, kellele koolitust pakkuda. Sellest järeldub, et töötajale oleks kasulik kinnitada omandatud oskusi ka haridustunnistusega. Seetõttu tuleks kaaluda ka töötukassa suuremat rolli mitte ainult mitteformaalõppes, vaid ka teatud sihtrühmade (nt põhi- või keskhariduseta inimeste ja erialase väljaõppeta noorte) formaalõppe omandamise toetamisel (näiteks sõidu- ja

õppetoetused). Keskkhariduse tasemel tuleks kaaluda üldhariduse omandamise seostamist (hilisema) kutse- või erialase õppega. Oma üldharidustaseme tõstmine ei kujune täiskasvanute jaoks kuigi atraktiivseks, kui koolituse käigus ei tajuta selle praktilisust.

**II. Mitteformaalõppes osalemist tõstvad meetmed ja programmid peaksid olema suunatud kindlatele sihtrühmadele ning meetmete ettevalmistamine peaks toimuma eri osapoolte (tööandjate, riigi ja ametiühingute) koostöös. Tööga seotud mitteformaalõppes osalejate hinnang koolituse kasulikkusele on Eestis oluliselt madalam kui teistes võrreldavates riikides: vaid 31% neist peab koolitust väga kasulikuks ja ligi veerand arvab, et koolitusest on olnud väga vähe kasu. Samas on Eestis väga palju neid, kes tunnetavad, et nad vajaksid täiendavat koolitust.**

- » Õppes osalemist tõstvad meetmed ja programmid peaksid olema suunatud kindlatele **sihtgruppidele**. PIAACi tulemuste põhjal on praegu sellisteks sihtgruppideks, kes vajaksid rohkem toetust ja spetsiaalseid programme, põhiharidusega täiskasvanud, sinikraade ametikohtadel töötajad, väikeettevõtete töötajad, töötud, ilma erialase hariduseta inimesed, väikelaste emad ja vanemaealised.
- » Mitteformaalse õppe raames tuleks paremini **seostada üldiste oskuste ja otseselt tööga seotud oskuste pakkumine**. Ilmselt on see, et õpe on liiga üldine ega seostu inimeste silmis nende otseste tööülesannetega, ka üheks põhjuseks, miks õppe kasulikkust nii madalaks hinnatakse.
- » Eestis peaks liberaalse turumajanduse tingimustes suurendama koolituste pakkumisel ja elanikkonna oskuste tõstmisel kindlasti **erinevate osapoolte** (tööandjate, riigi ja ametiühingute) **koostööd**. Üheks võimaluseks on reorganiseerida töötuskindlustus töökindlustuseks, millest osa kasutatakse koolitusfondina oluliste ja/või nõrgemate sihtrühmade koolitamiseks koostöös ametiühingute, tööandjate ja töötajatega.
- » Väikeettevõtetele tuleks välja töötada riigipoolsed spetsiaalsed toetusmeetmed, mis aitaksid tõsta nende ettevõtete töötajate oskuste taset. Üheks võimaluseks on luua eelistingimused eelpool soovitatud koolitusfondi kasutamisel.

**III. Formaal- ja mitteformaalõppe vajab suuremat kooskõlastamist ja koostööd erinevate osapoolte vahel (näiteks formaalharidussüsteem, mitteformaalõppe pakkujad, töötukassa, tööandjad jne) nii sisu, sisseastumisnõuete kui ka mitteformaalõppes formaalõppesse üleminekute kindlustamisel.**

- » Täiskasvanuõppes hakkab praegu silma suur vastutuse killustatus erinevate ministerriumide, aga ka nende erinevate osakondade vahel. Formaal- ja mitteformaalõppe senisest parem seostamine nõuab senise killustatuse vähendamist.
- » Kutsehariduses tuleks koostöös kohalike omavalitsuste, haridus- ja teadusministeeriumi, majandus- ja kommunikatsiooniministeeriumi, töötukassa ja tööandjatega pöörata senisest veelgi suuremat tähelepanu täiskasvanute ümberõppevõimaluste pakkumisele. Samas on antud koostöö eelduseks stabiilne ja eri osapooli motiveeriv finantseerimissüsteem (nt II punktis nimetatud töökindlustus).
- » Nagu on näidanud ka varasemad uuringud (Saar jt 2012; Roosalu jt 2013), on üheks probleemiks täiskasvanute ligipääsul kõrgharidusele praegused sisseastumisnõuded, milles võiks rohkem arvestada nendega, kelle varasematest õpingutest on möödas üle viie aasta. Näiteks mitmetes Euroopa riikides saavad täiskasvanud alates teatud vanusest astuda kõrgkooli ilma keskkharidustunnistust omamata. Praegu on Eestis VÕTA programmi raames võimalik varasemaid õpi- ja töökogemusi küll üle kanda, kuid seda ainult kõrgkooliõpingute käigus. Kõrgkooli sisseastumisel ei ole võimalik neid varasemaid kogemusi arvestada. Tuleks kaaluda VÕTA rakendamist ka kõrgkooli astumisel. VÕTA süsteemi rakendatakse praegu küll kutsekoolidesse astumisel.

» Kõrghariduse õppekava peaks olema paindlikum selles mõttes, et kõrgkooli diplomini peaks olema võimalik jõuda ka sammhaaval läbitud etappide kohta vahetunnistusi saades.

**IV. Spetsiaalsete programmide kavandamisel ei tohiks keskenduda vaid inimeste oskuste taseme tõstmisele. Kindlasti tuleb arvestada ka nõudlust oskuste järele. Inimeste oskuste tõstmine ei pruugi nende jaoks kaasa tuua paremaid võimalusi tööturul, kui neid oskusi seal ei vajata ning majandus on orienteeritud pigem madala oskuste tasemega ja madalapalgalisele tööjõule. Seega tuleks madala oskuste tasemega inimeste oskuste ja teadmiste tõstmise programm tingimata siduda töökohtade innovatsioonile (töökultuur, töö organiseerimine jne) suunatud programmidega. Tööturu vajaduse täpsema adresseerimise üheks võimaluseks on tööturu seire ja prognoosi ning oskuste arendamise koordinatsioonisüsteemi rakendamine, samuti tuleks programmidesse kavandada tööprotsesside innovatsioonile suunatud koolitusi.**

## KASUTATUD KIRJANDUS

Abramovsky, L., Battistin, E., Fitzsimons, E., Goodman, A., Simpson, H. (2011). Providing employers with incentives to train low-skilled workers: Evidence from the UK employer training pilots. *Journal of Labour Economics* 29: 153–193.

Adelman, C. (2007). Do we really have a college access problem? *Change: The Magazine of Higher Learning* 39: 48–51.

Alasoini, T. (2009). Strategies to promote workplace innovation: A comparative analysis on nine national and regional approaches. *Economic and Industrial Democracy* 30: 614–642.

Albrecht, J., Van den Berg, G. J., Vroman, S. (2004). *The knowledge lift: The Swedish adult education program that aimed to eliminate low worker skill level*. Institute for Labour Market Policy Evaluation. Working paper 17.

Allingham, M. (2002). *Choice theory: A very short introduction*. London: Oxford Press.

Bartel, A., Lichtenberg, F. (1987). The comparative advantage of educated workers in implementing new technology. *The Review of Economics and Statistics* 69: 1–11.

Bassanini, A., Booth, A., Brunello, G., De Paola, M., Leuven, E. (2007). Workplace training in Europe. In Brunello, G., Garibaldi, P., Wasmer, E. (Eds.). *Education and training in Europe*. Oxford: Oxford University Press.

Bassanini, A., Brunello, G. (2007). Barriers to entry, deregulation and workplace training. *IZA Discussion Paper No. 2746*.

Becker, G. (1975). *Human capital, 2nd Edition*. New York: Columbia University.

Bills, D. B. (1988). Educational credentials and promotions: does schooling do more than you get you in the door? *Sociology of Education* 61: 52–60.

Blossfeld, H.-P. (2003). Globalization, social inequality and the role of country-specific institutions. Open research questions in a learning society. In Conceicao, P., Heitor, M.V., Lundvall, B.-A. (Eds.). *Innovation, competence building and social cohesion in Europe: Towards a learning society*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Bohle, D., Greskovits, B. (2007a). Neoliberalism, embedded neoliberalism and neocorporatism: Towards transitional capitalism in Central-Eastern Europe. *West European Politics* 30: 443–466.

Booth, A. (1991). Job-related formal training: who receives it and what is it worth? *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 53: 281–294.

Brown, P., Green, A., Lauder, H. (2001). *High skills: Globalization, competitiveness, and skill formation*. Oxford: Oxford University Press.

