



EESTI  
SEOTISEIKA

# TÄISKASVANUTE KOOLITUS ADULT EDUCATION



EESTI STATISTIKA  
STATISTICS ESTONIA

**TÄISKASVANUTE KOOLITUS**  
ADULT EDUCATION

TALLINN 2009

Kogumiku on koostanud Statistikaameti rahvastiku- ja sotsiaalstatistika osakond.

*The publication has been compiled by the Population and Social Statistics Department of Statistics Estonia.*

## **MÄRKIDE SELETUS** **EXPLANATION OF SYMBOLS**

X	andmete avaldamist ei võimalda andmekaitse põhimõte <i>data are confidential</i>
-	nähtust ei esinenud <i>magnitude nil</i>
...	andmeid ei ole saadud või need on avaldamiseks ebakindlad <i>data not available or too uncertain for publication</i>
..	mõiste pole rakendatav <i>category not applicable</i>

Toimetanud Kairit Pöder, Anu Jalak, Raivo Rohtla

Inglise keel: Heli Taaraste, Elina Härsing

Küljendus: Oliver Lillma

Kaane kujundanud Maris Valk

*Edited by Kairit Pöder, Anu Jalak, Raivo Rohtla*

*English by Heli Taaraste, Elina Härsing*

*Layout by Oliver Lillma*

*Cover design by Maris Valk*

Kirjastanud Statistikaamet, Endla 15, 15174 Tallinn

Trükkitud Ofset OÜ, Paldiski mnt 25, 10612 Tallinn

Detsember 2009

*Published by Statistics Estonia, 15 Endla Str, 15174 Tallinn*

*Printed by Ofset Ltd, 25 Paldiski Rd, 10612 Tallinn*

*December 2009*

ISBN 978-9985-74-465-9

Autoriõigus/Copyright: Statistikaamet, 2009

Kaanefoto/Cover photograph: Focus

Väljaande andmete kasutamisel või tsiteerimisel palume viidata allikale.

*When using or quoting the data included in this issue, please indicate the source.*

## SAATEKS

Jacques Delors on öelnud: “Individaalne areng, mis algab sünnihetkel ja jätkub kogu elu, on dialektiline protsess, mis algab iseene tundmisest ning jätkub teistega suheldes. Selles mõttes on haridus eelkõige sisemine teekond, mille etapid vastavad isiksuse järkjärgulisele küpsemisele. Laiemas mõttes peaks haridus võimaldama igal inimesel avastada ja päevavalgele tuua oma loovat potentsiaali ning seda rikastada, et leida aare, mis peitub igaühes meist.”<sup>a</sup>

Elukestev õpe on muutuste ja uuenduste võtmelement nii inimese sisemise rikkuse kui ka ühiskonna kui terviku mõttes. Igas vanuses inimeste õppimine loob eeldused selleks, et ühiskond muutuks kõrge konkurentsivõimega teadmispõhiseks majandussüsteemiks ja aktiivseks demokraatlikuks kodanikuühiskonnaks. Võib öelda, et Eesti inimesed teadvustavad nüüd elukestva õppe vajalikkust endale üha enam ja aina rohkem inimesi püüdleb uute teadmiste omandamise poole. Uuringute tulemused näitavad, et täiskasvanud on hakanud rohkem õppima — enese arendamine nii koolituste kui ka tasemeõppe kaudu ja ka iseseisev õppimine ning eneseharimine kultuurielus osalemisega on muutumas iseenesestmõistetavaks elustiiliks. Inimesed mõistavad, et haridusel on oluline osa nii isiklikus kui ka ühiskondlikus arengus. Rõõm on tõdeda, et Eesti inimesed on justkui nakatunud õppimispiisikusse. Tuleb vaid loota, et see tore pisik levib üha edasi, ka nendeni, kes on praegu veel kõrvale jäänud, kes veel mõtlevad, kas ikka tasub õppida, kahtlevad, et on äkki liiga vanad, arvavad, et võib-olla saavad ka õppimata hakkama ja et neil ei ole aega ega raha. Inimene aga ei ole õppimiseks kunagi liiga vana, vastupidi — õppimine annab energiat ja elujõudu, õppimine on nooruslikkuse võti ja õppida on võimalik ka tasuta. Uurige, võimalusi on palju!

Käesolev kogumik analüüsib Statistikaameti korraldatud täiskasvanute koolituse uuringute tulemusi. Viimased põhjalikud andmed elukestvas õppes osalemise kohta pärinevad 2007. aastal korraldatud täiskasvanute koolituse uuringust, millele ka käesolev kogumik kõige enam keskendub. Nii mõneski artiklis on välja toodud ka võrdlus 1997. aastaga, kui toimus eelmine uuring. Eesti majandussituatsioon on nüüdseks muutunud ja põnev on jälgida, mis tuuled toob see kaasa täiskasvanuõppes. Ehk on inimestel nüüd, kui tööturul valitseb madalseis, õppimiseks rohkem aega. Samal ajal võib tekkida küsimus, kas raha selleks piisab ja kas osatakse leida odavamad või tasuta õppimisvõimalused? Viimased andmed elukestva õppe kohta annavad tõesti lootust, et inimesed õpivad ka praegu ja üha enam. Põhjalikumad andmed saame järgmisest täiskasvanute koolituse uuringust, mis peaks toimuma 2011. aastal. Seniks pöidlalad pihku ja loodame parimat!

Täna kõiki kogumiku autoreid, toimetajaid, tõlkijaid ja kujundajaid!

Head lugemist!

**Tiiu-Liisa Rummo-Laes**

kogumiku koostaja

<sup>a</sup> Ülesmäge. Täiskasvanud õppijate edulood. (2008). / Koost T. Märja. Tallinn: ETKA Andras, lk 72.



## FOREWORD

*According to Jacques Delors, individual development that begins at the moment of birth and continues throughout the life, is a dialectic process that starts with knowing oneself and progresses in interacting with other people. In this sense, education is foremost an internal journey with stages that correspond to the gradual maturing of the individual. In a wider sense, education should enable every person to discover and bring out their creative potential and enrich it in order to find a treasure hidden in every one of us.<sup>a</sup>*

*Lifelong learning is the key element of changes and renewals, both in the sense of person's internal richness and in the sense of the society as a unit. The education of people in all ages creates a basis for transforming the society into a competitive knowledge based economic system and an active civil society. We can say that the necessity of lifelong learning has currently been recognised more among the people of Estonia and a growing number of people are searching for new knowledge. Studies show the intensification of adult education among non-taught learning in trainings and in formal education. Also, individual learning and self-education through participating in cultural events has become a normal part of a lifestyle. It has been understood that education plays an important role in both individual and social development. It seems that people in Estonia have been fascinated by studying and we can only hope that it spreads to the rest who still doubt, consider themselves too old, assume that they do not need further studies, or are afraid that they do not have enough time or money. But one is never too old to study. On the contrary, studying gives energy and vitality, it is the key to youthfulness. Also, it is possible to study for free. One simply needs to find the opportunities.*

*This publication analyses the data of adult education surveys carried out by Statistics Estonia. The latest data on lifelong learning are from the 2007 Adult Education Survey, which this publication is mostly based on. A number of articles compare the results of the survey to the data from 1997, when the previous similar survey was carried out. The economic situation in Estonia has now changed and it is interesting to view how it influences adult education. Do people have more time for studying now, when there is a low tide on the labour market? At the same time, do people have enough money for studying and enough wisdom to find cheap and free possibilities studying possibilities? The latest statistics on lifelong learning give hope that people are still studying at the moment and continue to do it further. A more thorough data will be provided by the next adult education survey, which should be conducted in 2011. So far, keep your fingers crossed and let us hope for the best!*

*I would like to thank all the authors, editors, translators and designers of this publication!*

*Enjoy the reading!*

**Tiiu-Liisa Rummo-Laes**

*Compiler of the publication*

<sup>a</sup> Ülesmäge. Täiskasvanud õppijate edulood. (2008). / Compiled by T. Märja. Tallinn: ETKA Andras, p. 72.

## SISUKORD

Täiskasvanute õppimisvõimalused ja -valmidus, Tiiu-Liisa Rummo-Laes .....	6
Koolitusel osalemise eesmärgid: soovid ja tegelikkus, Rein Vöörmann.....	24
Emakeel koolitusvalikute mõjutajana, Siim Krusell .....	50
Soolised erinevused täiskasvanute koolituses, Marin Randoja .....	68
Koolitusel osalemise seotus ametipositsiooniga, Auni Tamm, Margarita Kazjulja .....	89
Kultuuris osalemine kui elukestev õpe, Kutt Kommel .....	109

## CONTENTS

<i>Adult education possibilities and readiness to study, Tiiu-Liisa Rummo-Laes .....</i>	<i>18</i>
<i>Goals for participation in training: wishes and the reality, Rein Vöörmann .....</i>	<i>40</i>
<i>Mother tongue as a factor influencing the choices of training, Siim Krusell .....</i>	<i>61</i>
<i>Gender differences in adult education, Marin Randoja .....</i>	<i>80</i>
<i>Participation in training in connection with occupational position, Auni Tamm, Margarita Kazjulja.....</i>	<i>100</i>
<i>Participation in culture as lifelong learning, Kutt Kommel .....</i>	<i>119</i>

## TÄISKASVANUTE ÕPPIMISVÕIMALUSED JA -VALMIDUS

Tiiu-Liisa Rummo-Laes  
Statistikaamet

### Sissejuhatus

Täiskasvanutel on õppimiseks palju võimalusi. Rahvusvaheliselt eristatakse tänapäeval kolme liiki täiskasvanuõpet — formaalne, mitteformaalne ja informaalne. Formaalne õppimine tähendab koolis õppimist ehk tasemehariduse omandamist, mitteformaalne õppimine tähendab osalemist tööalasel või vabahariduslikul koolitusel ehk kursustel, seminaridel ja konverentsidel käimist ning informaalne õppimine on iseseisev õppimine, mida mõnel juhul on eestikeelses kirjanduses nimetatud ka eluhariduseks. Kõik need kolm on osa elukestvast õpest. Statistikaameti korraldatud uuringutes on küll küsitud ka informaalsete õppe kohta, kuid rahvusvahelisel tasandil informaalne õpe elukestva õppe alla ei kuulu — Eurostati haridusstatistikas kuulub elukestva õppe alla vaid formaal- ja mitteformaalõpe. Küll aga arvestatakse informaalne õpe laiemalt täiskasvanu- ja elukestva õppe alla ja seda arvestatakse kui üht õppimisvõimalust.

Formaalõpe toimub koolis. Täiskasvanu õpib tavaliselt kas täiskasvanute gümnaasiumis, kutse- või kõrgkoolis. Selline õppimine on eesmärgistatud, õpetajad on ette valmistatud ja tavaliselt on neil ka sellekohane kvalifikatsioon. Kogu õppimisprotsessi jälgitakse ja hinnatakse.

Mitteformaalne õpe võib toimuda mitmesugustes kohtades, mitte tingimata koolis või klassiruumis — näiteks looduskoolitus võib toimuda vabas looduses, käsitöökoolitus muuseumis jne. Õppimine ja õpetamine ei ole nende kohtade peamine eesmärk, sageli on põhiohk mujal, näiteks muuseum ei ole õppeasutus, vaid asutus, mis kogub ja säilitab teadusliku või kunstiväärtusega esemeid. Mitteformaalne õpe on küll samuti eesmärgistatud, aga samal ajal täiesti vabatahtlik, ning koolituste ja õppe juhendajad ei tarvitse, kuigi võivad olla professionaalid.

Informaalne õpe tähendab õppimist igapäeva elu situatsioonide kaudu, näiteks vabal ajal, pere keskel või tööl. Tavaliselt ei ole õppija oma tegevust eesmärgistanud, s.t ta ei õpi teadlikult või etteplaanitult, vaid õppimine toimub iseenesest. Iseseisev õppimine annab tulemusi, kuid need ei ole kohe ega otseselt märgatavad ning niisuguse õppimise eest ei anta ka tunnistust ega diplomit nagu formaalõppes. Informaalne õppimine on ka näiteks teatris käimine, raamatulugemine, aga ka õhtusöögilauas perega vestlemine. Vahel arvestatakse selle hulka ka teadlik enesetäiendamine ja -harimine ning omal käel õppimine.

Sageli on siiski raske eristada, millise õppega on tegu, sest tegelikkuses on need tihti omavahel põimunud, ühe õppevormi elemendid on ka teise omades jne. Ka näiteks formaalõppes võivad tunnid aeg-ajalt toimuda looduses, mitte klassiruumis (nt loodusõpetuse tund, aga vahel ilusa ilmaga õpitakse ka matemaatikat kooliõuel). Formaaloõppe raames õpitakse palju ka informaalset, näiteks vahetunnis eakaaslastega suheldes, ja mitteformaalse õppe koolitustel ja seminaridel toimub samuti informaalne õpe, näiteks kohvipausi ajal muljeid vahetades.

Viimasel ajal on õppivate inimeste osatähtsus ühiskonnas suurenenud ja seda on põhjendatud nii demograafiliste, sotsiaalsete kui ka tehnoloogiliste muutustega. Sotsiaalsete muutuste all mõeldakse üldist haridustaseme tõusu, karjäärisuundumuste muutumist, naiste muutuvat rolli ja võrdsemad õppimisvõimalusi. Demograafilistest muutustest on olulisim inimeste koondumine linnadesse ja suurematesse asulatesse, mis hõlbustab ligipääsu õppimisele. Tänu tehnoloogilistele arengutele on õppimine muutunud kättesaadavaks ka mujal kui vaid suurtes keskustes ning õppimise ja õpetamise vormid on mitmekesisemad. (Cross 1986)

Väga oluline hoiak elus on õppimisvalmidus või -huvi, sest seda vajab iga inimene, et tulla toime nii iseenda kui ka ühiskonnaga. Õppimisvalmidus kätkeb endas soovi avada ennast kõigele uuele ja väärtustada kogetut. See hoiak võiks olla eluviis, inimeste teadvustatud suhtumine teadmiste ja oskuste täiendamise vajalikkusesse. Ühelt poolt võib huvi õppimise ja koolituste vastu olla üldisem arusaamine sellest, et elu huvitavaks muutmiseks või konkurentsivõime püsimiseks on vaja uusi teadmisi, teisalt aga võib see olla seotud konkreetse vajadusega säilitada olemasolevat töökohta või saada uus (Unt 2001).