Brunello, G. (2001). On the complementarity between education and training in Europe. *IZA Discussion Paper No. 309*.

Brunello, G., MEDIO, A. (2001). An explanation of international differences in education and workplace training. *European Economic Review* 1: 307–322.

Cernat, L. (2002). Institutions and economic growth: Which model of capitalism for Central and Eastern Europe? *Journal of Institutional Innovation, Development, and Transition* 6: 18–34.

- Cross, K. P. (1981). *Adults as learners: Increasing participation and facilitating learning*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Cross, K. P. (2003). Toward a model of adult motivation for learning. Jarvis, P., Griffin, C. (Eds.). In *Adult and continuing education: major themes in education*. London; New York: Routledge.
- Deci, E., Ryan, R. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuit: Human needs and the self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry* 11: 227–268.
- Desjardins, R., Rubenson, K., Milana, M. (2006). *Unequal chances to participate in adult learning: International perspectives*. Paris: UNESCO.
- Desjardins, R., K. Rubenson (2011). An analysis of skill mismatch using direct measures of skills. *OECD Education Working Papers* No. 63.
- Desjardins, R., A. J. Warnke (2012). *Ageing and skills: A review and analysis of skill gain and skill loss over the lifespan and over time*. OECD Education Working Papers No. 72.
- Dieckhoff, M., Jungblut, J.-M., O'Connell, P. J. (2007). Job-related training in Europe: Do institutions matter? In Gallie, D. (Eds.). *Employment regimes and the quality of work*. Oxford: Oxford University Press.
- Eddington, N. (2012). *Queensland skills formation strategies: A case study, OECD LEED Working Paper*. Paris: OECD Publishing.
- Estevez-Abe, M., Iversen, T., Soskice, D. (2001). Social protection and the formation of skills: A reinterpretation of the welfare state. In Hall, P. A., Soskice, D. (Eds.). *Varieties of capitalism. The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford, Oxford University Press.
- European Commission. (2002). *European area of lifelong learning*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission. (2012). *Education and training monitor 2012*. Strasbourg, staff working document. [http://ec.europa.eu/education/news/rethinking/sw373\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/news/rethinking/sw373_en.pdf)
- European Commission. (2012). *European guide. Strategies for improving participation in and awareness of adult learning*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Finegold, D. (1999). Creating self-sustaining high-skill ecosystems. *Oxford Review of Economic Policy* 4: 21–53.
- Fragoulis, H., Masson, J..R., Klehna, V. (2004). Improving opportunities for adult learning in the ascending and candidate countries of Central and Eastern Europe. *European Journal of Education* 39: 9–27.
- Friberg, N. (2000). *Thematic review on adult learning: Sweden. Working paper*. Paris: OECD Publishing.
- Green, A. (1999). Education and globalization in Europe and East Asia: Convergent and divergent trends. *Journal of Education Policy* 14: 55–71.
- Gustavsen, B. (2007). Work organization and the 'Scandinavian Model'. *Economic and Industrial Democracy* 28: 650–671.
- Halapuu, V., Valk, A. (2013). *Täiskasvanute oskused Eestis ja maailmas. PIAAC uuringu esmased tulemused*. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.
- Hall, R., Lansbury, R. D. (2006). Skills in Australia: Towards workforce development and sustainable skill ecosystems. *Journal of Industrial Relations* 48: 575–592.
- Hall, P. A., Soskice, D. (2001). An Introduction to Varieties of Capitalism. In Hall, P. A., Soskice, D. (Eds.). *Varieties of capitalism. The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Handel, M. (2012). Trends in job skill demands in OECD countries. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* No. 143.
- Hefler, G. (2010). *The qualifications supporting company – The significance of formal adult education in small and medium organisations*. Krems: Danube University Krems.

Helemäe, J., Roosmaa, E., Saar, E. (2008). Institutional preconditions for work-related training: Estonia on the backdrop of European Union countries. In Heidmets, M. (Eds.) *Estonian human development report 2007*. Tallinn: Eesti Koostöö Kogu.

Helms-Jorgensen, C., Warring, N. (2003). Learning in the workplace: The interplay between learning environments and biographical learning trajectories. In Salling-Olsen, H. (Eds.) *Adult education and the labour market VII, Volume B*. Roskilde: Roskilde University Press.

Hoeckel, K., Field, S., Justensen, T. R., Kim, M. (2008). *Learning for jobs: OECD reviews of vocational education and training Australia*. Paris: OECD Publishing.

Illeris, K. (2003). Towards a contemporary and comprehensive theory of learning. *International Journal of Lifelong Education* 22: 396–406.

Iankova, E. A. (2002). *Eastern European capitalism in the making*. Cambridge: Cambridge University Press.

Iversen, T., Stephens, J. D. (2008). Partisan politics, the welfare state, and three worlds of human capital formation. *Comparative Political Studies* 41: 600–637.

Ivančič, A. (2000). Education and shifts between labour–market states in the transition from the socialist to the market economy: The Slovenian case. *European Sociological Review* 16: 403–425.

Jungblut, J. M. (2008). *Worker competence and the training gap: does learning begets learning?* Ettekanne Equalsoc Lifelong Learning grupi töögrupis, 14.–15. oktoober, Barcelona, Hispaania.

Kalleberg, A. L. (1992). Job training in Norway: Organizational and individual differences. *International Journal of Educational Research* 17: 565–579.

Kalleberg, A. L., Knoke, D., Marsden, P. V., Spaeth, J. L. (1996). *Organizations in America: Analysing their structures and human resource practices*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Kennedy, S., Drago, R., Sloan, J., Wooden, M. (1994). The effect of trade unions on the Pro and Humanities Research Council of Canada. Vision of Training: Australian Evidence. *Journal of Industrial Relations* 32: 565–580.

Kersley, B., Alpin, C., Forth, J., Bryson, A., Beweley, H., Dix, G., Oxenbridge, S. (2006) *Inside the workplace: Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey*. London: DTI.

*Key Data on Education* (2012). Eurydice.

Kogan, I., Unt, M. (2005). Transition from school to work in transition economies. *European Societies* 7: 219–253.

Korpi, T., Tählin, M. (2008). *Work-life learning: A tale of two distinctions*. Ettekanne konverentsil Equalsoc mid.term Conference, 7.–9. aprill, Berliin, Saksamaa.

Lane, D. (2005). Emerging varieties of capitalism in former state socialist societies. *Competition ja Change* 9: 227–247.

Lambert, N. M., McCombs, B. L. (1998). *How students learn: reforming schools through learner-centred education*. Washington, DC: American Psychologist Association.

Long, B.T. (2008). *What is known about the impact of financial laid: Implications for policy*. New York: The National Centre for Postsecondary Education.

Lüdemann, E. (2012). *Review of recent projections of skill supply and demand at the national and European level*. Munich: Institute for Economic Research.

Markowitsch, J., Hefler, G. (2007). *To train or not to Train – Explaining differences in average enterprise training performance in Europe – a framework approach*. Working paper within the Leonardo da Vinci project CVTS revisited. <http://www.trainingineurope.com>.

McGivney, V. K. (2001). *Fixing or changing the pattern? Reflections on widening adult participation in learning*. Leicester, UK: NIACE.

Ministry of Industry. (2001). *Sweden's action plan for employment*. Working paper. Stockholm.



- Mortimore, P., Sammons, P., Stoll, L., Lewis, D., Ecob, R. (1988). *School matters: The junior years*. London: Open Books.
- Müller, N., Behringer, F. (2012). *Policy instruments to encourage employer investment in VET. OECD Working Paper*. Paris: OECD Publishing.
- Müller, W., Gangl, M. (Eds.). (2003). *Transitions from education to work in Europe. The integration of youth into EU labour markets*. Oxford: Oxford University Press.
- Noste Programme 2003*. (2004). Helsinki: Ministry of Education and Culture.
- Noste Programme 2003–2009*. (2010). Final Report. Helsinki: Ministry of Education and Culture.
- O’Connell, P. J., Byrne, D. (2012). The determinants and effects of training at work: Bringing the workplace back in. *European Sociological Review* 28: 283–300.
- OECD. (2003). *Beyond rhetoric: Adult learning policies and practices*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2008). *Tertiary education for the knowledge society (Vol. 1). Special features: Governance, funding, quality*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2010). *Innovative workplaces*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2012). *Better skills, better jobs, better lives. A strategic approach to skills policies*. Paris: OECD Publishing.
- Oosterbeek, H. (1998). Unravelling supply and demand factors in work-related training. *Oxford Economic Paper* 50: 266–83.
- Oivallus*. (2011). Final report. Helsinki: Confederation of Finnish Industries. <http://ek.multiedition.fi/oivallus/fi/liitetiedostot/arkisto/Oivallus-Final-Report.pdf>
- Payne, J. (2007). Skills in context: what can the UK learn from Australia’s skill ecosystem projects? *SKOPE Research Paper* No. 70.
- Pieters, J. M. (1996). Psychology of adult education. In Tuijnman, A.C. (Eds.). *International encyclopaedia of adult education and training (2nd ed.)*. Oxford: Pergamon.
- Ramstad, E. (2005). Self-assessment results of the TYKE programme’s development projects (1996–2003). In Tuomo, A., Ramstad E., Rouhiainen, N. (Eds.). *The Finnish workplace development programme as an expanding activity; results, challenges, opportunities*.
- Reder, S. (2010). *Adult literacy development and economic growth*. Washington DC: National Institute for Literacy.
- Reder, S. (2012). *The longitudinal study of adult learning: Challenging assumptions. (Research Brief)*. Montreal: The Centre for Literacy.
- Roosalu, T., Roosmaa, E.-L., Lang, A., Lindemann, K., Reiska, E., Saar, E., Unt, M., Vöörmann, R. (2013). *Täiskasvanud õppijad Eesti kõrgharidussüsteemis: Kes püüab kõigest väest, saab üle igast mäest? Uuringuaruanne*. Tallinn: TLÜ RASI.
- Roosmaa, E.-L., Saar, E. (2010a). *Employees’ participation in training. Estonian Human Development Report 2009*. Tallinn: Eesti Koostöö Kogu.
- Roosmaa, E.-L., Saar, E. (2010b). Participating in non-formal learning: patterns of inequality in EU-15 and the New EU-8 member countries. *Journal of Education and Work* 23: 179–206.
- Roosmaa, E.-L., Saar, E. (2012). Participation in non-formal learning in EU-15 and EU-8 countries: demand and supply side factors. *International Journal of Lifelong Education* 31: 477–501
- Roosmaa, E.-L., Tamm, A. (2013). Adult learners’ perceptions of the classroom environment in Estonia and other European countries: the effects on learning confidence and satisfaction. In Saar, E., Möttus, R. (Eds.). *Higher education in the crossroad: The case of Estonia*. Frankfurt: Peter Lang Publishers House.
- Rubenson, K. (2006). The Nordic model of lifelong learning. *Compare* 36: 327–341.

Rubenson, K. (2007). *Determinants of formal and informal Canadian adult learning insights from the adult education and training surveys*. Learning Policy Directorate Strategic Policy and Research Human Resources and Social Development Canada.

Rubenson, K., Desjardins, R. (2009). The impact of welfare state regimes on constraints to participation in adult education: A bounded agency model. *Adult Education Quarterly* 59: 187–207.

Saar, E., Helemäe, J. (2008). Estonia on the backdrop of the European Union states: Country-specific institutional context and lifelong learning. *Studies for Learning Society* 1: 7–16.

Saar, E., Roosmaa, E.-L. (2011). *Barriers to participation in adult education: Comparison of European countries*. Ettekanne konverentsil ECER Conference, Berliin, Saksamaa.

Saar, E., Tamm, A., Roosalu, T., Roosmaa, E.-L. (2012). *Mittetraditsiooniline tudeng kõrgkoolis*. Tartu: SA Archimedes.

Saar, E., Täht, K., Roosalu, T. (2014). *Institutional barriers to adults' participation in higher education in thirteen European countries*. *Higher Education* (trükis).

Saar, E., Ure, O. B. (2013). Lifelong learning systems: overview and extension of different typologies. In Saar, E., Ure, O. B., Holford, J. (Eds.). *Lifelong learning in Europe: national patterns and challenges*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Saar, E., Ure, O. B., Desjardins, R. (2013). The role of diverse institutions in framing adult learning systems. *European Journal of Education* 48: 213–232.

Schuetze, H. G., Slowey, M. (Eds.). (2000). *Higher education and lifelong learners. International perspectives on change*. London: Routledge.

Schuetze, H. G., Slowey, M. (2002). Participation and exclusion: A comparative analysis of non-traditional students and lifelong learning in higher education. *Higher Education* 44: 309–327.

Schön, D. (1987). *Educating the reflective practitioner: Towards a new design for teaching and learning in the professions*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

*Skills For Life: The national strategy for improving adult literacy and numeracy skills. Delivering the vision 2001–2004*. Department for Education and Skills.

*Skills For Life: Changing lives*. (2009). London: Department for Innovation, Universities ja Skills.

Strietska-Illina, O. (2001). Research on vocational education and training at the crossroads of transition in Central and Eastern Europe. In Descy, P., Tessaring M. (Eds.). *Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe 2000: Background report*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

*The 2008 Composite Learning Index. Measuring Canada's progress in lifelong learning*. (2008). Ottawa: Canadian Council on Learning.

*The 2011 Skills For Life Survey: A survey of literacy, numeracy, and ICT levels in England*. (2012). BIS research paper No. 81. [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/36000/12-p168-2011-skills-for-life-survey.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/36000/12-p168-2011-skills-for-life-survey.pdf)

Thorn, W. (2009). International adult literacy and basic skills surveys in the OECD region. *OECD Education Working Papers* No. 26.

Thurow, L. C. (1975). *Generating inequality: Mechanisms of distribution in the U.S. Economy*. New York: Basic Books.

Van der Kamp, M. (1996). Participation: antecedent factors. In Tuijnman, A. C. (Eds.). *International encyclopaedia of adult education and training (2nd ed.)*. Oxford: Pergamon.

Vignoles, A., Galindo-Rueda, F., Feinstein, L. (2004). The labour market impact on adult education and training: A cohort analysis. *Scottish Journal of Political Economy* 51: 266–280.

Vono, D., Kilpi-Jakonen, E., Schührer, S., Blossfeld, H.-P. (2014). Conclusions. In Blossfeld, H.-P., Kilpi-Jakonen,

E., Vono de Vilhena, D., Buchholz, S. (Eds.). *Adult learning in modern societies: An international comparison from a life-course perspective*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing (ilmumas).

Windsor, K. (2006). *Skill ecosystem project: Mid-term evaluation report*. New South Wales Department of Education and Training.

Wolbers, M. H. J. (2005). Initial and further education: Substitutes or complements? Differences in continuing education and training over the life-course of European workers. *Review of Education* 51: 459–478.

Woodhall, M. (2001). Human capital: Educational aspects. In Smelser, N. J., Baltes, P. (Eds.). *International encyclopaedia of the social and behavioural sciences*. Oxford: Oxford University Press.

## LISAD

Tabel 5.1. Formaalõppes osalemist mõjutavad tegurid Eestis, logistiline regressioon, riskisuhted

	Mudel 1
Sugu	
Mehed	0,65***
Vanusegrupp (võrdlusgrupp: 35–44-aastased)	
25–34-aastased	2,55***
45–54-aastased	0,35***
55–65-aastased	0,16***
Kodune keel (võrdlusgrupp: eesti keel)	
Vene keel	0,71*
Piirkond (võrdlusgrupp: Põhja-Eesti)	
Lääne-Eesti	0,91
Kesk-Eesti	0,86
Kirde-Eesti	0,68
Lõuna-Eesti	0,81
Haridus (võrdlusgrupp: keskharidus)	
Põhiharidus	0,57*
Teise taseme järgne haridus	1,10
Rakenduskõrgharidus	1,33
Bakalaureus	1,96***
Magister/doktor	1,20
Funktsionaalse lugemisoskuse tase (võrdlusgrupp: 1. tase ja madalam)	
2. tase	1,52
3. tase	2,06**
4. ja 5. tase	3,17***
Tööturuseisund (võrdlusgrupp: hõivatud)	
Töötu	0,94
Mitteaktiivne	1,12
Laste olemasolu ja noorima lapse vanus (võrdlusgrupp: ei ole lapsi)	
Kuni 2-aastane	0,58***
3–5-aastane	0,52***
6–13-aastane	0,75
Üle 13-aastane	0,59*
Vabaliige	0,10***
Nagelkerke R ruut	0,19