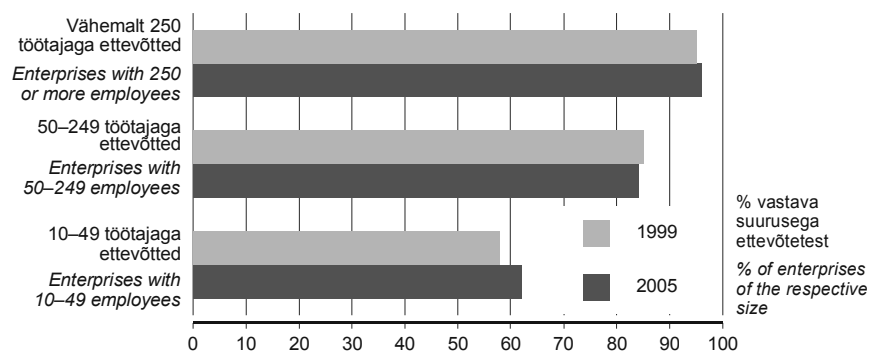
Artiklis analüüsitakse Eesti ettevõtete koolitusvalmidust ja õppimisvõimaluste pakkumist ning 25–64-aastaste õppimisvalmidust ja õppimisvõimalustega kursis olemist. Kasutatud on nii 2005. aasta uuringu “Täiskasvanute koolitus ettevõtetes” kui ka 2007. aasta täiskasvanute koolituse uuringu andmeid. Viimati mainitud isiku-uuringus küsitleti Eestis küll täiskasvanuid alates 20. eluaastast, kuid et rahvusvaheliselt võrreldavad andmed on olemas 25–64-aastaste kohta ja paljud alla 25-aastased on veel loomulikke haridusteed jätkavad üliõpilased, on ka siinses analüüsis vaadeldud 25–64-aastaseid. Nende õpetegevus on pigem osa elukestvast õppes, sest nende jaoks ei ole õppimine enam niivõrd iseenesestmõistetav.

Õppimisvõimalusi on mitu, nii tasemeõppes kui ka koolitustel, nii tasulisi kui ka tasuta — tuleb vaid sobivad võimalused üles leida. Sageli inimesed kardavad, et koolitused on liiga kallid, kuid on ka palju tasuta kursusi, mida riik Euroopa fondide toel pakub. Samuti tasuvad paljud ettevõtted töötajate koolituste eest ise, peab vaid aktiivne olema ja võimalustest kinni haarama.

### Ettevõtete koolitusvalmidus

Suur osa elukestvast õppes on erialane. Sageli pakuvad organisatsioonid, asutused ja ettevõtted oma töötajatele võimalust end erialaselt täiendada, mõnedel juhtudel pakutakse ka üldarendavaid koolitusi. Tõdetud on, et vastamaks teadmistepõhise ühiskonna väljakutsetele, tuleb erialaotsuseid ja asjatundlikkust hakata üksikisiku omaduste kõrval vaatlema ka meeskondade ja võrgustike ühiste oskustena (Hakkarainen jt 1999). Karjääri on tõlgendatud kui kompetentsuse kasvu: oskuste lisandumisega suureneb asjatundlikkus ja laieneb suhtlemisvõrgustik. Kogemuste lisandudes ja kasvuprotsessi edenedes võivad varem omandatud teadmised ja oskused muutuda ning ümber kujuneda. (Ruohotie 1998) Eestis on täiskasvanuõpet pakkuvate ettevõtete arv aastatega suurenenud. Kui 1999. aastal tegeles koolitusega 63% üle kümne töötajaga ettevõtetest, siis 2005. aastal juba 67%. Täiendusõpet korraldavad pigem suuremad ettevõtted, sest neil on rohkem raha (joonis 1). Kahjuks ei ole praegu andmeid selle kohta, kuidas on ettevõtete koolitusvalmidusele mõjunud majanduslangus. Et paljudes ettevõtetes on koolituskulusid kärbitud, võib arvata, et praegu on töökohtades koolituspakkumisi vähem.

Joonis 1 **Koolitust pakuvad ettevõtted suuruse järgi, 1999 ja 2005**  
 Figure 1 *Enterprises providing training by size, 1999 and 2005*

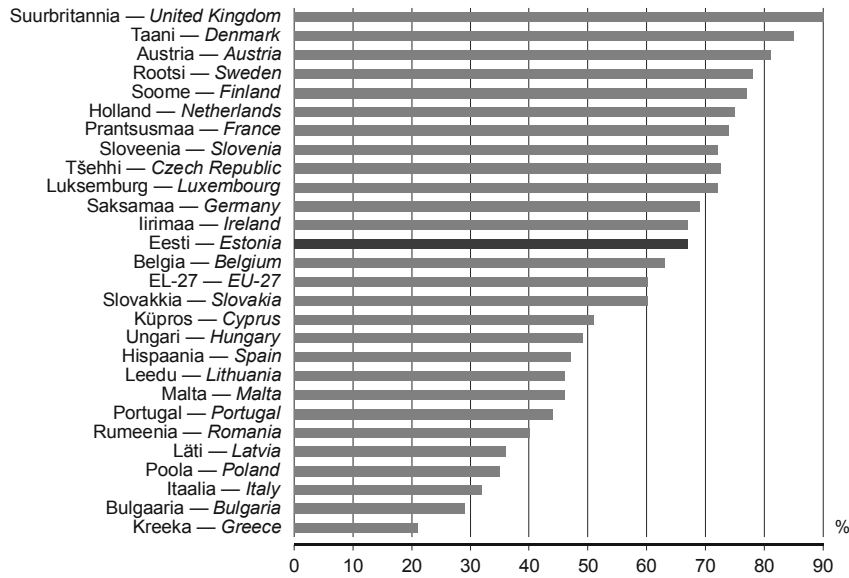


Rahvusvahelises võrdluses olid Eesti ettevõtted 2005. aastal koolitusvalmiduse poolest keskmiste seas (joonis 2). Enamikust endistest sotsialismimaadest olime paremad, Põhja-maadega võrreldes aga koolitasid meie ettevõtted oma töötajaid vähem. Euroopa Liidu keskmisest oli meie koolitusvalmidus seitsme protsendi võrra ees.

Paljud ettevõtted võimaldavad oma töötajatel omandada ka tasemeharidust. Mõned ettevõtted isegi tasuvad oma töötaja õppemaksu (tabel 1). Täielikult maksis 2005. aastal oma töötajate õppemaksu eest 8% ja osaliselt 11% ettevõtetest. Tunduvalt rohkem aga toetatakse õppivaid töötajaid kaudselt — umbes pooled ettevõtted andsid õppepuhkust ja sama paljud lubasid koolis käia töö ajal. Peagu kolmandik (32%) ettevõtetest aga ei rahastanud oma töötajate õpinguid ei otseselt ega kaudselt. See tähendab, et nende ettevõtete töötajad



Joonis 2 **Koolitust pakkuvad ettevõtted Euroopa Liidu riikides, 2005**  
 Figure 2 *Enterprises providing training in the European Union countries, 2005*



Allikas/Source: Eurostat.

käisid koolis vaid oma raha eest (juhul kui õppimine oli neile tasuta) ja ainult väljaspool tööaega, samuti ei saanud nad õppepuhkust. Seega olid nende töötajate õpingutest huvitatud vaid nemad ise ja nad pidid hakkama saama suure koormusega. Samas peab tõdema, et niisuguste ettevõtete osatähtsus võib olla veelgi suurem, sest kui ettevõtte ei rahasta töötaja õpinguid ei otseselt ega kaudselt, ei tarvitse ta ka alati teada, et tema töötaja õpib. (Rummo 2009)

Tabel 1 **Ettevõtete töötajate tasemehariduse omandamise rahastamine, 2005**  
 Table 1 *Financing of the employees' attainment of formal education at enterprises, 2005*

	%	
Ettevõtte rahastab oma töötajate tasemehariduse omandamist täielikult (tasub õppemaksu)	8,4	<i>Enterprises finance the attainment of the formal education of their employees in total (pay the tuition fee)</i>
Ettevõtte rahastab oma töötajate tasemehariduse omandamist osaliselt (tasub õppemaksu)	10,9	<i>Enterprises partly finance the attainment of the formal education of their employees (pay the tuition fee)</i>
Ettevõtte rahastab oma töötajate tasemehariduse omandamist kaudselt (annab õppepuhkust)	49,6	<i>Enterprises finance the attainment of the formal education of their employees indirectly (enable study leave)</i>
Ettevõtte rahastab oma töötajate tasemehariduse omandamist kaudselt (lubab töö ajal koolis käia)	49,4	<i>Enterprises finance the attainment of the formal education of their employees indirectly (enable to go to school during working hours)</i>
Ettevõtte ei rahasta oma töötajate tasemehariduse omandamist	31,6	<i>Enterprises do not finance the attainment of the formal education of their employees</i>

### Täiskasvanute õppimisvalmidus

Kui Eesti ettevõtete koolitusvalmidus on suhteliselt hea, siis kas ka inimeste õppimisvalmidus on piisavalt suur? Täiskasvanute koolituse kohta tehtud uuringutest selgus, et täiskasvanuõppes osalevate inimeste osatähtsus Eestis on Euroopa Liidu keskmisest väiksem. Tõenäoliselt osalevad täiskasvanuõppes korduvalt samad inimesed, ülejäänud täiskasvanute õppimisvalmidus aga on väike. Põhjuseid on mitu: kardetakse, et ollakse õppimise jaoks liiga vanad; arvatakse, et ei vajata oma töö jaoks täiendavaid õpinguid; peljatakse, et õppimine võtab liiga palju aega jne.

Sageli sõltub õppimisvalmidus ka sellest, kas täiskasvanul on piisavalt infot õppimisvõimaluste kohta, sest kui info inimeseni ei jõua, ei saa ta õppida ega koolitustel osaleda, isegi kui ta seda sooviks. Täiskasvanud said huvipakkuva koolituse kohta infot eelkõige Internetist, paljud tööl käivad inimesed ka oma tööandjalt. Suur osa täiskasvanuid leidis vajaliku info ajakirjandusest. Täiskasvanute koolituse uuringus olid teiste hulgas mõned koolitusinfot puudutavad küsimused (tabel 2), mis keskendusid nendele koolitustele, kus täiskasvanu kavatses osaleda ehk millel osalemisest ta oleks kõige rohkem huvitatud. Vastuste jaotus informeerituse astmeti oli üpris mõtlemapanev — umbes 40%-l küsitletuist ei olnud üldse informatsiooni, kolmandik vajab lisainfot ja vaid neljandikul oli infot piisavalt. Kõige paremini oldi informeeritud koolituste korraldajatest (28%), hinda, kestust, aega ja kohta teadis vähem vastajaid (25–26%). Et tegu oli koolitustega, millel kavatseti tõenäoliselt osaleda, on arusaadav, et inimesed ei olnud nende kohta veel piisavalt infot saanud, sest sageli ei olnud nad proovinud infot veel leida. Seda näitab ka asjaolu, et 74% vastajatest tõdes, et hoolimata huvist nendel koolitustel osaleda, ei ole nad veel midagi ette võtnud, et nendel tegelikult osaleda. Vaid 21% oli uurinud, kus saab end neile vajalikel aladel täiendada, ning 5% oli end juba kirja pannud. Siiski on hästi informeeritute väike hulk probleem, sest võib näidata, et inimestel ei ole huvi otsida infot nende koolituste kohta, mis neid tegelikult huvitavad. Seetõttu tekib küsimus, kas inimene üldse on nendest koolitustest huvitatud või ta ainult ütleb end huvitatud olevat. Veelgi kehvemal juhul võib selline tulemus aga tähendada tõesti seda, et info koolituste kohta ei ole inimestele piisavalt kättesaadav.

Tabel 2 25–64-aastaste informeeritus huvipakkuvatest koolitustest, 2007

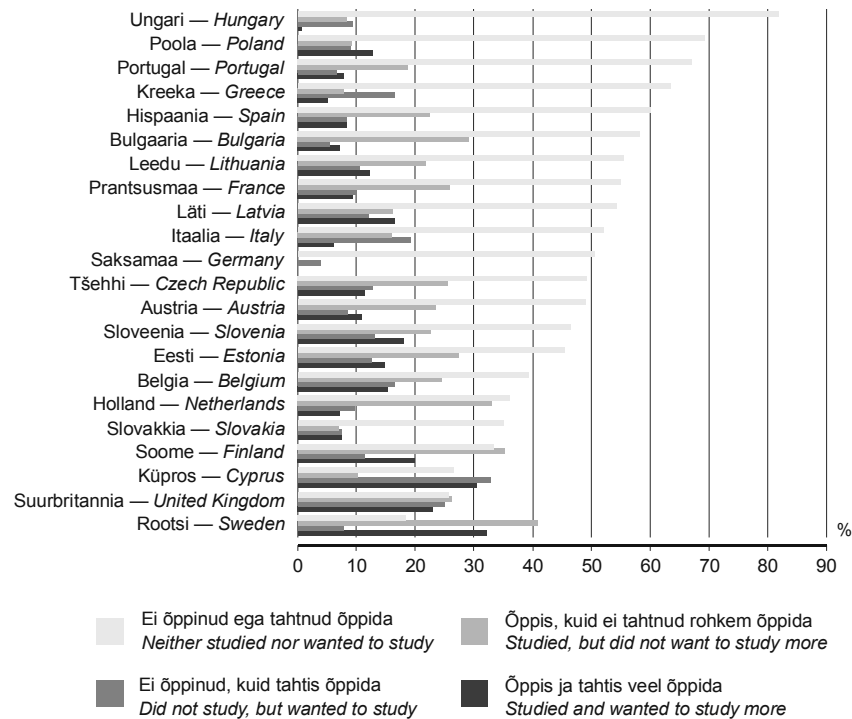
Table 2 The state of being informed about trainings of interest in case of persons aged 25–64, 2007 (protsenti — percentages)

Info liik	Ei ole üldse infot <i>No information at all</i>	Vajaksid lisainfot <i>Would need additional information</i>	On piisavalt informeeritud <i>Is sufficiently informed</i>	Type of information
Info huvipakkuvate koolituste korraldajate kohta	41	31	28	Information about the provider of trainings that are of interest
Info huvipakkuvate koolituste kestuse kohta	43	32	25	Information about the duration of trainings that are of interest
Info huvipakkuvate koolituste aja ja koha kohta	43	32	25	Information about the time and place of trainings that are of interest
Info huvipakkuvate koolituste hinna kohta	44	30	26	Information about the price of trainings that are of interest

Täiskasvanud õppija õpimotivatsioon on tugevalt seotud sotsiaalse keskkonna ja sellest tulenevate rollidega (Knowles 1980; Rogers 2002). Tihti on täiskasvanud õppijal mitu motiivi korraga. Motivatsioon on seotud õppija eesmärgiorientatsiooni, väärtuste, uskumuste ja ootustega (Ruohotie 1999). Huvitav on vaadata õppimisvalmidust Euroopa Liidu riikides (joonis 3). Kõige õpimotulisemad olid täiskasvanud, kes olid uuringule eelnenud 12 kuu jooksul õppinud, kuid oleksid sellegipoolest tahtnud veel rohkem õppida. Selline suhtumine annab tunnistust inimese pidevast õppimissoovist — teadmisi ei ole nende jaoks kunagi liiga palju, nad tahavad aina uusi juurde, et ennast veelgi rohkem arendada. Selliseid suure õppimisvajadusega inimesi oli kõige rohkem Rootsis (32%) ja Küprosel (31%), Eesti olukord oli neist poole kehvem (15%). Vahel on täiskasvanu küll valmis õppima, kuid temast olenematutel põhjustel ei saa ta seda teha. Ka selliseid inimesi oli Küprosel väga palju (kolmandik), Eestis oli neid 13%. Kolmas kategooria on inimesed, kes olid uuringule eelnenud aasta jooksul õppinud ja teinud seda enda arvates piisavalt ning nad ei soovinud enam õppida. Kõige rohkem oli sellesse kategooriasse kuuluvaid täiskasvanuid Rootsis (41%), Eestis oli neid 27%. Neljas kategooria on kõige väiksema õppimisvalmidusega inimesed, kes ei olnud aasta jooksul õppinud omal tahtel. Vähesed õpimotivatsiooniga inimesi oli kõige rohkem Ungaris (82%), Eestis oli selliseid inimesi 45%.