**Tabel 5.2. Formaalõppes osalemist mõjutavad tegurid Eestis, ainult hõivatud, logistiline regressioon, riskisuhted**

	Mudel 1	Mudel 2	Mudel 3	Mudel 4	Mudel 5
<b>Sugu</b>					
Mehed	0,68**	0,67*	0,79	0,76	0,76
<b>Vanusegrupp (võrdlusgrupp: 35–44-aastased)</b>					
25–34-aastased	3,06***	2,86***	3,16***	2,99***	3,04***
45–54-aastased	0,28***	0,29***	0,28***	0,30***	0,30***
55–65-aastased	0,20***	0,22***	0,19***	0,22***	0,22***
<b>Kodune keel (võrdlusgrupp: eesti keel)</b>					
Vene keel	0,65*	0,73	0,95	1,03	1,02
<b>Piirkond (võrdlusgrupp: Põhja–Eesti)</b>					
Lääne–Eesti	0,92	0,93	1,11	1,05	1,04
Kesk–Eesti	0,78	0,81	1,09	1,05	1,03
Kirde–Eesti	0,84	0,89	0,87	0,90	0,90
Lõuna–Eesti	0,87	0,88	1,01	0,98	0,96
<b>Haridus (võrdlusgrupp: keskharidus)</b>					
Põhiharidus	0,54*	0,63		1,07	1,08
Teise taseme järgne haridus	1,31	1,33		1,13	1,13
Rakenduskõrgharidus	1,43*	1,37		0,84	0,82
Bakalaureus	2,21***	1,83**		0,86	0,86
Magister/doktor	1,44*	1,21		0,53**	0,53**
<b>Funktsionaalse lugemisoskuse tase (võrdlusgrupp: 1. tase ja madalam)</b>					
2. tase		1,64		1,56	1,58
3. tase		2,08*		1,93*	1,95*
4. ja 5. tase		3,12***		2,74**	2,82**
<b>Ettevõtte suurus (võrdlusgrupp 10–50 töötajat)</b>					
Kuni 10 töötajat			0,98	0,97	0,96
Üle 50 töötaja			0,98	0,97	0,75
<b>Majandusharu (võrdlusgrupp: haridus, teadus, tervishoid)</b>					
Põllumajandus			0,39	0,40	0,42
Tööstus, transport			0,40***	0,45***	0,46***
Isikuteenindus			0,49**	0,44***	0,44***
Äriteenindus, muu teenindus			0,74*	0,69**	0,70*
<b>Ametikoha oskustemahukus (võrdlusgrupp: oskustemahukas)</b>					
Keskmise oskustemahukusega valgekraed			0,80	0,73	0,75
Keskmise oskustemahukusega sinikraed			0,69	0,66	0,65
Vähese oskustemahukusega ametikohad			0,29*	0,26*	0,27*
<b>Funktsionaalse lugemisoskuse vajadus tööl (võrdlusgrupp: üldse mitte)</b>					
Vähe			2,00*	2,03*	1,96*
Mõningal määral			3,61***	3,86***	3,72***
Suurel määral			3,81***	4,17***	3,96***

Väga suurel määral			4,59***	5,16***	4,83***
<b>Hinnang oskustevajadusele (võrdlusgrupp: ei)</b>					
Jah					1,32*
<b>Haridustaseme nõue (võrdlusgrupp: tase on vajalik)</b>					
Piisaks madalamast tasemest			0,82	0,83	0,82
Vajalik kõrgem tase			1,58**	1,57**	1,53*
Vabaliige	0,12***	0,06***	0,06***	0,04***	0,04***
Nagelkerke R ruut	0,15	0,16	0,21	0,22	0,22

\*\*\* oluline tasemel < 0,001 \*\* oluline tasemel < 0,01 \*oluline tasemel < 0,05

**Tabel 5.3. Formaalõppes osalemist mõjutavad tegurid, ainult hõivatud, logistiline regressioon, riskisuhted**

	Mudel 1	Mudel 2	Mudel 3	Mudel 4	Mudel 5
<b>Riik (võrdlusgrupp: Suurbritannia)</b>					
Eesti	0,47***	0,47***	0,59***	0,59***	0,52***
Tšehhi	0,30***	0,30***	0,37***	0,38***	0,34***
Soome	0,74***	0,83***	0,81*	0,83*	0,79*
Saksamaa	0,24***	0,27***	0,29***	0,29***	0,26***
Venemaa	0,34***	0,32***	0,41***	0,41***	0,37***
<b>Sugu</b>					
Mehed		0,99	1,38*	1,37*	1,39*
<b>Vanusegrupp (võrdlusgrupp: 35–44-aastased)</b>					
25–34-aastased		2,30***	2,44***	2,43***	2,40***
45–54-aastased		0,56***	0,55***	0,55***	0,56***
55–65-aastased		0,27***	0,26***	0,26***	0,27***
<b>Haridus (võrdlusgrupp: keskharidus)</b>					
Alg- ja põhiharidus		0,81		0,84	0,81
Kõrgharidus		1,51***		1,13	1,12
Funktsionaalse lugemisoskuse tase		1,00		1,00	1,00
<b>Ettevõtte suurus (võrdlusgrupp: 10–50 töötajat)</b>					
Kuni 10 töötajat			1,06	1,07	1,06
Üle 50 töötaja			1,03	1,03	1,01
<b>Majandusharu (võrdlusgrupp: haridus, teadus, tervishoid)</b>					
Põllumajandus			0,32	0,33	0,33
Tööstus, transport			0,47***	0,48***	0,49***
Isikuteenindus			0,34***	0,35***	0,35***
Äriteenindus, muu teenindus			0,57***	0,57***	0,58***
<b>Ametikoha oskustemahukus (võrdlusgrupp: oskustemahukas)</b>					
Keskmise oskustemahukusega valgekraed			1,29*	1,34*	1,39*
Keskmise oskustemahukusega sinikraed			0,80	0,85	0,87
Vähese oskustemahukusega ametikohad			0,61	0,67	0,74
<b>Funktsionaalse lugemisoskuse vajadus tööil (võrdlusgrupp: üldse mitte)</b>					
Väga vähe			1,22	1,21	1,17
Mõningal määral			1,34	1,31	1,25
Suurel määral			2,07**	2,00**	1,87*
Väga suurel määral			1,75	1,68	1,55
<b>Hinnang oskustevajadusele (võrdlusgrupp: ei)</b>					
Jah					1,50**
<b>Haridustaseme nõue (võrdlusgrupp: tase on vajalik)</b>					
Piisaks madalamast tasemest			1,26*	1,27*	1,29*
Vajalik kõrgem tase			1,86**	1,90**	1,84**
Vabaliige	0,25***	0,19***	0,16***	0,17***	0,14***
Nagelkerke R ruut	0,04	0,11	0,14	0,14	0,15

\*\*\* oluline tasemel &lt;0,001 \*\* oluline tasemel &lt;0,01 \*oluline tasemel &lt;0,05



Isikuteenindus	42	35	35	32	26	31
Äriteenindus	9	4	16	7	5	7
<b>Funktsionaalse lugemisoskuse tase</b>						
1. tase ja alla selle	20	12	15	16	21	20
2. tase	41	27	34	37	41	41
3. tase	35	52	39	39	33	34
4. ja 5. tase	4	9	12	8	5	5
<b>Hinnang oskuste vajadusele: jah</b>	52	71	43	48	33	36
N	127	31	79	605	2445	3050

*Tabelis on toodud konkreetse elukestvas õppes mitteosalenute grupi (nt naiste) osakaal vastavat barjääri (või üldse barjääre) peamiseks mitteosalemise põhjuseks hinnatud hulgas. Nt hinda pidasid peamiseks mitteosalemise põhjuseks 61% koolituses mitteosalenud naised ja vastavalt 39% mehi. Võrdluseks on toodud vastava grupi osakaal kõigi mitteosalenute hulgas.*

**Tabel 5.4. Mitteformaalõppes osalemist mõjutavad tegurid Eestis, logistiline regressioon, riskisuhted**

	Mudel 1
<b>Sugu</b>	
Mehed	0,72***
<b>Vanusegrupp (võrdlusgrupp: 35–44-aastased)</b>	
25–34-aastased	1,26**
45–54-aastased	0,79**
55–65-aastased	0,58***
<b>Kodune keel (võrdlusgrupp: eesti keel)</b>	
Vene keel	0,62***
<b>Piirkond (võrdlusgrupp: Põhja–Eesti)</b>	
Lääne–Eesti	0,97
Kesk–Eesti	0,72**
Kirde–Eesti	0,96
Lõuna–Eesti	0,72***
<b>Haridus (võrdlusgrupp: keskharidus)</b>	
Põhiharidus	0,65***
Teise taseme järgne haridus	1,45**
Rakenduskõrgharidus	2,01***
Bakalaureus	2,95***
Magister/doktor	3,23***
<b>Funktsionaalse lugemisoskuse tase (võrdlusgrupp: 1. tase ja madalam)</b>	
2. tase	1,33**
3. tase	1,51***
4. ja 5. tase	2,02***
<b>Tööturuseisund (võrdlusgrupp: hõivatud)</b>	
Töötu	0,45***
Mitteaktiivne	0,16***
<b>Laste olemasolu ja noorima lapse vanus (võrdlusgrupp: ei ole lapsi)</b>	
Kuni 2-aastane	0,63***
3–5-aastane	1,05
6–13-aastane	1,05
Üle 13-aastane	0,89
Vabaliige	1,25
Nagelkerke R ruut	0,18