Joonis 3 **25–64-aastaste õppimisvalmidus ning tasemeõppes ja koolitustel õppimine Euroopa Liidu riikides, 2007<sup>a</sup>**

Figure 3 *Readiness to study and studying in formal education and in trainings of the population aged 25–64 in the European Union countries, 2007<sup>a</sup>*



<sup>a</sup> Iirimaa, Rumeenia, Taani, Malta ja Luksemburgi kohta andmeid ei ole, Saksamaa kohta on osa andmeid puudu.

<sup>a</sup> No data are available for Ireland, Romania, Denmark, Malta and Luxembourg. Some data are missing for Germany.

Allikas/Source: Eurostat.

Õppimisvalmidus on eri sotsiaal-demograafilistes rühmades erinev (tabel 3). Meeste seas on õpihimulisi vähem, naised on õppimisest rohkem huvitatud. Üle poole (52%) 25–64-aastastest meestest ei olnud viimase 12 kuu jooksul koolis õppinud või koolitustel käinud ega tahtnudki seda teha. Selliseid naisi oli 40%. Vanuserühmade kaupa vaadates selgub, et kõige väiksema õppimisvalmidusega on vanemad inimesed (55–64-aastased) — kaks kolmandikku neist ei olnud õppinud ega tahtnud õppida. Samal ajal 25–34-aastaste seas oli küllalt palju (19%) neidki, kes hoolimata sellest, et olid viimase 12 kuu jooksul end täiendanud, oleksid soovinud seda teha veelgi rohkem. Palju on kirjutatud sellest, et kõrge haridustasemega inimesed õpivad üha rohkem juurde, sest nad on harjunud õppima ning nende teadmiskasvatuse kasvab. Elukestvas õppes osalejaid on disproportsionaalselt palju nende seas, kes on oma haridusteel kaugemale jõudnud (Toomse 2007). Ka tabelist 3 on näha, et paljud kõige madalama haridustasemega täiskasvanud ei olnud õppinud ega tahtnud õppida (67%), samal ajal kui kolmanda taseme haridusega inimeste seas oli küllalt (23%) neid, kes olid õppinud ja tahtsid seda veelgi rohkem teha. Seega on senine õppimine ja edasine elukestev õpe tihedalt seotud. Samuti on tööl käivate inimeste õppimisvalmidus suurem kui töötutel ning oleneb palju ka ametirühmast. Sinikraed arendavad ennast vähem, valgekraed õpivad rohkem ja sooviksid end veelgi rohkem täiendada. Tuleb aga tähele panna, et nende seas, kes tööl ei käi, on potentsiaalsete õppijate hulk isegi suurem kui töötavate inimeste seas, sest mittetöötavate inimeste hulgas oli rohkem neid, kes ei olnud õppinud, aga oleksid soovinud seda teha. Tööl käivatel inimestel on õppimisvõimalusi ka veidi rohkem kui töötutel, näiteks töökoolitused, mille eest maksab tööandja. Palju oli potentsiaalseid õppijaid ka selliste valgekraede hulgas, kes ei olnud juhid või spetsialistid, vaid madalamad ametnikud, millest järeldub, et juhtidele pakutakse koolitusi rohkem, kuid koolitustest tunnevad puudust eelkõige ametnikud. Juhtide seas oli ka märksa rohkem neid, kes olid küll koolis ja koolitustel käinud, kuid rohkem õppida ei soovinud. Täiskasvanuhariduse kättesaadavus oleneb töötaja positsioonist tööturul: parem positsioon tähendab ka paremat juurdepääsu koolitusele (Belanger 1995). Samuti on eesti keelt emakeelena kõnelevatel inimestel tunduvalt suurem sisemine vajadus õppida kui ülejäänutel. Kui muu emakeelega täiskasvanutest ei õppinud ega tahtnud õppida üle poole (52%),

siis nende 25–64-aastaste seas, kelle emakeel oli eesti keel, oli väikseima õppimisvalmidusega inimesi kümne protsendi võrra vähem. Mitte-eestlaste märksa passiivsem hoiak õppimise suhtes teeb muret, sest just nemad peaksid end täiendama ja harima, et tööturul eestlastega konkureerida. Kui võrrelda täiskasvanute õpihimu elukoha järgi, siis selles nii suuri erinevusi ei ole kui teiste sotsiaal-demograafiliste tunnuste puhul: linnaelanikud on ainult natuke õpihimulisemad kui maaelanikud. Üllatav on, et maa-asulates ei olnud võrreldes linnadega rohkem neid, kes ei olnud õppinud, kuid oleksid soovinud seda teha, aga ometi on maal õppimisvõimalused nigelemad. Võib-olla on maaelanikud juba leppinud paratamatusega, et nad ei saa õppida, mistõttu nad ei oskagi enam enesearendamist nõuda ega soovida. Samas võib maapiirkondades ligipääs Internetile olla paranenud ja maaelanikud saavad kasutada e-õppe võimalusi.

Tabel 3 25–64-aastaste õppimisvalmidus ning tasemeõppes ja koolitustel õppimine, 2007  
 Table 3 Readiness to study and studying in formal education and in trainings of the population aged 25–64, 2007  
 (protsenti — percentages)

	Õppis ja tahtis rohkem õppida <i>Studied and wanted to study more</i>	Ei õppinud, kuid oleks tahtnud õppida <i>Did not study, but would have wanted to study</i>	Õppis, kuid ei tahtnud rohkem õppida <i>Studied, but did not want to study more</i>	Ei õppinud ega tahtnud õppida <i>Did neither study nor want to study</i>
Sugu				Sex
mehed	11	11	26	52 males
naised	18	14	28	40 females
Vanuserühm				Age group
25–34	19	14	33	34 25–34
35–54	14	14	28	44 35–54
55–64	9	8	19	65 55–64
Haridustase <sup>a</sup>				Educational level <sup>a</sup>
esimese taseme haridus või madalam	6	14	14	67 below upper secondary education
teise taseme haridus	12	13	24	51 upper secondary education
kolmanda taseme haridus	23	12	37	28 tertiary education
Elukoht				Place of residence
linnaline asula	15	13	27	45 urban settlement
maa-asula	13	11	28	48 rural settlement
Ametirühm <sup>b</sup>				Occupational group <sup>b</sup>
juhid ja spetsialistid	25	8	43	23 managers and professionals
muud valgekraed	22	16	27	35 other white-collar workers
sinikraed	11	13	24	52 blue-collar workers
Emakeel <sup>c</sup>				Mother tongue <sup>c</sup>
eesti keel	16	11	31	42 Estonian
muu	13	15	20	52 other
Tööseisund				Occupational status
töötas	17	11	32	40 worked
ei töötanud	5	17	10	68 did not work

<sup>a</sup> Siin ja edaspidi: esimese taseme või sellest madalam haridus on põhiharidus või sellest madalam haridus; teise taseme haridus on üld- ja kutsekeskharidus ja keskeriharidus põhihariduse baasil; kolmanda taseme haridus on keskeriharidus keskerihariduse baasil ja kõrgharidus.

<sup>b</sup> Siin ja edaspidi: juhid ja spetsialistid on valgekraed ehk seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid, tippspetsialistid, keskastme spetsialistid ja tehnikud; muud valgekraed on ametnikud; sinikraed on teenindus- ja müügitöötajad, põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised, oskus- ja käsitöölised, seadme- ja masinaoperaatorid, lihttöölised, relvajõud.

<sup>c</sup> Siin ja edaspidi: esimeseks märgitud emakeel.

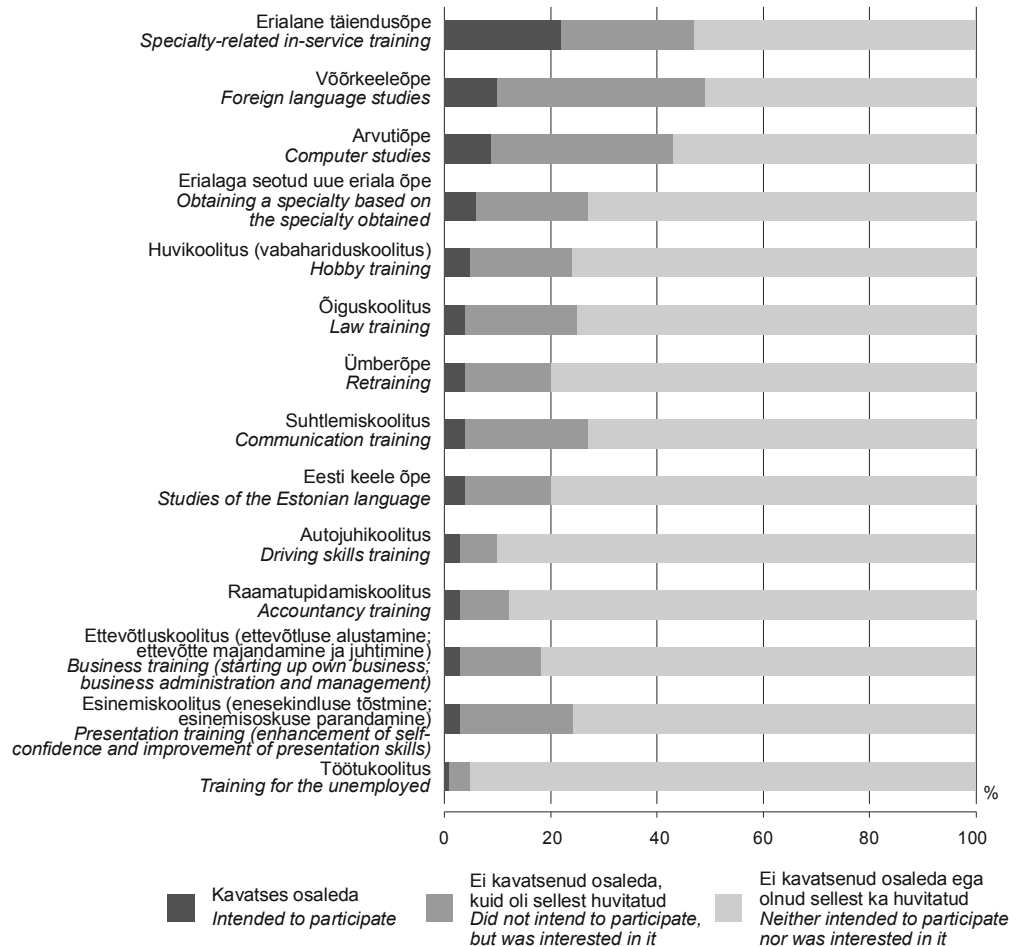
<sup>a</sup> Hereinafter: below upper secondary education is basic or lower education; upper secondary education is general secondary and vocational education and professional secondary education after basic education; tertiary education is professional secondary education after secondary education and higher education.

<sup>b</sup> Hereinafter: managers and professionals are white-collar workers or legislators, senior officials and managers; professionals; technicians and associate professionals. Other white-collar workers are clerks. Blue-collar workers are service workers and shop and market sales workers; skilled agricultural and fishery workers; craft and related trade workers; plant and machine operators and assemblers; elementary occupations; armed forces.

<sup>c</sup> Hereinafter: mother tongue marked as the first.

Koolitusvalmidus võib oleneda ka koolitusvaldkonnast (joonis 4). Kõige rohkem oldi valmis osalema erialateadmisi ja -oskusi täiendavatel koolitustel — 22% vastanutest plaanis lähema 12 kuu jooksul end erialaselt täiendada. Ka võõrkeele- ja arvutiõpe olid üpris populaarsed valdkonnad. Kõige vähem oldi valmis osalema töötutele mõeldud koolitustel, kuid 2007. aastal ei olnud töötus veel suur ja tööl käivad inimesed neid koolitusi ei vaja. Huvitava kombel olid küllaltki ebapopulaarsed ka autojuhi- ja raamatupidamiskoolitused.

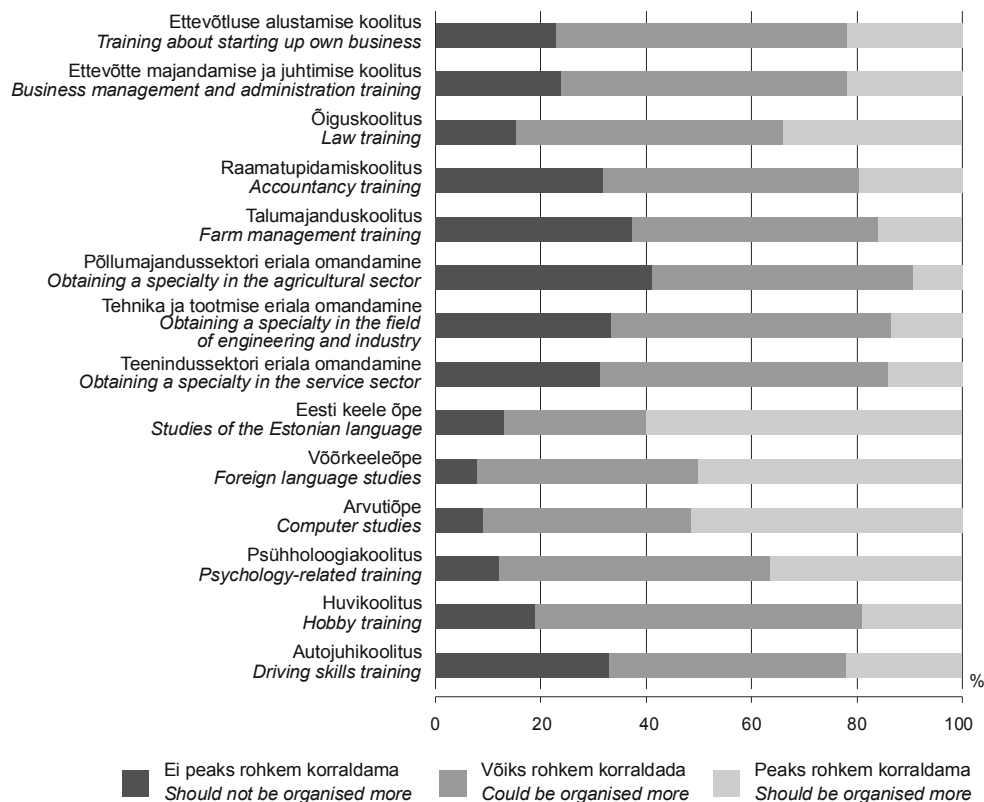
Joonis 4 **25–64-aastaste kavatsus osaleda koolitusel lähema 12 kuu jooksul, 2007**  
 Figure 4 *Intention of the population aged 25–64 to participate in training in the coming 12 months, 2007*



### Õppimiskavatsused ja -võimalused

Väga oluline on inimeste endi õigus õppimis- ja koolitusvõimaluste suhtes kaasa rääkida. Kahtlemata on prioriteetne teada, kuivõrd vastavad täiskasvanute täienduskoolituses pakutavad võimalused koolitusele osalevate inimeste ja kogu ühiskonna vajadustele (Saar 2001). Kõige populaarsemad valdkonnad, milles täiskasvanute endi meelest peaks rohkem koolitusi korraldama, olid keeleõpe (riigi- ja võõrkeelesõpe) ning arvutiõpe (joonis 5). Tegu oli samade valdkondadega, mida on eespool juba mainitud kui kõige huvipakkuvamaid valdkondi, kus kavatseti lähitulevikus koolitustel osaleda. Arvuti- ja keeleõpe on kahtlemata ka väga vajalikud, et konkureerida tööturul ja/või elada huvitavat elu, näiteks käia reisimas. Rohkem koolitusi ei pidanud vastajad vajalikuks eelkõige just põllu- ja talumajanduse vallas, kuid ka näiteks raamatupidamine ja autojuhtimine olid valdkonnad, milles arvatigi olevat juba piisavalt koolitusi.

Joonis 5 **25–64-aastaste koolitusvajadus, 2007**  
 Figure 5 *Need for training of the population aged 25–64, 2007*



Tabelis 4 on toodud tasemehariduse omandamise plaanid. Paraku oli kindel kavatsus lähiajal tasemeõppes osaleda vaid 2%-l täiskasvanutest — eelkõige olid need noored kõrgharidusega naised, pigem kõrgemal ametipositsioonil olevad töötajad ja sageli linnainimesed. Neid, kes pidid võib-olla õppima minema, oli tunduvalt rohkem (12%), kuid jagunesid sotsiaal-demograafiliste tunnuste poolest eelmistega suhteliselt sarnaselt. Siiski on nende seas, kes pidid võib-olla õppima minema, ka maainimesi, kes tõenäoliselt on kahtlevamal seisukohal seetõttu, et peaksid sel juhul tegema oma elus suuremaid ümberkorraldusi, sest maal kõrghariduse ei ole ja õppima asumine tähendaks ka elukohavahetust. Selles, et nad kooli ei lähe, olid kõige kindlamad aga kõige vanemad inimesed — niimoodi arvas 94% 55–64-aastastest inimestest. Vanuse tõttu on nende hulgas palju madala haridustasemega inimesi ja paljud neist ei käi enam tööl. Kui aga tegu on veel tööinimestega, on nad pigem sinikraed. Seega aktiivsemalt omandavad haridust valgekraed, kelle haridustase on sinikraede omast ka märksa kõrgem. Rahvusvahelise täiskasvanute koolituse uuringu andmetel oli 25–64-aastaseid tasemehariduse omandajaid rohkem Suurbritannias ja Põhjamaades. Kui Suurbritannias oli uuringule eelnenud 12 kuu jooksul tasemeharidust omandanud 15% täiskasvanutest (25–64-aastased), siis Eestis vaid 5%. Enamikus riikides käivad koolis rohkem naised (nt Eesti, Läti, Leedu, Slovakkia, Soome ja Suurbritannia), kuid on ka riike, kus täiskasvanud õpilaste seas domineerivad mehed (nt Küpros ja Saksamaa).

Ettevõtetes tehtud täiskasvanute koolituse uuringu tulemused näitavad, et 2005. aastal hõlmas 15% ettevõtete koolituspoliitika ka töötajate osalemist tasemeõppes. Tasemeharidust omandasid peagu neljandiku (24%) ettevõtete töötajad. 2005. aastal oma töötajatele tasemeharidust võimaldanud ettevõtetest umbes pooltes (51,3%) oli bakalaureuseõppes osalevaid töötajaid, 29%-s ettevõtetes aga töötas ka magistriüliõpilasi ja 5%-s doktorante. Tasemeõpet võimaldavatest ettevõtetest 44%-s oli selliseid töötajaid, kes omandasid rakendusliku suunaga kõrgharidust, ja kuuendikus oli töötajaid, kes omandasid kutseharidust. Samal ajal oli ka ettevõtteid, mille töötajad käisid alles üldhariduskoolis (13%).



Tabel 4 **25–64-aastaste kavatsus lähema paari aasta jooksul tasemeharidust omandada, 2007**  
 Table 4 *Intention of the population aged 25–64 to obtain formal education in the nearest couple of years, 2007*  
 (protsenti — percentages)

	Kindlasti lähivad õppima <i>Will definitely go to study</i>	Võib-olla lähivad õppima <i>Perhaps go to study</i>	Pigem ei lähe õppima <i>Would rather not go to study</i>	Kindlasti ei lähe õppima <i>Will definitely not go to study</i>	
Kõik küsitatud	2	12	21	65	<i>All respondents</i>
Sugu					<i>Sex</i>
mehed	...	10	22	67	<i>males</i>
naised	2	14	20	64	<i>females</i>
Vanuserühm					<i>Age group</i>
25–34	6	27	32	35	<i>25–34</i>
35–54	1	9	21	69	<i>35–54</i>
55–64	...	...	6	94	<i>55–64</i>
Haridustase					<i>Educational level</i>
esimese taseme haridus või madalam	...	10	16	74	<i>below upper secondary education</i>
teise taseme haridus	1	10	21	68	<i>upper secondary education</i>
kolmanda taseme haridus	4	15	23	58	<i>tertiary education</i>
Elukoht					<i>Place of residence</i>
linnaline asula	2	12	22	64	<i>urban settlement</i>
maa-asula	...	11	20	68	<i>rural settlement</i>
Ametirühm					<i>Occupational group</i>
juhid ja spetsialistid	3	18	26	53	<i>managers and professionals</i>
muud valgekraed	...	16	26	58	<i>other white-collar workers</i>
sinikraed	...	8	21	70	<i>blue-collar workers</i>
Emakeel					<i>Mother tongue</i>
eesti keel	2	13	21	64	<i>Estonian</i>
muu	2	10	21	67	<i>other</i>
Tööseisund					<i>Occupational status</i>
töötas	2	13	23	62	<i>worked</i>
ei töötanud	2	9	13	76	<i>did not work</i>

Tundub, et Eesti täiskasvanud eelistavad õppimisviisina tasemeõppele siiski pigem koolitusi, mistõttu järgnevalt on vaadeldud lähemalt koolitustel käimise võimalusi. Tabelis 5 on eri koolitusvõimaluste kaupa välja toodud nende vastajate osatähtsus, kes soovisid lähema 12 kuu jooksul mõnel koolitusel osaleda. Positiivne on, et paljud koolitushuvilised nentisid, et neil oli küll võimalik osaleda neile huvipakkuvatel koolitustel nii oma linna/maakonna piires (70%) kui ka oma emakeeles (78%), kuid huvipakkuva koolituse hind oli sageli siiski vastuvõetamatu (71%). Ka koolituse kestus ja aeg ei tarvitsenud inimesele sobida, kuid enamasti mõjutasid need koolitusel mitteosalemist vähem kui hind. Seega tõenäoliselt oli just koolituse hind see, miks paljude Eesti täiskasvanute jaoks jäi koolitustel osalemine vaid unistuseks.

Kui silmitseda lähemalt õppimisvõimalusi sotsiaal-demograafiliste rühmade kaupa, on näha, et mõnel juhul on erinevused üsnagi märgatavad. Näiteks võimalus osaleda koolitusel oma linna või maakonna piires oli ootuspäraselt suurem just linnaelanikel (75%), maa-asulate elanikest oli see võimalus 55%-l. Et maal elab madalama haridustasemega inimesi rohkem kui linnas, pääsevad oma elukoha lähedal toimuvale koolitusele paremini ligi just kõrgema haridustasemega ja kõrgematel ametipositsioonidel töötavad inimesed.

Toimumisaja poolest sobivad koolitused pigem vanematele inimestele, sest neil on aega rohkem ja seetõttu ei ole koolituse aeg nende jaoks nii oluline kui noorematele tööinimestele. Samas jällegi tundub, et haritumad ja kõrgematel ametipositsioonidel töötavad

inimesed oskavad oma aega paremini planeerida, sest hoolimata sellest, et neil on eeldatavasti kiire elutempo, arvavad nad, et neil on võimalus osaleda koolitusel neile sobival ajal.

Ootuspäraselt on koolituste hinnatase sobivam haritumatele emakeelena eesti keelt kõnelevatele nooremas täiskasvanueas töötajatele (eriti kõrgematel ametipositsioonidel), sest nende palk on suurem.

Naiste õppimisvõimalusi mõjutavad eri tegurid vähem kui meeste omi. Seetõttu tekib tahtmata kartus, et mehed leiavad mitteõppimise õigustuseks alati ettekäändeid, samal ajal kui naised on hoolimata takistavatest asjaoludest tõesti õpihulmised. Eriti huvitav on asjaolu, et isegi koolituse hinnaga leppisid naised pisut rohkem kui mehed, ehkki üldjuhul on meeste sissetulek naiste omast suurem.

Tabel 5 **25–64-aastaste koolitushuviliste õppimisvõimalused, 2007**  
 Table 5 *Possibilities to study of the population aged 25–64 interested in training, 2007*  
 (protsenti — percentages)

	Võimalus osaleda huvipakkuvatel koolitustel oma linna/maakonna piires <i>Possibility to participate in trainings of interest in one's city/county of residence</i>	Võimalus osaleda huvipakkuvatel koolitustel sobival ajal <i>Possibility to participate in trainings of interest at a suitable time</i>	Võimalus osaleda sobiva kestusega huvipakkuvatel koolitustel <i>Possibility to participate in trainings of interest and of suitable duration</i>	Võimalus osaleda huvipakkuvatel koolitustel sobiva hinnaga <i>Possibility to participate in trainings of interest for a suitable price</i>	Võimalus osaleda huvipakkuvatel koolitustel oma emakeeles <i>Possibility to participate in trainings of interest conducted in the mother tongue</i>	
Kõik küsitatud	70	46	35	29	78	All respondents
Sugu						Sex
mehed	65	43	30	28	77	males
naised	73	49	39	30	80	females
Vanuserühm						Age group
25–34	72	44	38	32	80	25–34
35–54	69	46	35	28	78	35–54
55–64	68	48	32	25	79	55–64
Haridustase						Educational level
esimese taseme haridus või madalam	50	32	19	13	77	below upper secondary education
teise taseme haridus	68	41	29	21	79	upper secondary education
kolmanda taseme haridus	76	56	48	42	78	tertiary education
Elukoht						Place of residence
linnaline asula	75	46	36	29	74	urban settlement
maa-asula	55	45	33	28	89	rural settlement
Ametirühm						Occupational group
juhid ja spetsialistid	76	59	53	47	82	managers and professionals
muud valgekraed	77	45	37	27	75	other white-collar workers
sinikraed	65	32	24	18	78	blue-collar workers
Emakeel						Mother tongue
eesti keel	67	47	38	32	91	Estonian
muu	75	43	31	23	55	other
Tööseisund						Occupational status
töötas	71	45	38	32	79	worked
ei töötanud	64	48	23	14	74	did not work

## Mitteõppimise põhjused

Õppimisvõimalustega, õigemini nende puudumisega, on tihedalt seotud põhjused, miks täiskasvanud ei õpi (tabel 6). Neid, kes küll õppisid, kuid oleksid soovinud veelgi rohkem õppida, takistas seda tegemast peamiselt see, et töö kõrvalt ei olnud õppimiseks rohkem aega ega raha. Need, kes ei õppinud, kuid oleksid soovinud õppida, ei saanud seda teha peamiselt koolituste ja õpingute kõrge hinna tõttu. Kuid neid, kes ei õppinud ja isegi ei soovinud seda teha, raha eriti ei takistanudki. Pigem arvati, et ollakse juba piisavalt targad, et tööülesannetega toime tulla, või siis peeti end õppimise jaoks liiga vanaks. Märgiti ka palju teisi põhjuseid, millest ühegi kaal ei olnud eraldi väljatoomiseks piisavalt suur. Näidetena võib nende hulgast välja noppida selliseid nagu “Ma ei vaja oma eraelus täiendavaid õpinguid”, “Ma ei tahtnud enam koolipinki minna”, “Õppimine ei huvita mind”, “Mul ei olnud pealehakkamist” jne.

Tabel 6 **25–64-aastaste mitteõppimise olulisemad põhjused, 2007**  
Table 6 *Most important reasons of the population aged 25–64 for not studying, 2007*  
(protsenti — percentages)

Põhjus	Õppis ja tahtis rohkem õppida (põhjus, miks ei õppinud rohkem) <i>Studied and wanted to study more (reason for not studying more)</i>	Ei õppinud, kuid oleks tahtnud õppida <i>Did not study, but would have wanted to study</i>	Ei õppinud ega tahtnud õppida <i>Did neither study nor want to study</i>	Reason
Ei vajanud oma töö jaoks täiendavaid õpinguid	..	..	18	<i>Did not need additional in-service studies for work</i>
Liiga kõrge vanus õppimise jaoks	...	...	16	<i>Were far too old to study</i>
Koduse elu/perekohustuste tõttu ei olnud aega	13	17	11	<i>Did not have time due to home life / family duties</i>
Terviseprobleemid	...	6	11	<i>Health problems</i>
Koolitus/õppimine oli liiga kallid	24	27	8	<i>Training/studying was too expensive</i>
Koolituse/õppetegevuse aeg ei sobinud töögraafikuga	25	15	4	<i>The time of the training/studies did not suit working hours</i>
Sobivat koolitust/eriala ei olnud	9	9	2	<i>There was no training/speciality of interest</i>
Muu põhjus	16	20	25	<i>Other reason</i>
Mitte ükski põhjus	13	6	5	<i>None of the reasons</i>

## Kokkuvõte

Õppida võib nii formaalselt, mitteformaalselt kui ka informaaalselt, sageli õpitakse kõikide nende võimaluste kaudu. Need kolm õppimisvõimalust moodustavad terviku, sest nende vahel on palju kokkupuutepunkte. Täiskasvanute õppimine on suurelt jaolt nende õppimisvalmidusest ja sellest, kuidas nad suhtuvad uute teadmiste omandamisega. Omakorda suur mõjutegur on õppimisinfo kättesaadavus. Kui täiskasvanud tahavad õppida, neil on selleks sobivad võimalused ja piisavalt infot, läheb üha rohkem neist uusi teadmisi ja oskusi omandama. Eesti täiskasvanud on küllaltki õpimulised, kuid siiski on märgata, et õppimisvalmidus ja -võimalused erinevad sotsiaal-demograafiliste rühmade kaupa küllaltki palju. Eestis tuleks rohkem tähelepanu pöörata nendele elanikerühmadele, kes on elukestvast õppest kõrvale jäänud: vanemad inimesed, mehed, madalama haridustasemega ja madalamatel ametipositsioonidel töötavad inimesed, töötud, maaelanikud ja muukeelsed elanikud. Neile tuleks pakkuda rohkem koolitusvõimalusi ja nende õpimotivatsiooni peaks tõstma.