\*\*\* oluline tasemel < 0,001 \*\* oluline tasemel < 0,01 \*oluline tasemel < 0,05

**Tabel 5.5. Mitteformaalõppes osalemist mõjutavad tegurid Eestis, ainult hõivatud, logistiline regressioon, riskisuhted**

	Mudel 1	Mudel 2	Mudel 3	Mudel 4	Mudel 5
<b>Sugu</b>					
Mehed	0,78**	0,77***	1,02	1,05	1,06
<b>Vanusegrupp (võrdlusgrupp: 35–44-aastased)</b>					
25–34-aastased	1,24*	1,19	1,16	1,14	1,14
45–54-aastased	0,76**	0,78**	0,88	0,88	0,87
55–65-aastased	0,64***	0,67***	0,72**	0,73*	0,74*
<b>Kodune keel (võrdlusgrupp: eesti keel)</b>					
Vene keel	0,55***	0,58***	0,89	0,89	0,87
<b>Piirkond (võrdlusgrupp: Põhja–Eesti)</b>					
Lääne–Eesti	0,87	0,89	1,11	1,15	1,15
Kesk–Eesti	0,64***	0,65***	0,85	0,87	0,87
Kirde–Eesti	0,86	0,89	0,74*	0,77	0,78
Lõuna–Eesti	0,64***	0,64***	0,78*	0,79*	0,78*
<b>Haridus (võrdlusgrupp: keskharidus)</b>					
Põhiharidus	0,60***	0,64***		1,05	1,05
Teise taseme järgne haridus	1,46**	1,46**		1,36*	1,38*
Rakenduskõrgharidus	2,08***	2,05***		1,29*	1,28
Bakalaureus	4,44***	3,97***		1,66	1,70*
Magister/doktor	3,65***	3,36***		1,30*	1,32*
<b>Funktsionaalse lugemisoskuse tase (võrdlusgrupp: 1. tase ja madalam)</b>					
2. tase		1,25		1,22	1,22
3. tase		1,38**		1,21	1,23
4. ja 5. tase		1,86***		1,44*	1,48*
<b>Ettevõtte suurus (võrdlusgrupp: 10–50 töötajat)</b>					
Kuni 10 töötajat			0,68***	0,67***	0,66***
Üle 50 töötaja			1,42***	1,39***	1,39***
<b>Majandusharu (võrdlusgrupp: haridus, teadus, tervishoid)</b>					
Põllumajandus			0,35***	0,36***	0,37***
Tööstus, transport			0,39***	0,40***	0,41***
Isikuteenindus			0,51***	0,52***	0,52***
Äriteenindus, muu teenindus			0,63***	0,63***	0,63***
<b>Ametikoha oskustemahukus (võrdlusgrupp: oskustemahukas)</b>					
Keskmise oskustemahukusega valgekraed			0,68***	0,75*	0,77*
Keskmise oskustemahukusega sinikraed			0,44***	0,48***	0,48***
Vähese oskustemahukusega			0,38***	0,42***	0,44***
<b>Funktsionaalse lugemisoskuse vajadus tööil (võrdlusgrupp: üldse mitte)</b>					
Väga vähe			1,52***	1,49***	1,44**
Mõningal määral			2,25***	2,18***	2,07***
Suurel määral			2,45***	2,27***	2,09***

Väga suurel määral			3,18***	2,96***	2,67***
<b>Hinnang oskustevajadusele (võrdlusgrupp: ei)</b>					
Jah					1,41***
<b>Haridustaseme nõue (võrdlusgrupp: tase on vajalik)</b>					
Piisaks madalamast tasemest			1,10	1,12	1,14
Vajalik kõrgem tase			1,08	1,11	1,07
Vabaliige	1,76***	1,32*	2,99***	1,96**	1,72***
Nagelkerke R ruut	0,09	0,10	0,19	0,19	0,19

\*\*\* oluline tasemel < 0,001 \*\* oluline tasemel < 0,01 \*oluline tasemel < 0,05

**Tabel 5.6. Mitteformaalõppes osalemist mõjutavad tegurid, ainult hõivatud, logistiline regressioon, riskisuhted**

	Mudel 1	Mudel 2	Mudel 3	Mudel 4	Mudel 5	Mudel 6
<b>Riik (võrdlusgrupp: Suurbritannia)</b>						
Eesti	0,59***	0,58***	0,61***	1,02	1,01	0,85
Tšehhi	0,63***	0,72***	0,74**	1,26*	1,22	1,07
Soome	1,25***	1,41***	1,33**	1,52***	1,44***	1,37***
Saksamaa	0,54***	0,57***	0,61***	0,77***	0,77***	0,65***
Venemaa	0,13***	0,12***	0,12***	0,16***	0,16***	0,14***
<b>Sugu</b>						
Mehed		0,84*	0,84*	0,90	0,91	0,93
<b>Vanusegrupp (võrdlusgrupp: 35–44-aastased)</b>						
25–34-aastased		0,90	0,91	0,95	0,95	0,93
45–54-aastased		0,88	0,92	0,91	0,93	0,93
55–65-aastased		0,59***	0,62***	0,62***	0,64***	0,70***
<b>Haridus (võrdlusgrupp: keskharidus)</b>						
Alg- ja põhiharidus		0,53***	0,61***		0,79	0,75
Kõrgharidus		2,12***	1,88***		0,97	0,96
<b>Funktsionaalse lugemisoskuse tase</b>			1,01***		1,00**	1,00**
<b>Ettevõtte suurus (võrdlusgrupp: 10–50 töötajat)</b>						
Kuni 10 töötajat				0,77**	0,77**	0,75**
Üle 50 töötaja				1,95***	1,94***	1,92***
<b>Majandusharu (võrdlusgrupp: haridus, teadus, tervishoid)</b>						
Põllumajandus				0,39***	0,38***	0,39**
Tööstus, transport				0,52***	0,52***	0,54***
Isikuteenindus				0,58***	0,58***	0,59***
Äriteenindus, muu teenindus				0,67***	0,65***	0,66***
<b>Ametikoha oskustemahukus (võrdlusgrupp: oskustemahukas)</b>						
Keskmise oskustemahukusega valgekraed				0,68***	0,71***	0,76**
Keskmise oskustemahukusega sinikraed				0,81	0,86	0,91
Vähese oskustemahukusega ametikohad				0,46**	0,52*	0,61
<b>Funktsionaalse lugemisoskuse vajadus töö (võrdlusgrupp: üldse mitte)</b>						
Väga vähe				2,02**	1,96**	1,87**
Mõningal määral				3,25***	3,09***	2,86***
Suurel määral				4,49***	4,18***	3,75***
Väga suurel määral				6,03***	5,62***	4,91***
<b>Hinnang oskustevajadusele (võrdlusgrupp: ei)</b>						
Jah						1,86***
<b>Haridustaseme nõue (võrdlusgrupp: tase on vajalik)</b>						
Piisaks madalamast tasemest				1,06	1,06	1,09
Vajalik kõrgem tase				1,81***	1,91***	1,78***
Konstant	2,57***	0,19***	0,42*	1,13	0,48*	0,37***
R ruut	0,11	0,11	0,16	0,25	0,26	0,27

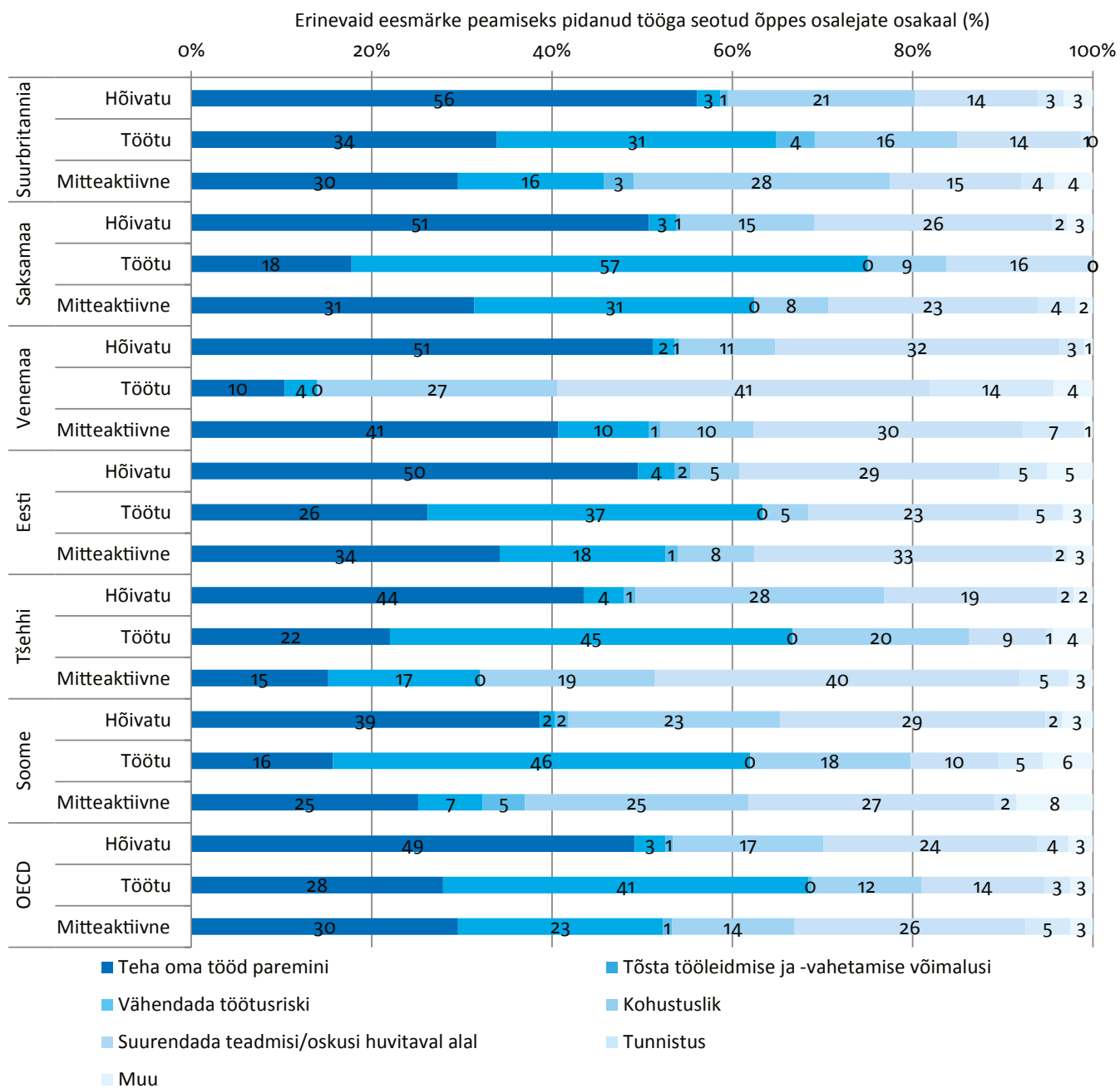
\*\*\* oluline tasemel < 0,001 \*\* oluline tasemel < 0,01 \*oluline tasemel < 0,05

**Tabel 5.7. Erinevate karakteristikute mõju täiendava koolituse vajadusele, logistiline regressioon, riskisuhted**

	Mudel 1	Mudel 2	Mudel 3	Mudel 4
<b>Sugu</b>				
Mehed	0,90	0,90	0,87	0,88
<b>Vanusegrupp (võrdlusgrupp: 35–44-aastased)</b>				
25–34-aastased	0,95	0,96	0,90	0,92
45–54-aastased	1,01	1,00	1,12	1,11
55–65-aastased	0,74**	0,73***	0,82*	0,81*
<b>Kodune keel (võrdlusgrupp: eesti keel)</b>				
Vene keel	0,98	0,96	1,32**	1,30**
<b>Piirkond (võrdlusgrupp: Põhja–Eesti)</b>				
Lääne–Eesti	1,03	1,02	1,10	1,08
Kesk–Eesti	0,92	0,92	1,08	1,05
Kirde–Eesti	0,90	0,90	0,88	0,85
Lõuna–Eesti	1,00	0,99	1,13	1,12
<b>Haridus (võrdlusgrupp: keskharidus)</b>				
Põhiharidus	0,73*	0,72**		1,03
Teise taseme järgne haridus	1,05	1,05		0,90
Rakenduskõrgharidus	1,63***	1,63***		1,15
Bakalaureus	1,37	1,42		0,78
Magister/doktor	1,67***	1,71***		0,88
<b>Funktsionaalse lugemisoskuse tase (võrdlusgrupp: 1.tase ja madalam )</b>				
2. tase		1,00		0,91
3. tase		0,96		0,83
4. ja 5. tase		0,89		0,73*
<b>Ettevõtte suurus (võrdlusgrupp: 10–50 töötajat)</b>				
Kuni 10 töötajat			1,08	1,09
Üle 50 töötaja			1,04	1,05
<b>Majandusharu (võrdlusgrupp: haridus, teadus, tervishoid)</b>				
Põllumajandus			0,74	0,72
Tööstus, transport			0,75**	0,73**
Isikuteenindus			0,91	0,88
Äriteenindus, muu teenindus			0,87	0,86
<b>Ametikoha oskustemahukus (võrdlusgrupp: oskustemahukas)</b>				
Keskmise oskustemahukusega valgekraed			0,87	0,81
Keskmise oskustemahukusega sinikraed			1,04	0,96
Vähese oskustemahukusega ametikohad			0,59**	0,55***
<b>Funktsionaalse lugemisoskuse vajadus tööil (võrdlusgrupp: üldse mitte)</b>				
Väga vähe			1,68**	1,68***
Mõningal määral			2,09***	2,10***
Suurel määral			2,90***	2,98***
Väga suurel määral			3,71***	3,85***
Vabaliige	0,83	0,85	0,53***	0,66*
Nagelkerke R ruut	0,02	0,02	0,07	0,07

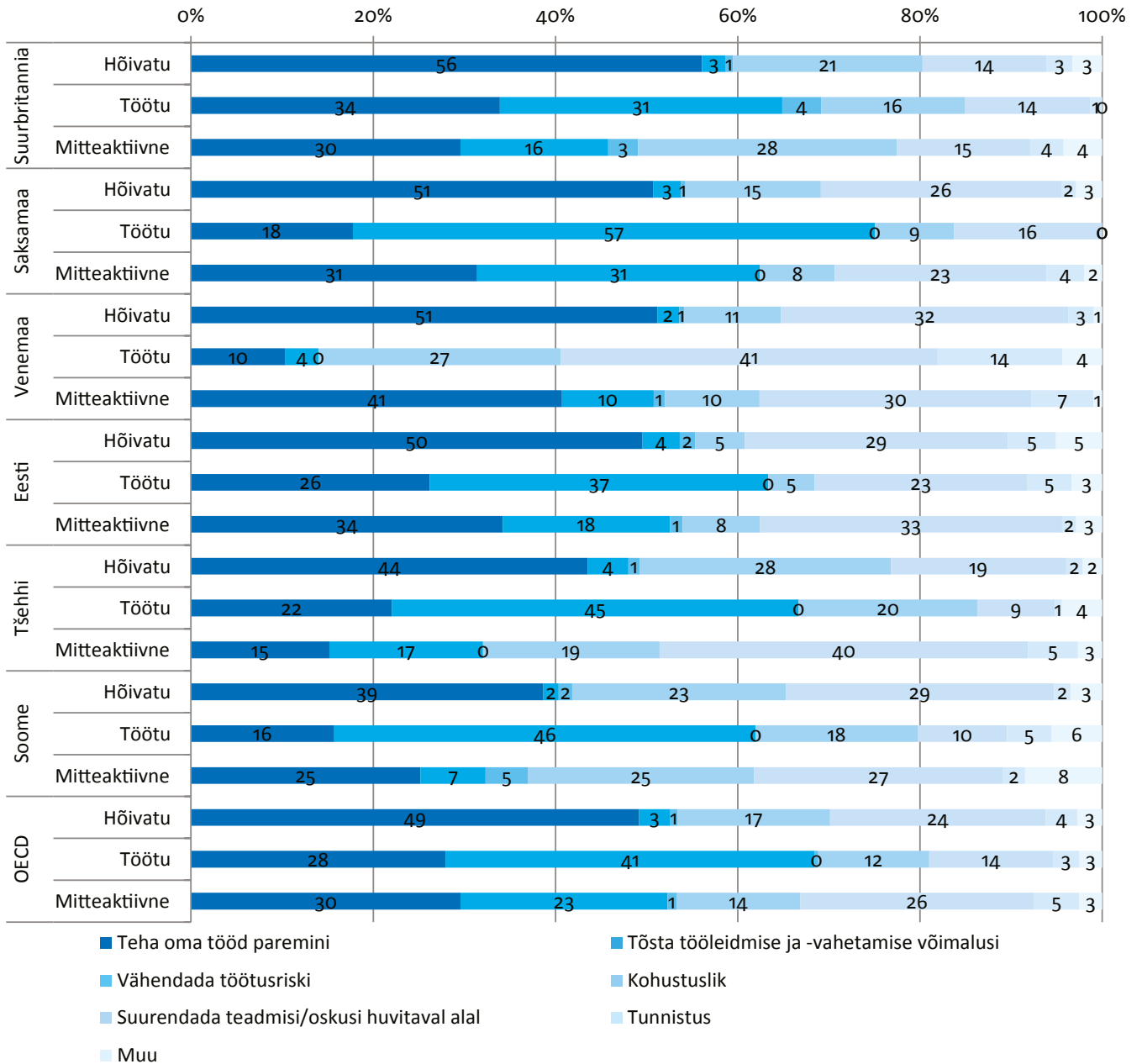
\*\*\* oluline tasemel &lt; 0,001 \*\* oluline tasemel &lt; 0,01 \*oluline tasemel &lt; 0,05