## Kirjandus Bibliography

*Belanger, P. (1995). Learning societies in the making. — Education for the Twenty-first Century. UNESCO Publishing.*

*Cross, P. (1986). Adults as learners. San Francisco: Jossey-Bass.*

*Hakkarainen, K., Lonka, K., Lipponen, L. (1999). Tutkiva oppiminen. Helsinki: WSOY.*

*Knowles, M. (1980). The Modern Practice of Adult Education. Chicago: Association Press.*

*Rogers, A. (2002). Teaching Adults. Open University Press.*

*Rummo, T.-L. (2009). Täiskasvanute tasemehariduses õppimine. — Eesti Statistika Kvartalikirj. Quarterly Bulletin of Statistics Estonia, nr 2, lk 75–84.*

*Ruohotie, P. (1998). Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki: Edita.*

*Ruohotie, P. (1999). Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY.*

*Saar, E. (2001). Hinnangud koolituse laiendamisele valdkondade ja alade kaupa. — Täiskasvanud koolipingis. Tallinn: Statistikaamet; TPÜ Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut, lk 106–112.*

*Toomse, M. (2007). Hariduslik ebavõrdsus. — Sotsiaalne ebavõrdsus. Social inequality. Tallinn: Statistikaamet, lk 86–92.*

*Unt, M. (2001). Koolitushuvi. — Täiskasvanud koolipingis. Tallinn: Statistikaamet; TPÜ Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut, lk 72–78.*

## ADULT EDUCATION POSSIBILITIES AND READINESS TO STUDY

**Tiiu-Liisa Rummo-Laes**  
Statistics Estonia

### Introduction

Adults have a lot of possibilities for learning. In today's international educational terminology three kinds of adult learning possibilities are listed — formal, non-formal and informal learning. Formal learning is studying at school, in formal education facilities; non-formal learning is participation in work-related or hobby training seminars/conferences, and informal learning is self-learning, which is, in Estonian literature, sometimes called education for life. Those three divisions form a part of lifelong learning. Surveys carried out by Statistics Estonia contain questions about informal study, even though it does not belong under the internationally acknowledged statistical term of 'lifelong learning' — Eurostat education statistics regard only formal study and non-formal study as lifelong learning. However, informal study is considered broadly under the adult education and lifelong learning and it is reckoned as one of the learning possibilities.

Formal study takes place at school, which is reputedly a place meant for learning and teaching. An adult student usually studies in a gymnasium for adults, vocational school or higher education institution. This learning is purposed, teachers are well-prepared and usually have got an adequate qualification. The whole learning process is being supervised and evaluated.

Non-formal study can take place in various locations, not necessarily at school or in a classroom (e.g. nature training can take place in the nature, handiwork training in museums, etc.). Learning and teaching are not the only purposes of those locations, and the emphasis can often be on something else (e.g. the museum is not originally a studying facility, but an institution that collects and preserves items of scientific or artistic value). Non-formal study is also purposed, but at the same time fully voluntary. The instructors of a training or study may be professionals, but do not have to be.

Informal study generally takes place spontaneously in everyday life situations, for example in leisure time, around family or at work. The learner usually has not purposed it and studying is not conscious and planned but rather spontaneous. Self-learning has results, but these are not immediately and directly noticeable. Naturally, this type of learning does not grant a certificate or a diploma like it is in formal education. Examples for informal learning are going to the theatre, reading books, but also having a conversation with the family at the dinner table. Sometimes, conscious non-taught learning, self-education and independent learning are also added as examples.

It is often difficult to distinguish which type of study is under discussion, because in reality they often coincide. The elements of one form of study can be included in another one and so on. For example, lessons of formal education can also, from time to time, take place in nature and not in a classroom (science class, for instance, but also mathematics class can take place in the schoolyard when the weather is good). In formal study, a lot is learned in an informal way from the peers during recess. Trainings and seminars of non-formal study also contain informal study during conversations at coffee breaks.

The number of persons engaged in studies has recently grown in the society and this has been explained by demographic, social and technological changes. Social changes are the overall rise of educational level, the change in career tendencies as well as the changing role in the society and more equal educational opportunities of females. The most important demographic change is people's convergence to cities and larger settlements, which make learning facilities easily accessible. Due to technological progresses, learning has become accessible for places outside large settlement centres and the forms of learning and teaching have diversified. (Cross 1986)

A very important attitude in life is the readiness and interest to study, because every person needs this attitude to cope with oneself and the society. Readiness to study means having a

*drive to open oneself up to everything new and to value experiences. This attitude could be a way of life, people's recognised attitude towards the necessity of expanding knowledge and skills. Interest towards learning and training activities may be generally an abstract understanding that new knowledge is needed for making one's life interesting or for staying competitive. On the other hand, it can be connected with a true necessity to maintain a job or to get a different job (Unt 2001).*

*This article analyses the readiness for training and the provision of studying possibilities by Estonian enterprises as well as the readiness to study and knowledge of different learning possibilities among adults between the ages 25–64. The used material contains data from the surveys of Continuing Vocational Training Survey 2005 and Adult Education Survey 2007. The latter sample survey also included Estonian adults from the age of 20, but as international data are based on respondents between the ages 25–64 and, considering that many adults under 25 are students continuing their education, then the analysis is based on the data of respondents between the ages of 25–64, whose learning is no longer very tacit and therefore goes better under the term 'lifelong learning'.*

*There are various possibilities of study both in formal education and in training activities, either paid or free or charge. Suitable possibilities simply have to be found. People often dread that the studies are too expensive, but there are many free courses financed by the state with the support of European funds. Also, a number of enterprises pay for their employees' training activities. Therefore, one simply needs to be active and get hold of opportunities.*

### **Enterprises' readiness to provide training**

*A large part of lifelong learning is connected to specialty. Organisations, institutions and enterprises often supply their workers with opportunities for in-service training and, in some cases with general non-specialty studies and learning possibilities. It is recognised that in order to face the challenges of knowledge-based society, it is necessary to acknowledge specialty skills and proficiency not only as personal skills, but as common skills of groups and networks (Hakkarainen et al. 1999). Career has been interpreted as a growth of competence, in which skills and proficiency are developed and the communication network expands. With experience and the process of development, the prior knowledge and skills may change and be reshaped. (Ruohotie 1998) In Estonia the number of enterprises offering adult education has increased in the course of years. In 1999, 63% of all enterprises with more than 10 employees provided training, in 2005 the number had reached 67%. Larger enterprises organise more studies as they have more financial resources (Figure 1). Unfortunately, at the moment, there is no information about the effect of economic downturn on the enterprises' readiness for training. As training expenses have been cut in a lot of enterprises, then currently, there are probably fewer studying possibilities in workplaces.*

*Estonian enterprises ranked in the middle in the 2005 list of international comparison of enterprises' readiness for training (Figure 2). We ranked higher than most former socialist countries, but there were less training activities here compared to Scandinavian enterprises. However, we outranked the average of the EU by seven per cents.*

*A large number of enterprises enable their employees to study in formal education. Some enterprises even pay for their employees' studies (Table 1). In 2005, 8% of enterprises covered all expenses of their employees' studies in formal education and 11% covered the training expenses partly. Much more common is indirect support to employees who are studying — approximately half of the enterprises enabled study leave and the same amount of enterprises allowed their employees attend classes during working day. Nearly a third of enterprises (32%) supported their employees' learning neither directly nor indirectly. This means that the employees of those companies learned at their own expense (in case their studies were priced) and outside their working hours. Neither were they granted any study leave. This means that learning was the private pleasure of those employees and they had to cope with a large workload. At the same time, it must be pointed out that this number could even be higher, because when the employer does not finance the employee's studies either directly or indirectly, it could be due to the fact that the particular employer is unaware that the employee is studying. (Rummo 2009)*



## Adults' readiness to study

*If Estonian enterprises are ranking high in their readiness for training, then is the people's readiness to study high enough? The surveys conducted on adult education revealed that the share of people participating in adult education is below the EU average in Estonia. There are, probably, adults who participate in trainings repeatedly, while the level of readiness to study of the rest of the adults is low. There are many reasons for it: people are afraid that they are too old for studying, have an opinion that no further studies are needed for work, dreading that studies may take up too much time, etc.*

*A person's readiness to study often depends on how much information one has about different possibilities of study, because one can not study or participate in training activities without having been informed about them. Adults found information about the trainings of interest mainly on the Internet, many employees also from their employer. A large proportion of adults found necessary information also in the press, on the radio or television. The Adult Education Survey also included some questions about information of trainings (Table 2), which concentrated on trainings that an adult planned to attend in the future or would be most interested in participating. Answers by the level of being informed were distributed in a rather interesting way — approximately 40% of respondents had no information, a third needed additional information and merely a quarter of respondents had all the necessary information. The information most known about trainings was 'who organises the training' (28%); the cost, duration, time, and place were known by fewer respondents (25–26%). As the talk was about prospective trainings that respondents probably wish to attend in the future, so it is natural that people did not have enough information about them as they themselves have not yet searched for it. This is supported by the fact that 74% of respondents admitted that, in spite of being interested in participation in certain trainings, they have actually not done anything to participate. Only 21% said that they had searched for the information about where a training in a certain field can be obtained, and 5% had already signed up for a training. At the same time, the small number of sufficiently informed persons is a problem, as it can show the lack of interest of a person in searching information about the training which he/she is indeed interested in; this, in turn, can raise the question whether the person concerned is really interested in the training or just claims to be. In a worse case, the results could mean that information about trainings is not accessible enough for everybody.*

*The motivation of an adult learner to study is strongly connected with social environment and roles (Knowles 1980; Rogers 2002). Adult learner is often led by more than one motive at a time. Motivation is connected to learner's target orientation, values, beliefs, and expectations (Ruohotie 1999). It is interesting to view the readiness to study in the EU countries (Figure 3). Adults, who had been studying during the 12 months preceding the survey, were most eager to study in spite of their previous studies. This is an evidence of people's endless interest in studying — the amount of new knowledge is never enough and there is a constant wish to develop. We can see that the greatest number of people with a wish to study live in Sweden (32%) and in Cyprus (31%). With respect to the referred indicator, people in Estonia gained twice as low a result (15%). Sometimes a person is ready to study, but it is not possible due to different reasons. In this case, an adult is ready to study, but it is not practicable due to reasons independent of him/her. These people, too, are numerous in Cyprus (one third), in Estonia the rate is 13%. The third category consists of people, who had studied during the previous year and, in their opinion, had studied enough, even though they did not wish to study any more. The highest percentage of those adults was, again, in Sweden (41%). In Estonia the share was 27%. The fourth category consists of people with the lowest readiness to study, i.e. people who had not studied during the previous year due to their own decision. The biggest number of people with a low readiness to study was in Hungary (82%). In Estonia, 45% of people belonged to this category.*

*Readiness to study is different in different socio-demographic groups (Table 3). Males are less and women more interested in studying. Over a half (52%) of males between the ages 25–64 had not studied during the previous 12 months neither at school nor in trainings, and did not wish to do it. The respective percentage of females was 40%. When comparing different age groups, we can see that elderly people have the lowest readiness to study*

(aged 55–64). Two thirds of them did neither study nor wish to study. At the same time, there were quite a lot of people (19%) aged 25–34 who were interested in further improvement of their knowledge in spite of the fact that they had studied during the previous 12 months. There are numerous literary works on the theory that people with higher education keep studying because they are used to studying and they have ever growing yearning for knowledge. In lifelong learning, there are disproportionately many learners who have reached a high level of education (Toomse 2007). We can also see in Table 3 that a lot of people with the lowest educational level did not study and did not wish to do it (67%), while there was quite a large number of people with tertiary education, who did study and wished to do it even more (23%). Therefore, there is a close connection between previous studying and participation in further lifelong learning. Likewise, readiness to study is higher among the employed than among the unemployed. Occupational group also plays a great role. Blue-collar workers develop themselves less than white-collar workers, who wish to develop themselves even more. It should be mentioned, that the unemployed had even higher potential readiness to study than the employed, as there was a bigger number of unemployed people who did not study, but would have wished to do it. The employed persons also have more possibilities to study (e.g. trainings financed by the enterprise). There was a large number of potential learners among white-collar workers, who did not work as managers or professionals, but rather as lower-ranked clerks, which shows that managers are offered more possibilities of study, while clerks fall short on them. There were also more of those managers, who had attended trainings but did not wish to study more. The accessibility of adult education depends on the position of a particular employee on the labour market: a better position on the labour market grants better access to trainings (Belanger 1995). Also, people with Estonian as the mother tongue have a greater intrinsic necessity to study than the rest. While over a half (52%) of people with a different first language neither studied nor wished to study, then the share of persons with the lowest readiness to study among the native speakers of Estonian aged 25–64 was smaller by ten per cents. A noticeably more passive attitude of non-Estonians towards studying is worrying, as they should be the ones educating and developing themselves in order to compete with Estonians on the labour market. There are no big differences between adults living in urban and rural settlements compared to other socio-demographic characteristics: people in urban settlements are only slightly more interested in studying than people in rural areas. It is surprising, that there were not more people in the rural settlements who did not study, but would have wanted to, compared to urban areas, even though rural settlements offer fewer possibilities for studying. Perhaps people in rural settlements have accepted that they have no possibilities to study and can no longer claim or expect to have possibilities for it. At the same time, access to the Internet in rural settlements may have improved and rural citizens can study via online-courses.

Readiness for training can also depend on the field of training (Figure 4). The largest number of people was ready to participate in in-service trainings connected to their specialty knowledge and skills — 22% of them planned to develop themselves in their specialty within the next 12 months. Foreign languages and computer skills were also quite popular fields of study. Readiness to study was the lowest with respect to trainings intended for the unemployed, but in 2007 the unemployment rate was not yet high and employed persons do not need such trainings. Surprisingly, the fields of driving and accounting were also quite unpopular.

### **Intentions and possibilities to study**

It is very important for people to have their say when the talk goes about their own possibilities to study. No doubt, it is of utmost importance to know, to which extent the possibilities for continuing trainings of adults meet the needs of the participants in the respective trainings and the needs of the society (Saar 2001). Adults named language learning (study of the official language and foreign languages) and computer studies as the most popular fields of study, the possibilities of which should be further expanded (Figure 5). The same fields were mentioned earlier as the studies, that people were most interested in and planned to attend in the near future. Computer and language skills are, indeed, extremely necessary to compete on the labour market and/or lead an interesting life, e.g. go

travelling. The respondents did not think that there should be more training courses in the agricultural sector and farm management. Also, accounting and driving, for example, were considered the fields in which enough training courses had already been provided.

Table 4 provides an overview of the plans to acquire formal education. Unfortunately, only 2% of adults had definite intentions to study in the formal education. Future students were most often young females, who already had a degree in higher education, were in a higher position and usually lived in cities. There were considerably more of those who were not sure about their future studies (12%), and for socio-demographic characteristics, the respective persons were relatively similar to the group described above. However, the ones who were not sure about their future studies included also some people from rural settlements. In rural areas, people may have more doubts about studying due to the changes they would need to make in their life, as there are no higher educational institutions in rural areas and studying would require changing their place of residence. The most elderly people were the most certain that they would not continue their studies — 94% of the persons aged 55–64 were of this opinion. Due to their age, a lot of them have low educational level and no work, or, if they still work, they are rather blue-collar workers. Therefore, white-collar workers, who already have a considerably higher educational level than blue-collar workers, are more active in striving for further education. International adult education survey shows that the United Kingdom and Nordic countries have the largest number of people aged 25–64 studying in formal education. In the United Kingdom, 15% of adults (aged 25–64) had been studying in formal education during the previous 12 months, but in Estonia — only 5%. In most countries, females are more active in education (e.g. Estonia, Latvia, Lithuania, Slovakia, Finland and the United Kingdom). At the same time, there are countries where males dominate among adult students (e.g. Cyprus and Germany).

Results of the survey on adult education, carried out among enterprises, show that in 2005 the training policies of 15% of enterprises included their employees' participation in formal education. Almost a quarter (24%) of enterprises had employees studying in formal education. In 2005, nearly half of the studying employees to whom enterprises had offered a possibility to study in formal education, were studying in the bachelor courses (51.3%), 29% of enterprises had employees in master courses, and 5% of enterprises had students in doctoral courses. 44% of enterprises that enabled formal education had employees acquiring professional higher education. In one sixth of such enterprises, there were employees acquiring vocational education. At the same time, there were enterprises that had employees still in general education (13%).

As adults in Estonia seem to prefer different trainings to formal education, let us have a closer look at the possibilities to participate in trainings. In Table 5, we can see by training possibilities the percentages of adult respondents, who had a definite wish to participate in one or other training during the following 12 months. It was positive to see, that a lot of adults who were interested in participating in trainings, found, that it is possible to find suitable trainings within their city/county of residence (70%) and in their mother tongue (78%). At the same time, the price of the training that was of interest was often unacceptable (71%), unfortunately. The duration and time of training were also not necessarily suitable, although it did not have such an impact on the participation in training as the price. Thus, the price of training was then, probably, the reason why participation in trainings remained only a dream for a lot of adults in Estonia.

When we have a closer look at the possibilities to study by socio-demographic groups, then we can sometimes notice significant differences. For example, as expected, urban citizens had more possibilities to participate in trainings taking place in their city/county of residence (75%), while slightly over a half (55%) of the people in rural settlements had the same possibility. As there are more people with lower education in rural areas, then the access to trainings near the residence place is mostly granted to those with higher educational level and in higher positions.

The offered time of trainings is more suitable for elderly people, as they naturally have more leisure time and therefore the time of the training is not as important to them as to younger workers. However, it seems that people with higher educational level and in higher positions

*have a better ability to plan their time, as, regardless of their supposed busy lifestyle, they still think that they have time to participate in trainings at the times suitable for them.*

*As expected, the price level of trainings is, due to higher salary rates, suitable mostly for employed younger native Estonian-speakers with higher educational level (especially those in higher positions).*

*Females are more positively minded about different factors than males. This is the reason why there unavoidably emerge concerns that males always find excuses for not educating themselves, while females are seriously interested in studying in spite of hindering matters. The most interesting fact is that a bit more females agreed with the training price, though males usually have higher income than females.*

### **Reasons for not studying**

*Possibilities to study, to be more specific, the lack of them, are closely connected to the reasons why the adults do not study (Table 6). For those who studied and wished to study more, the main reason for not continuing their studies was the lack of time because of work, but also the high cost of further studies. Also for those who did not study, but wished to do it, the main reason for not studying was the high cost of studies and trainings. But persons who neither studied nor wished to do it, the cost was not very much a hindering factor. They rather considered themselves capable enough to deal with their work assignments, or considered themselves too old to study. At the same time, a number of other reasons were given, but they were not so significant as to make a generalisation on them. Some examples of those were "I do not need additional studies for my personal life", "I did not want to go to school any more", "I am not interested in studying", "I did not have a drive to study." etc.*

### **Summary**

*It is possible to study formally, informally and non-formally, a person frequently studies by using all these three possibilities. Due to connections between them, those three possibilities to study form an integrated unit. To a large extent, adult education depends on the individual's readiness to study and attitude towards acquiring new knowledge. The accessibility of information about studies also plays a great role. If adults wish to study, have suitable possibilities to study and accessibility of information about studies, we find more and more adults at school, acquiring new knowledge. Adults in Estonia are quite active in educating themselves, but at the same time it can be noticed that their readiness to study and possibilities to study depend to a large extent on socio-demographic factors. In Estonia, more attention should be given to the citizen groups, who have missed out on lifelong learning. Such people include elderly people, males, persons with lower educational level, people working in lower occupational positions, the unemployed, people in rural settlements and people with a different mother tongue. Their motivation to study should be raised and more studying possibilities should be provided to them.*

## KOOLITUSEL OSALEMISE EESMÄRGID: SOOVID JA TEGELIKKUS

Rein Võormann

Tallinna Ülikooli Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut

### Sissejuhatus

Töömaailm on majanduse globaalse restruktureerimise tagajärjel viimaste aastakümnete jooksul palju muutunud. Seetõttu on vähenenud hõive tootmises ja kasvanud teenindus- ehk tertsiaarsektoris. Sellega on omakorda kaasnenud töötuse kasv, lühiajaliste töölepingute sagenemine, pikemad tööpäevad, suured palgaerinevused juhtide ja reatöötajate vahel jne (Scanlon 2008). Teadmised ja oskused aeguvad kiiresti ning neid on vaja pidevalt täiendada, seetõttu on teatava aja tagant uuesti koolipinki istumine igati loomulik. On koguni leitud, et õppimine, töötamine ja töötus on inimese elutee lahutamatud osad, mis vahelduvad periooditi (Glastra jt 2004).

Artiklis on vaatluse alla võetud täienduskoolituse üks aspekt — koolitusel osalemise eesmärgid (nt Cameron ja Pierce 2002; Ahl 2006; Bye jt 2007). Teadmiste täiendamise põhjusi võib olla palju ja nad võivad üksteisest väga palju erineda või isegi vastukäivad olla, kusjuures üks ei välista teist. Koolitusel osalemise eesmärk võib olla varem omandatud oskuste ja teadmiste täiendamine, sest uued masinad ja tehnoloogiad nõuavad põhjalikumat ettevalmistust. Soov teha oma senist tööd paremini on samuti igati mõistetav eesmärk. Majandusreformide käigus, kui paljud inimesed kaotasid erialase töö, kerkis päevakorda ümberõppe vajadus ning teadmiste ja oskuste suurendamine elukutse vahetamise eesmärgil. Muidugi ei saa kõrvale jätta sellist õpingute eesmärki nagu soovi vähendada töö kaotamise ohtu. Peale nende on veel ka üldisemad eesmärgid, nagu eneseusu suurendamine, eneseharimine, huvialaga tegelemine, uute tutvuste loomine jne.

Teaduskirjanduses on koolitusel osalemise eesmäärke püütud rühmitada ühest või teisest alusest lähtuvalt (nt Houle 1961; Schutz 1972; Boshier 1971; Boshier jt 2006). Siinses artiklis on teatav eristus tehtud vaid tööga seotud ja üldisemat laadi eesmärkide vahel ning vaadatud neid kahe nurga alt: eesmärkide poole pealt ehk miks sooviti koolitusele minna ja tegelikkuse poolelt ehk miks koolitusel osaleti. Põhjused esitati vastajale nimekirjana, millest ta pidi valima kõige rohkem kolm, et selgitada, miks ta kavatseb koolitusele minna või juba käis seal. Kasutada olev empiriline materjal ehk täiskasvanute koolituse uuringud lubavad siia lisada veel ajalise dimensiooni — analüüsida saab vaatluse all olevat küsimust möödunud kümnendi teisel poolel (1997. aasta täiskasvanute koolituse uuring) ja käesoleva aastakümne teisel poolel (2007. aasta täiskasvanute koolituse uuring) ning tuua välja selle aja jooksul toimunud muutused ja suundumused. Seda on tehtud nende eesmärkide kohta, mida sai võrrelda sisu (või olemuse) poolest, sest nii koolitusel osalemise soovide kui ka koolitusel käimise tegelike põhjuste sõnastused olid kahes uuringus mõnevõrra erinevad. Sellest hoolimata on 1997. ja 2007. aasta uuringu andmed vaadeldavas küsimuses põhimõtteliselt võrreldavad.

### Koolitusel osalemise soovid

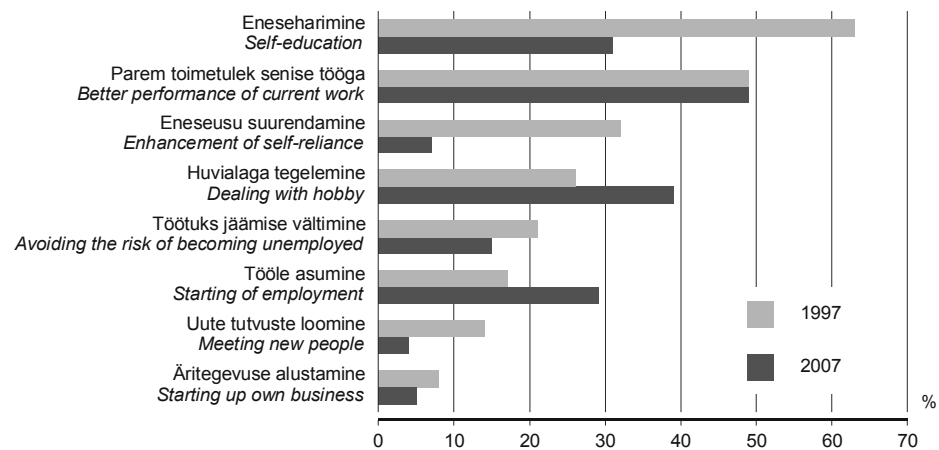
#### Üldsuundumused

Teadmiste täiendamise soov võib olla tingitud mitmesugustest asjaoludest. Seejuures on iseloomulik, et ühed neist on inimese jaoks tähtsamad kui teised ja selle alusel moodustub omakorda täienduskoolitusel osalemise põhjuste pingerida. Järgnevalt ongi analüüsitud, milline oli koolitusele mineku põhjuste pingerida uuringus osalenud inimeste puhul tervikuna, millised tegurid toodi esile kõige sagedamini, millised veidi harvemini ja millised said üsna tagasihoidliku toetuse. Sama oluline on heita valgust küsimusele, kas vaadeldava aja jooksul ehk 1997. ja 2007. aasta vahel toimus mingeid muutusi koolitusele mineku põhjuste pingereas ning põhjuste toetajate osatähtsustes.

1997. aastal sai täienduskoolitusele mineku eesmärkidest kõige suurema osa (ligi 2/3) vastanute toetusest eneseharimine (joonis 1). Sellest 14% võrra vähem toodi välja soovi senise tööga paremini toime tulla ja sellest omakorda 17% võrra vähem eneseusu suurendamist. Need arvud on küllaltki kõnekad. Tööga ei olnud seotud esikohal olev ja

esimese kolme hulgas kaks koolitusele mineku eesmärki. Sellest võiks järeldada, et olukord Eesti tööturul eelmise aastatuhande lõpul ei olnud enam nii terav, et see teemaatika alati esimesena üles tõsta. Ilmselt oli riigi majanduslik olukord juba sedavõrd stabiliseerunud, et lubas koolitusel osalemise eesmärgina rohkem rõhku panna hoopis teistele eesmärkidele, näiteks eneseharimisele ja eneseusu tõstmisele. Seda kinnitab ka tõsiasi, et vaatluse all olevas küsimuses oli sageduselt järgmine selline põhjus nagu huvialaga tegelemine ja alles seejärel tööga seotud põhjus — vähendada töötuks jäämise ohtu. Selliseid koolitusele mineku eesmärgi nagu uute tutvuste loomist, töökoha vahetamist, aga samuti äritegevuse alustamist tõi esile alla paarikümne protsendi vastanutest. Nendest võiks eraldi esile tuua just äritegevuse alustamise, mida tõi eesmärgina välja iga kaheteistkümmes vastaja ehk teisisõnu — kõnealune eesmärk oli pakutud variantide seas viimasel kohal. Muidugi on võimalik, et Eesti koolitusturul on sedalaadi koolitusi vähe, mistõttu ei saagi seda eesmärki esile tuua. Teisalt aga viitab äritegevuse alustamise soovi kui koolitusel osalemise eesmärgi tagasihoidlik koht eesmärkide pingereas tõsiasjale, et Eesti oli ja ilmselt ka jääb veel pikaks ajaks eeskätt palgatöötajate riigiks.

Joonis 1 **Võimalikul koolitusel osalemise eesmärk, 1997 ja 2007**  
 Figure 1 *Goal set for participation in a prospective training, 1997 and 2007*



Esimesele uuringule järgnenud kümne aasta jooksul toimus koolitusele mineku põhjuste pingereas mitu muutust. Esikohale tõusis (ehkki sama hulga toetajatega nagu kümme aastat varem) soov senise tööga paremini toime tulla. Kolmandale kohale langes eneseharimise soov, aga seda tõi esile vaid iga kolmas vastanu ehk kaks korda vähem inimesi kui 1997. aastal. Eraldi esiletõstmist vajab eneseusu suurendamise soov. Kui 1997. aastal oli see koolitusele mineku põhjuste seas kolmandiku vastanutega kolmandal kohal, siis 2007. aastaks oli see langenud kuuendale kohale, kusjuures vaid 8%-lise osatähtsusega. Sellist suurt langust kõnealuse eesmärgi puhul võiks seletada asjaoluga, et majanduse stabiilse arengu oludes — ja 2007. aastal oli areng veel stabiilne —, on inimestel eneseusuga vähem probleeme. Samuti võimaldab rahulik aeg pöörata rohkem tähelepanu näiteks huvialakoolitusele. Stabiilse arengu ajal mõeldakse vähem ka töö kaotamise võimalusele — 1997. aastal tõi selle põhjuse esile viiendik vastanutest, kümme aastat hiljem aga seitsmendik. Langusest hoolimata tundub selle põhjuse 15%-line toetus ikkagi suur. Kasutada olevate andmete põhjal on raske öelda, kas inimesed tajusid juba varakult, et töusule peab paratamatult järgnema langus, või oli tegemist n-ö valvevastusega, sest töö kaotamise oht on alati olemas ja koolitusel osalemine võiks sellisel juhul positiivset mõju avaldada, olles teatavas mõttes preventiivne abinõu. Märkimata ei saa jätta ka tõsiasja, et vaadeldava ajavahemiku jooksul vähenes nende inimeste osatähtsus, kes soovisid minna koolitusele selleks, et alustada äritegevust. See kinnitab veel kord juba varem mainitud väidet, et Eestis on eelkõige palgatöötajate ühiskond, kuid teisalt olid 2007. aastaks äritegevuse valdkonnas asjad nähtavasti paigas ja uusi alustajaid suhteliselt vähe. Sellest tulenes ka äritegevuse alustamise eesmärgil koolitusele minna soovijate väike osatähtsus kõigi vastanute hulgas. 2007. aastal pakuti vastajatele täienduskoolitusele mineku eesmärgina välja ka välismaale tööle asumise soov, kuid seda toetasid vähesed. Sellest ei saa



ilmselt välja lugeda, nagu Eesti inimesed ei käiks välismaal tööl, vaid pigem on problemaatiline selliste inimeste sattumine valimisse.

Peale eelneva analüüsi, milles käsitleti võimalikule täienduskoolitusele mineku eesmärke üldises plaanis ehk kõikide vastajate peale kokku, pakub suurt huvi eesmärkide analüüs ka sotsiaalsete rühmade ehk meeste ja naiste, eestlaste ja mitte-eestlaste, nooremate ja vanemate inimeste ning vähem ja rohkem haritute kaupa. Samuti pakub huvi analüüs ajas, sest võib arvata, et kahe uuringu vahelise aja jooksul on muutunud just nende konkreetsete rühmade koolitusel osalemise eesmärgid ning need muutused on omakorda kaasa toonud eespool kirjeldatud eesmärkide üldised muutused. Järgnevalt vaadeldakse nimetatud rühmi lähemalt.