Joonis 5.1. Koolituses osalemise eesmärkide jaotus tööturustaatuseti, tööga seotud koolituses osalenud täiskasvanute hulgas, %

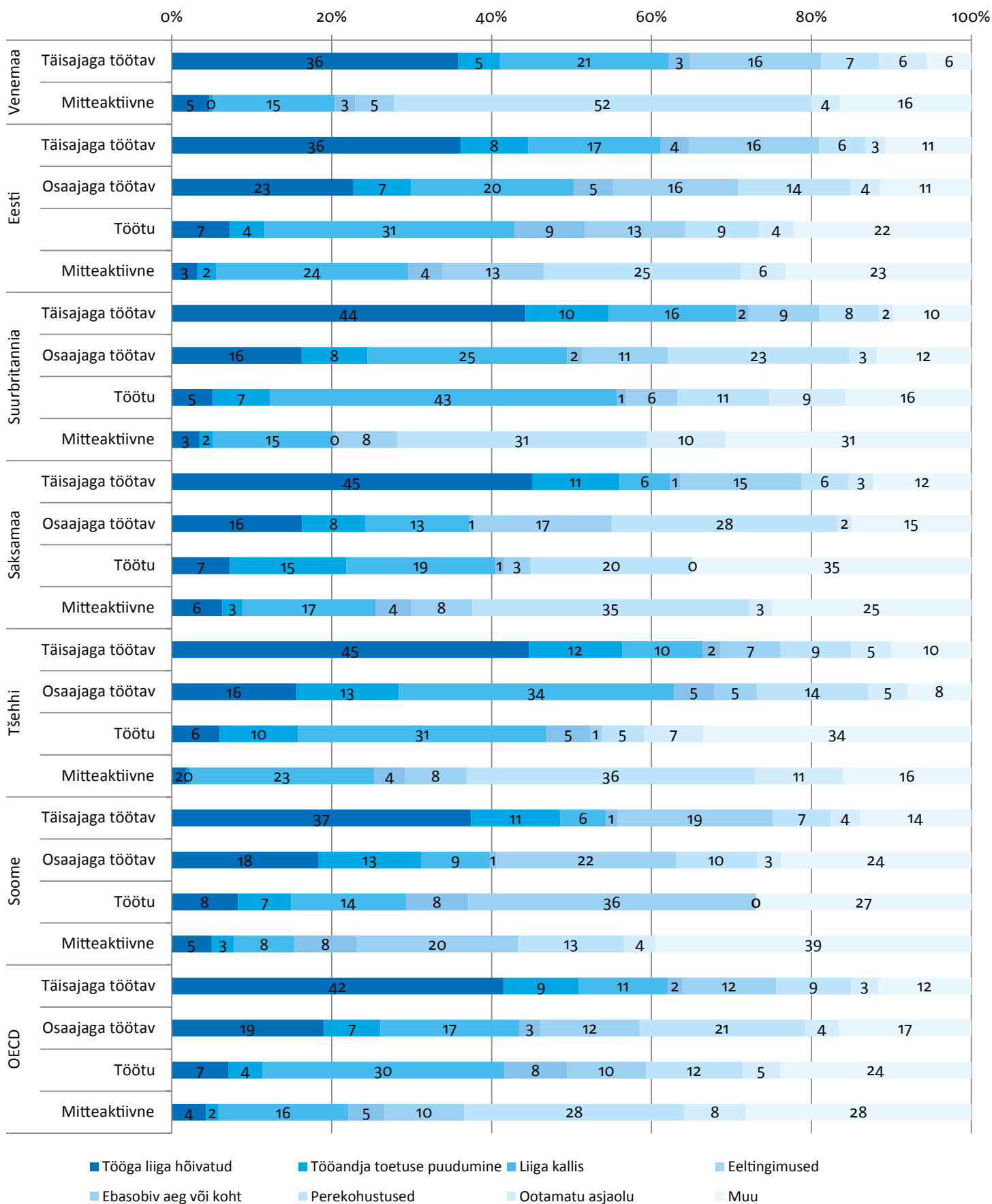




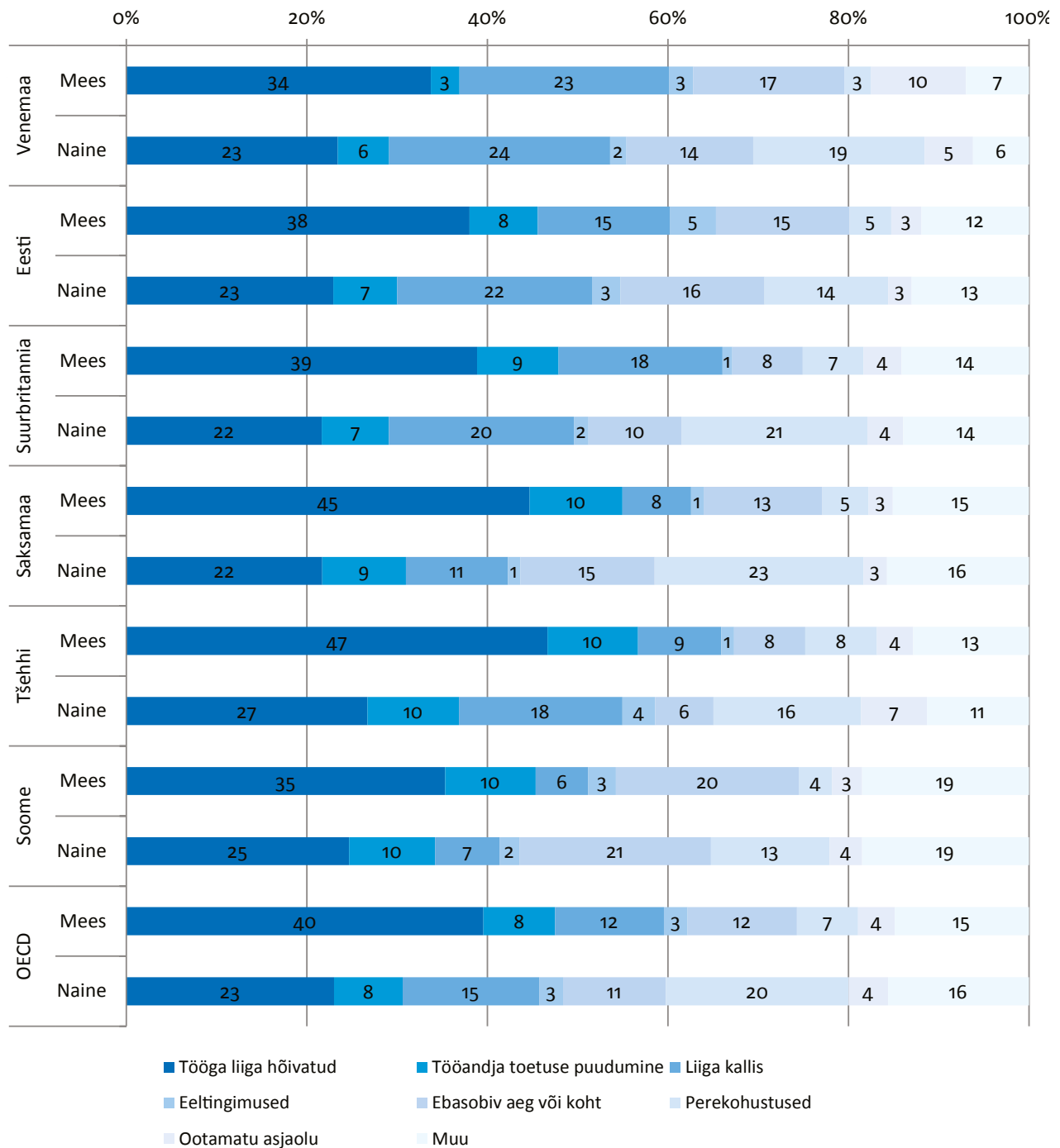
Joonis 5.2. Koolituses osalemise eesmärkide jaotus sooti, tööga seotud koolituses osalenud täiskasvanute hulgas, %