### Eesmärgid sooti

Täienduskoolitusega seotud problemaatika käsitlemiseks 1970.–1980. aastatel lääne maailmas korraldatud uuringutest (nt Duncan ja Hoffman 1979; Lynch 1992) selgus, et koolitusel osalemise aktiivsus on meeste ja naiste puhul erinev. Neoklassikalise majanduse raames tugineti nende erinevuste seletamisel inimkapitali teooriale. Selle teooria kohaselt osalevad naised täienduskoolitusel hoopis harvemini kui mehed. Põhjuseks toovad nimetatud teooria pooldajad esile asjaolu, et kogu maailmas vastutavad kodu ja laste kasvatamise eest eelkõige naised. Kodule suurema tähelepanu pööramine aga tähendab seda, et naiste töötee on katkendlik ja see teeb keerukaks nende võimalused koolitusel osaleda. Naised isegi väldivad töökohti, mis eeldavad täienduskoolitust, ja töödandjad tegelikult ei pakugi neile selliseid kohti. (Becker 1964; Polacheck 1981)

Viimase paarikümne aasta jooksul aga on selles vallas toimunud olulised muutused. Nimelt on selgunud, et naised osalevad täienduskoolitusel märksa aktiivsemalt kui mehed. See ei ole nii mitte ainult lääneriikides (nt Greenhalgh ja Mavrotas 1994; Wooden ja Vanden Heuven 1997; Simpson ja Stroh 2002), vaid ka näiteks Eestis. Seda kinnitavad mitmed Eestis korraldatud uuringud, millest esimesena võiks mainida suuremahulist (3400 respondenti) 1997. aasta täiskasvanute koolituse uuringut (Täiskasvanud ... 2001), aga samuti mitut väiksema mahuga küsitlust (nt Märja 2000; Elukestva ... 2002). Koolitustel osalevate naiste osatähtsuse suurenemine, õigemini meeste omast ette jõudmine, tõstatab esmalt küsimuse, kas meeste ja naiste erinev aktiivsus tähendab ka erinevusi täienduskoolitusel osalemise põhjustes. Teiseks tekib küsimus, kuidas on omavahel seotud koolitusel osalemise põhjused ja naiste aktiivsuse kasv aja jooksul, kui võrrelda omavahel kahe, 1997. ja 2007. aasta uuringu andmeid.

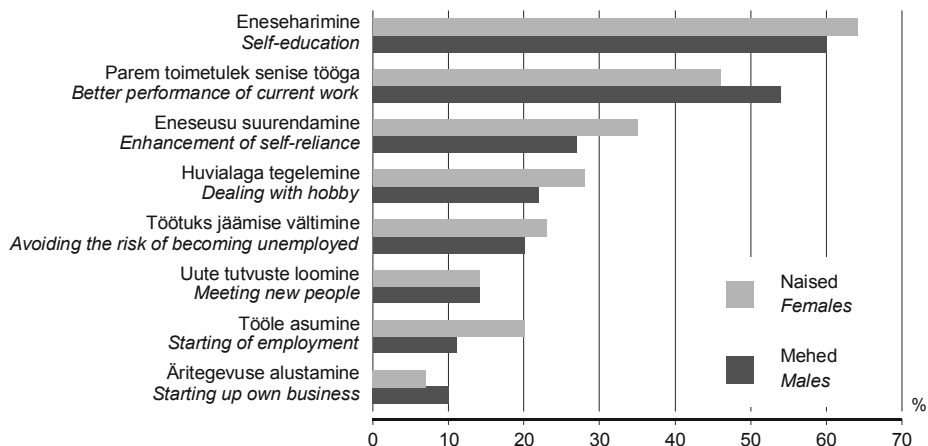
1997. aasta uuringu järgi oli täienduskoolitusele mineku eesmärkidest nii naistel kui ka meestel kindlalt esikohal soov ennast harida, naiste puhul oli selle osatähtsus mõne protsendi võrra suurem (joonis 2). See oli aeg, kui majanduse ümberstruktureerimisega kaasnenud raskustest hakati üle saama ning Venemaa majanduskriisi ja selle mõjude Eestisse jõudmiseni oli veel aega, mistõttu ilmselt võidigi koolituses näha eelkõige üht eneseharimisvõimalust. Seda kinnitab ka tõdemus, et teisel kohal oli nii meestel kui ka naistel soov senise tööga paremini toime tulla. Seejuures mehed pidasid seda põhjust mõnevõrra olulisemaks. Nii meeste kui ka naiste pingereas kolmandal kohal olnud eesmärki — eneseusu suurendamist — toetasid aga rohkem naised, millest võiks välja lugeda, et kui meeste jaoks on olulisem tööga perfektselt hakkama saada, siis naised vajavad rohkem toetust eneseusu suurendamiseks ehk kinnitust arusaamale, et igast olukorrast on olemas väljapääs.

Töötuks jäämise ohu vähendamist pidasid täienduskoolitusele mineku eesmärgina enam-vähem võrdselt oluliseks nii mehed kui ka naised. See on mõnevõrra ootamatu, sest 1997. aastal oli meeste töötuse tase Eestis naiste omast juba kõrgem, mistõttu võinuks eeldada, et mehed näevad täienduskoolituses võimalust n-õ seljatagust kindlustada rohkem kui naised.

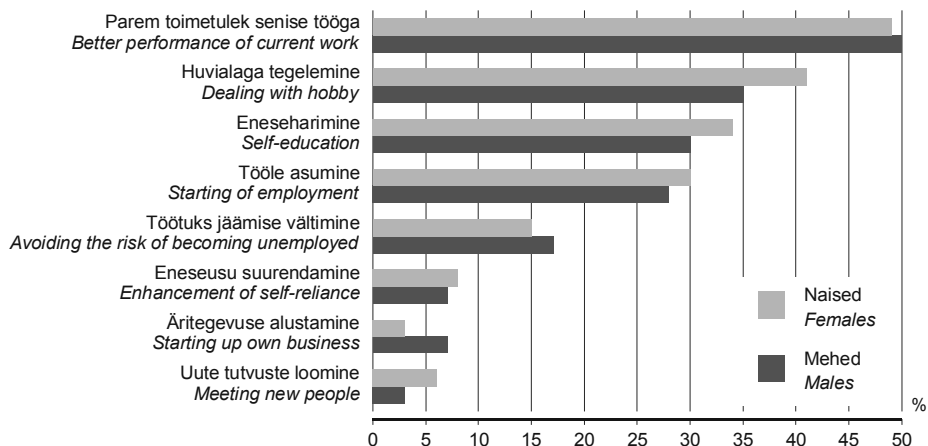
Suhteliselt väikese osatähtsusega eesmärk — soov tööle asuda — eristub mitmestki teisest seetõttu, et mehed ja naised hindavad seda väga erinevalt. 1997. aastal tõid naised seda eesmärki välja märksa rohkem kui mehed. Ilmselt on põhjus selles, et 1990. aastate esimesel poolel tööturult kõrvale tõrjutud või ise kõrvale tõmbunud naised soovisid tööle tagasi tulla. Vahepealne tööturult eemalolek aga eeldas teadmiste täiendamist.

Uute või täiendavate teadmiste omandamist sooviga alustada äritegevust töid üsnagi ühtmoodi esile nii mehed kui ka naised. Ehkki äritegevust on traditsiooniliselt peetud meeste valdkonnaks, on vanad mõtteviisid ilmselt aegunud.

Joonis 2 **Võimalikul koolitusel osalemise eesmärk soo järgi, 1997**  
 Figure 2 *Goal set for participation in a prospective training by sex, 1997*



Joonis 3 **Võimalikul koolitusel osalemise eesmärk soo järgi, 2007**  
 Figure 3 *Goal set for participation in a prospective training by sex, 2007*



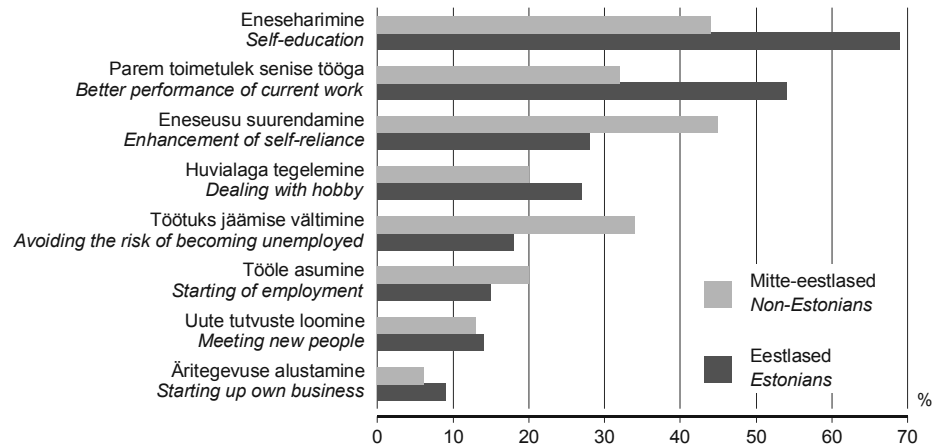
Tulles möödunud kümnendi lõpust käesoleva kümnendi ehk 2007. aasta juurde ning võrreldes võimalikule koolitusele mineku eesmärgi meeste ja naiste puhul nendel perioodidel, ilmneb mõndagi huvitavat (joonis 3). Eespool on juba rõhutatud, et vaadeldava kümne aasta jooksul eesmärkide tähtsustamine teatud määral muutus. See toimus seetõttu, et mõne eesmärgi osatähtsus suurenes, teiste oma aga vähenes. See kehtib ka meeste ja naiste võrdluses. Nii meeste kui ka naiste hulgas märgiti võimalikule koolitusele mineku eesmärgina kõige sagedamini soovi senise tööga paremini toime tulla. Selle eesmärgi osatähtsus oli kummagi soo puhul ligikaudu 50%. Teisel ja kolmandal kohal olid meeste ja naiste hulgas koolitusele mineku põhjustest huivialaga tegelemine ja eneseharimine. Märkimist väärib nendest just huivialaga tegelemine, sest tegemist on ainsa põhjusega, mille puhul meeste ja naiste vastuste vahel olid statistiliselt olulised erinevused. Seejuures naised märkisid seda kui ühte võimalikku põhjust koolitustee jalge alla võtta meestest sagedamini. Ülejäänud põhjuste puhul oli toetajate osatähtsus kummagi sugupoole seas üsna võrdne. Veel võiks mainida äritegevuse alustamise soovi, mille osatähtsus võimalikule koolitusele mineku põhjuste seas oli meeste hulgas eeldatult mõnevõrra suurem, kuid põhjus ise oli suhteliselt vähe tähtis.

Meeste ja naiste eesmärkide kohta võib üldiselt öelda, et need olid üsna sarnased, eriti 2007. aastal. Teisisõnu on meeste ja naiste soovid muutunud teatud määral sarnasemaks, mis lubab väita, et vähemalt 2007. aasta uuringu järgi sugu täienduskoolitusele mineku põhjusi eriti ei mõjutanud.

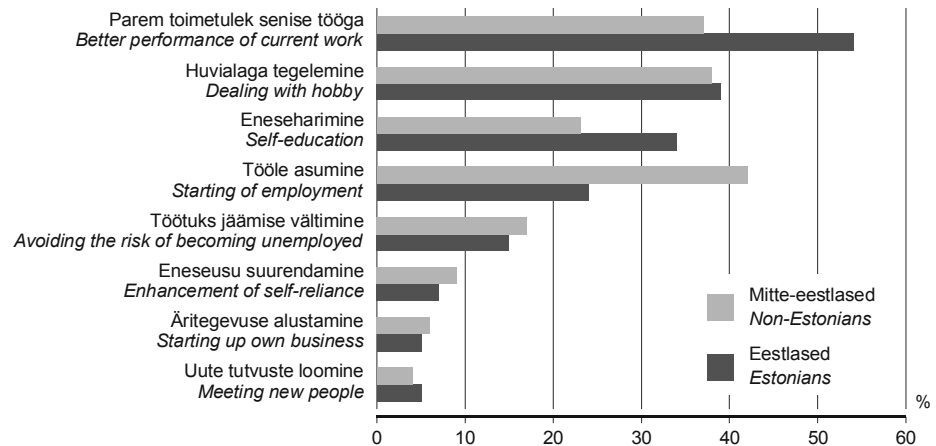
**Eesmärgid rahvuseti**

Oluline täienduskoolitusele mineku põhjuseid mõjutav tegur 1997. aastal oli vastaja etniline kuuluvus. Praegusel juhul on see fikseeritud dihhotoomselt — eestlased ja mitte-eestlased. Nimetatud kahe rühma võimalikul koolitusel osalemise eesmärgid analüüsid ilmsel, et kui eestlased tõid kõige sagedamini esile soovi ennast harida (mitte-eestlaste hulgas oli see soov teisel kohal), siis mitte-eestlaste jaoks oli kõige olulisem eesmärk eneseusu tõstmine (eestlaste seas kolmandal kohal) (joonis 4). Kui sellele lisada fakt, et mitte-eestlased tõid eestlastega võrreldes märksa sagedamini võimalikule koolitusele mineku eesmärgina välja ka soovi vähendada töö kaotamise ohtu, viitab see üsna selgelt nende märksa probleemsemale olukorrale mitte ainult tööturul, vaid Eesti ühiskonnas üldse. Vähemalt vastajate endi hinnangul tundub see nii olevat. Üldiselt aga tuleb rõhutada, et mitte-eestlaste jaoks olid 1997. aasta uuringu kohaselt väga olulisel kohal just tööga seotud eesmärgid ja nende osatähtsus, kes selliseid eesmärgid rõhutasid, oli eestlaste omast suurem. Seevastu eestlaste hulgas toodi peale tööga seotud eesmärkide rohkem esile ka teisi, mis veel kord viitab sellele, et eestlaste positsioon ja võimalused tööturul möödunud sajandi lõpul olid paremad kui mitte-eestlaste omad.

Joonis 4 **Võimalikul koolitusel osalemise eesmärk rahvuse järgi, 1997**  
 Figure 4 *Goal set for participation in a prospective training by ethnic nationality, 1997*



Joonis 5 **Võimalikul koolitusel osalemise eesmärk rahvuse järgi, 2007**  
 Figure 5 *Goal set for participation in a prospective training by ethnic nationality, 2007*



Järgmise kümne aasta jooksul toimusid nii eestlaste kui ka mitte-eestlaste seas koolitusel osalemise eesmärkides üsna suured muutused (joonis 5). Ühed eesmärgid muutusid olulisemaks, teised vähem olulisemaks, kusjuures mingit selget seaduspära nende muutuste

puhul märgata ei ole. Kõige rohkem vähenes selliste eesmärkide osatähtsus nagu eneseharimine (eestlaste hulgas vähenemine 69%-st 34%-ni, mitte-eestlaste hulgas 44%-st 23%-ni) ja eneseusu suurendamine (vastavalt 28%-st 7%-ni ja 45%-st 9%-ni). Samas suurenes huvialaga tegelemise, samuti elukutse vahetamise või tööle asumise soovi osatähtsus, eriti mitte-eestlastel.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et kui möödunud kümnendi teisel poolel olid eestlaste ja mitte-eestlaste eesmärkide pingeread võrdlemisi erinevad, siis kümne aastaga muutusid need palju sarnasemaks. Ainsaks erandiks oli elukutse vahetamise ja tööle asumise soov, mille osatähtsus mitte-eestlaste hulgas suurenes kaks korda ja mis läks eesmärkide pingereas esikohale. Sellist nähtust võiks seletada asjaoluga, et majanduse ümberstruktureerimise käigus töö kaotanud ja tööturul eemale tõmbunud mitte-eestlased soovisid sinna tagasi tulla, kuid see eeldas enne teadmiste ja oskuste täiendamist.