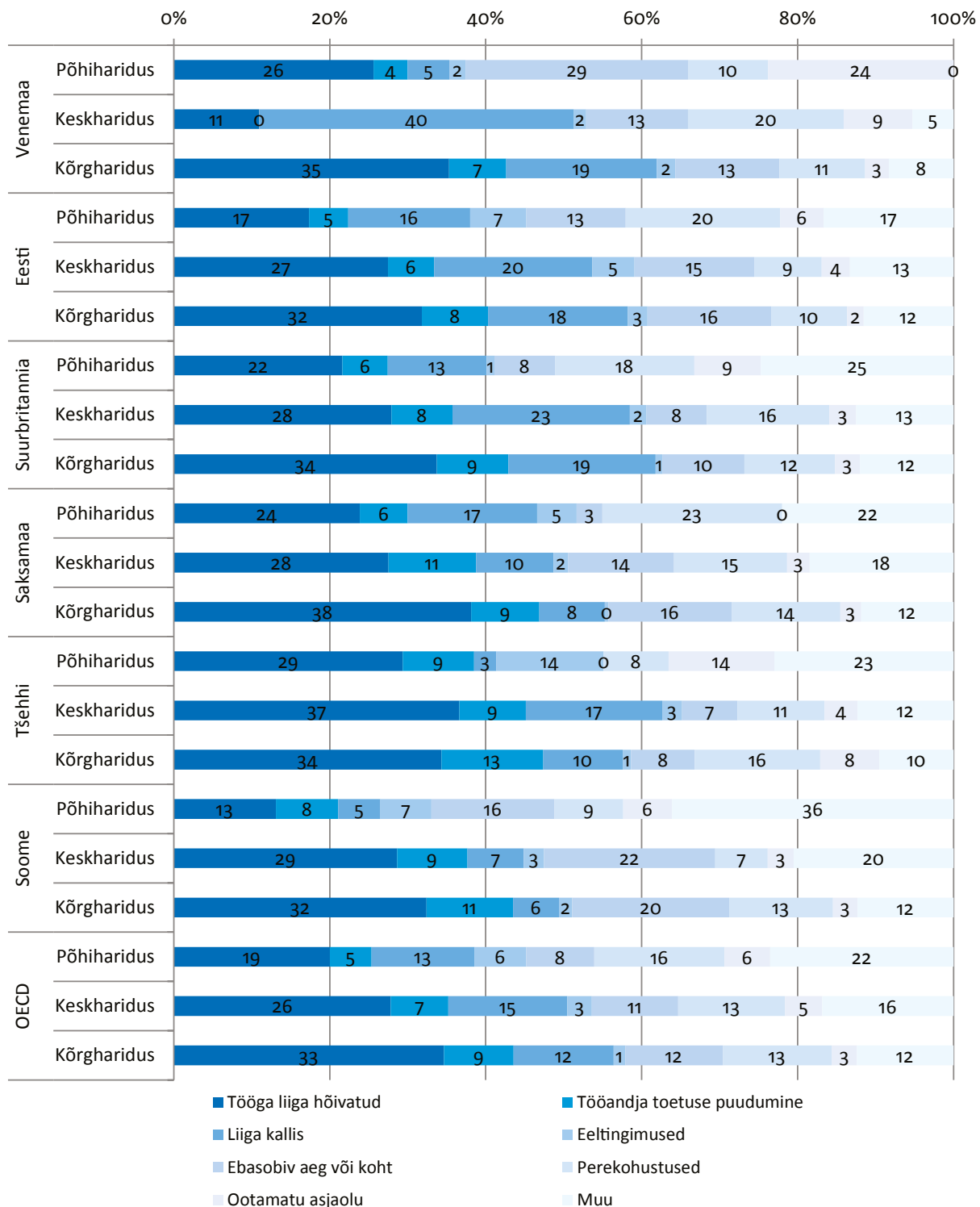
Joonis 5.3. Koolituses osalemise barjääride jaotus tööturustaatuseti, %<sup>1</sup>



Joonis 5.4. Koolituses osalemise barjääride jaotus sooti, %<sup>1</sup>



Joonis 5.5. Koolituses osalemise barjääride jaotus haridustasemeti, %



Eestis ei ole koolituses osalemise põhjustes silmatorkavaid erisusi vanusegrupiti, samas on meeste ja naiste osalemise põhjused erinevad (vt lisa, joonis 5.1). Eesti naised nimetasid koolituses osalemise põhjusena meestest rohkem varianti „teha oma tööd paremini“ (vastavalt 53% ja 44%). Mehed seevastu ütlesid naistest sagedamini, et olid kohustatud koolituses osalema (vastavalt 7% ja 4%) või soovisid saada tunnistust (vastavalt 9% ja 2%). Soolised erinevused tulenevad vähemalt osaliselt meeste ja naiste erinevatest ametikohtadest tööturul.

Kui vaadata osalemise põhjusti tööturustaatuseti, siis OECD riikides keskmiselt on hõivatute hulgas ootuspäraselt võrreldes teistega enam levinud soov teha oma tööd paremini, samas kui töötud ja mitteaktiivsed soovivad enam tõsta tööleidmise võimalusi (vt lisa, joonis 5.2). Samaselt OECD riikide keskmisele on ka Eestis ja kõigis teistes võrreldavates riikides hõivatute motiviks sagedamini soov teha oma tööd paremini. Tunnistuse saamine motiveerib hõivatuid töötutest sagedamini koolituses osalema ainult Eestis. OECD riikides keskmiselt töötud ja hõivatud selles osas ei eristu. Soov teha oma tööd paremini kannustab kõigi haridusgruppide esindajaid õppima samasel määral kõigis riikides peale Soome (vt joonis 2.45). Samas innustab oma teadmiste ja oskuste suurendamine huvitaval alal õppima pigem kõrge- kui madalama haridusega inimesi. OECD riikides keskmiselt nimetavadki seda kõige vähem põhiharidusega inimesed (15%), seejärel keskharidusega inimesed (18%) ja kõige enam kõrgharidusega inimesed (27%). Ka Eesti puhul on funktsionaalse lugemisoskuse lõikes just kõrgem põhjus eristub kõrgemad erioskustega inimesi enam kui madalamas võrreldavates riikides. Sarnane pilt avaneb ka hariduse taseme taseme: mida kõrgemad on oskused, seda sagedamini osaletakse õppes just sooviga tõsta teadmisi ja oskusi huvitaval alal.

Õppes osalemise põhjuste põhjal OECD riikides keskmiselt kui ka Eestis kõige rohkem õppima põhiharidusega inimesi, kellele järgnevad kesk- ja kõrgharidusega inimesed. Sarnane pilt avaneb Eestis infotöötlusoskuste tasemeti: madalama taseme tasemega elukestvas õppes osalenud on teinud seda märksa sagedamini sooviga tõsta teadmisi.

Õppes osalemise peamise põhjusena nimetavad tööleidmise ja -vahetamise võimaluste tõstmist pigem madala haridustasemega inimesed. OECD riikides keskmiselt ongi järjestus selline: põhiharitute nimetab seda 8%, keskharitute 6% ja kõrgharitute 4%. Võrreldavate riikide puhul on erinevusi haridusgruppide vahel Eestis ja Soomes. Eesti puhul eristuvad statistiliselt oluliselt põhi- ja kõrgharidusega inimesed (vastavalt 10% ja 4%), Soomes põhiharidusega inimesed (11% õpib, kuna soovib parandada oma tööleidmise ja -vahetamise võimalusi), võrreldes mõlema teise haridusgrupiga (2–3% õpib sel põhjusel).

Tunnistus motiveerib nii Eestis kui ka OECD riikides keskmiselt õppima pigem põhi- ja keskharidusega inimesi. Eestis nimetas seda õppimise põhjusena põhiharitute 12%, keskharitute 8% ja kõrgharitute