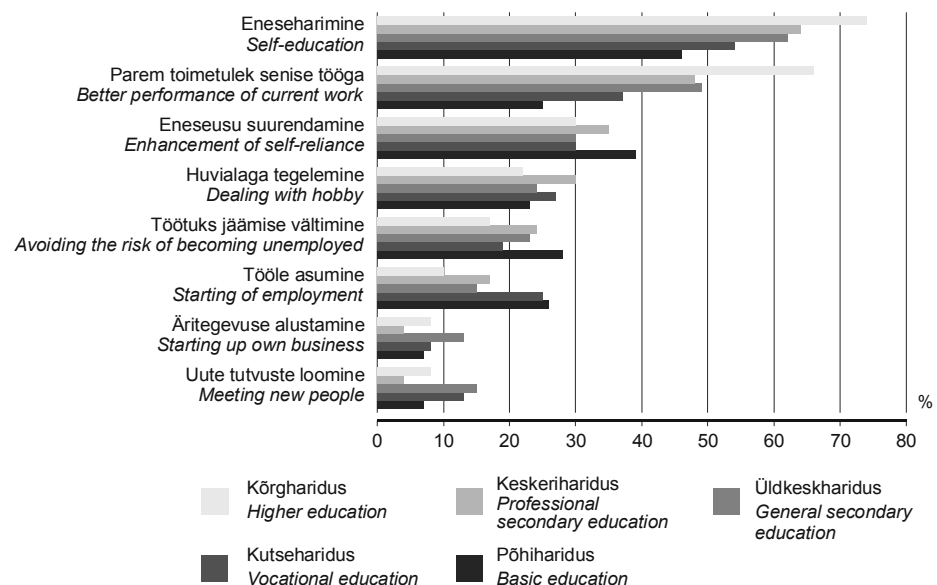
Haridustasemeti olid võimalikule koolitusele mineku eesmärgid eelmise kümnendi teisel poolel mõneti üllatavad. Esimesena tuleks mainida tõsiasja, et kõige suurem osa vastajatest oleks soovinud asuda teadmisi täiendama eneseharimiseks, kusjuures selle eesmärgi esile toojate osatähtsus oli seda suurem, mida kõrgem oli haridustase (joonis 6). Võiks arvata, et just haritumad inimesed on eneseharimise suhtes ükskõiksemad, sest neil peaks teadmisi ja oskusi juba niikuinii küllaga olema, ning mahajäämuse tasategemiseks peaksid koolitusele rõhku panema eelkõige madalama haridustasemega inimesed. Uuringust aga selgus, et mida haritum inimene, seda sagedamini oleks ta soovinud koolitusele minna eneseharimise eesmärgil. Ilmselt tunnevad haritumad inimesed teravamalt, et neile ei piisa nendest teadmistest, mis neil juba on, ja nad tahavad pidevalt midagi juurde õppida. Madalama haridustasemega inimesed aga suhtuvad sellesse märksa ükskõiksemalt.

Teine teravalt silma torkav eesmärk, mis haridustasemeti erines, oli soov senise tööga paremini toime tulla. Ka see eesmärk oli seda olulisem, mida kõrgem oli vastaja haridustase. Jällegi võiks eeldada, et seda soovi peavad olulisemaks madalama haridustasemega inimesed, sest just neil jääb puudu oskustest ja teadmistest ning nad püüavad seda tasa teha koolitusega. Paraku on reaalsus aga vastupidine.

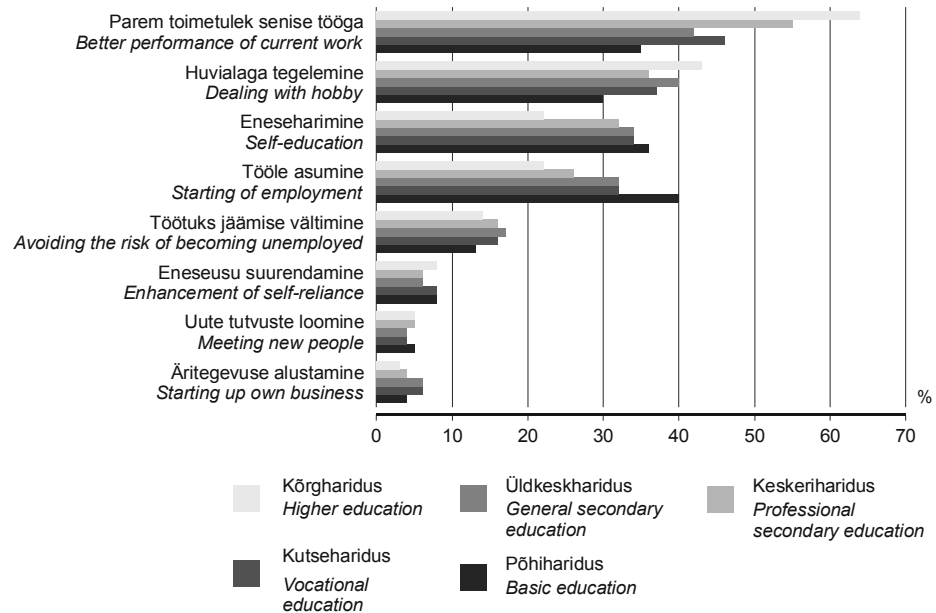
Haritumad inimesed rõhutasid ka uute tutvuste loomise soovi rohkem kui madalama haridustasemega inimesed. Teistpidi seos — haridustaseme tõusuga koolitusele mineku soov vähenes — ilmnis tööle asumise soovi puhul. Haritumad inimesed pidasid seda eesmärki hoopis vähem tähtsaks kui vähem haritud. Ilmselt on haritumatel inimestel kindel töö ja nende hulgas on vähem töötuid, mistõttu see probleem neid ei puuduta.

**Eesmärgid haridustasemeti**

Joonis 6 **Võimalikul koolitusel osalemise eesmärk haridustaseme järgi, 1997**  
 Figure 6 **Goal set for participation in a prospective training by educational level, 1997**



Joonis 7 **Võimalikul koolitusel osalemise eesmärk haridustaseme järgi, 2007**  
 Figure 7 *Goal set for participation in a prospective training by educational level, 2007*



2007. aastaks olid haridustaseme ja koolitusele mineku eesmärkide vahelised seosed teatud määral muutunud (joonis 7). Kõige rohkem hakkab neist muutustest silma see, et kõige olulisem oli soov senise tööga paremini toime tulla. Tegelikult oli selle põhjuse toetajate osatähtsus sama suur (umbes 50%) kui 1997. aastal, kuid vähenes kümme aastat varem esikohal olnud eesmärgi — eneseharimise — osatähtsus (ligikaudu kaks korda). Et teiste eesmärkide toetajate osatähtsus suurenes suhteliselt vähe, jõudiski kõne all olev eesmärk 2007. aastal esikohale. Olulisel määral suurenes nende vastajate osatähtsus, kes töid esile huvialaga tegelemise ja tööle asumise, mis 2007. aasta pingereas olid kolmandal ja neljandal kohal. Suure languse tegi läbi eneseusu suurendamine — kui 1997. aastal märkis selle ära iga kolmas vastaja, siis 2007. aastal vaid iga neljateistkümmes, kusjuures see ei olenenud haridustasemest, s.t selle eesmärgi osatähtsus oli kõikide haridustasemetega inimeste puhul 6–8%. See viitab tõsiasjale, et kui ühiskond areneb stabiilselt, tunnevad end kindlalt kõik, sealhulgas ka vähema haridusega ühiskonnaliikmed.

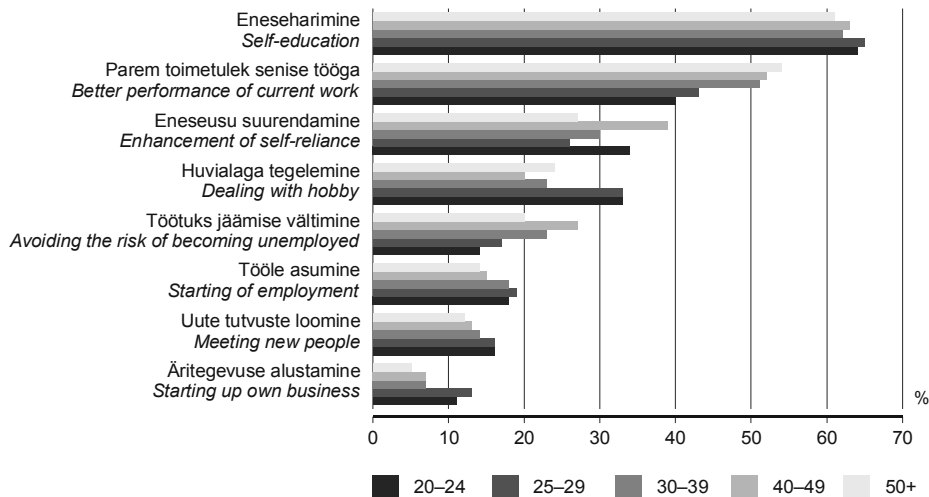
Ülejäänud eesmärkidest võis mõne puhul täheldada seotust haridustasemega, teiste puhul mitte. Näiteks soov tööle asuda oli mõlemal aastal oluline eeskätt vähema haridusega inimeste jaoks ja haridustaseme tõusuga selle osatähtsus ei suurenenud ega vähenenud. Samal ajal näiteks huvialaga tegelemine, mida esimese uuringu ajal rõhutasid peamiselt kõrgema haridustasemega inimesed, oli 2007. aastal koolitusele mineku eesmärgina ühesuguse tähendusega peagu kõigi jaoks, s.t ei olenenud haridustasemest. Mõne eesmärgi puhul (nt äritegevuse alustamine) ei tulnud ei 1997. ega 2007. aastal välja, et see oleks haridustasemeti kuidagi erinev. Üldiselt aga võib öelda, et erinevalt soost ja rahvusest mõjutab haridustase koolitusel osalemise eesmärke palju rohkem.

#### Eesmärgid vanuseti

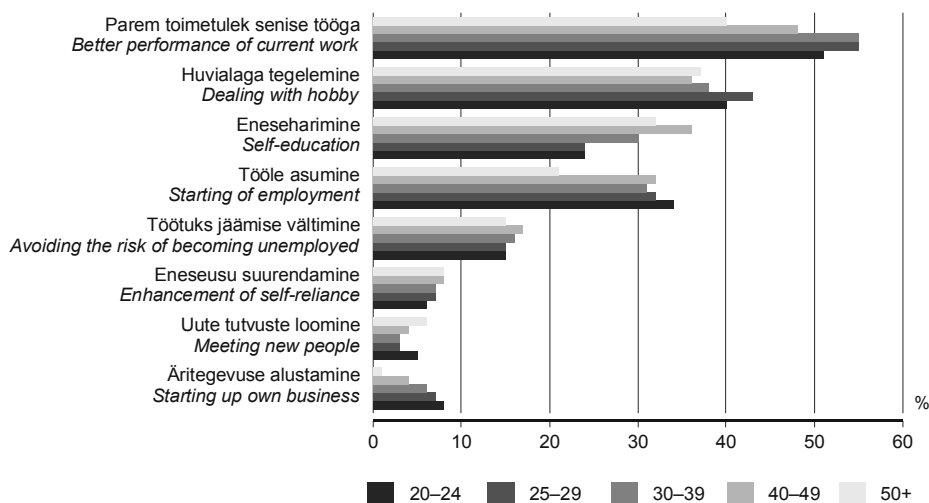
Vanuserühmiti üldpilt ei muutu. Koolitusele mineku eesmärkide pingereas oli 1997. aastal kõigil vanuserühmadel kindlalt tähtsaimad eneseharimine ja soov oma tööga paremini toime tulla (joonis 8). Kui esimesel neist oli ühtmoodi suur osatähtsus kõigis vanuserühmades, siis teise puhul võis täheldada vanusest olenevalt väikesi erinevusi — nooremate vastajate seas oli sel eesmärgil mõnevõrra väiksem osatähtsus kui vanemate seas. Sellest võiks välja lugeda, et mida vanem inimene, seda suuremat tähelepanu ta tööle pöörab ja seda paremini ta oma tööd teha püüab. Teine põhjus vanemaealiste sooviks n-ö korralikult töötada võiks olla kartus töökoha kaotamise pärast. 1997. aasta uuringu tulemused seda oletust paraku ei kinnita. Vastupidi, just kõige vanemate (ja tegelikult ka kõige nooremate) hulgas oli töökaotust kartvate inimeste osatähtsus kõige väiksem. Paika ei pidanud ka hüpotees, et vanemaealised peavad võimalikule koolitusele mineku eesmärgina eneseusu suurendamist tähtsamaks kui teised. Kui nooremad inimesed sellele tõenäoliselt veel ei mõtlegi, siis on loogiline eeldada, et vanuse kasvades vajab usk enda suutlikkusesse üha sagedamini

kinnitust. 1997. aasta uuringust aga selgus, et päris nii see siiski ei ole. Ilmselt oli põhjus tolle aja stabiilses majandusarengus. Ka ülejäänud põhjuste osatähtsus erines vanuserühmiti suhteliselt vähe.

Joonis 8 **Võimalikul koolitusel osalemise eesmärk vanuse järgi, 1997**  
 Figure 8 *Goal set for participation in a prospective training by age, 1997*



Joonis 9 **Võimalikul koolitusel osalemise eesmärk vanuse järgi, 2007**  
 Figure 9 *Goal set for participation in a prospective training by age, 2007*



2007. aasta uuringu tulemused näitavad üldjoontes üsna samasugust pilti, kuigi ilmneb ka erinevusi (joonis 9). Esiteks erines esikohale jõudnud eesmärgi ehk tööga paremini toime tulemise soovi osatähtsus küll vanuseti, kuid võrreldes 1997. aastaga olid erinevused märksa väiksemad. Teine oluline tõdemus on, et kui 1997. aastal rõhutasid senise töö paremini tegemise vajadust vanemad inimesed, siis 2007. aastal iseloomustas see eelkõige nooremaid. Nemad tõid võimalikul koolitusel osalemise eesmärgina vanemate inimestega võrreldes rohkem esile ka tööle asumist, mis viitab sellele, et olemasolevast haridusest või põhjalikust ettevalmistusest ei piisa — teadmisi ja oskusi on vaja enne tööle asumist täiendada. Vanemate inimeste hulgas oli seevastu mõnevõrra rohkem neid, kes soovisid koolitusel osaleda eneseusu suurendamiseks. Üldiselt aga olid võimalikule koolitusele mineku eesmärgid 2007. aastal vanuseti samad mis kümme aastat varem.

## Koolitusel osalemise tegelikkus

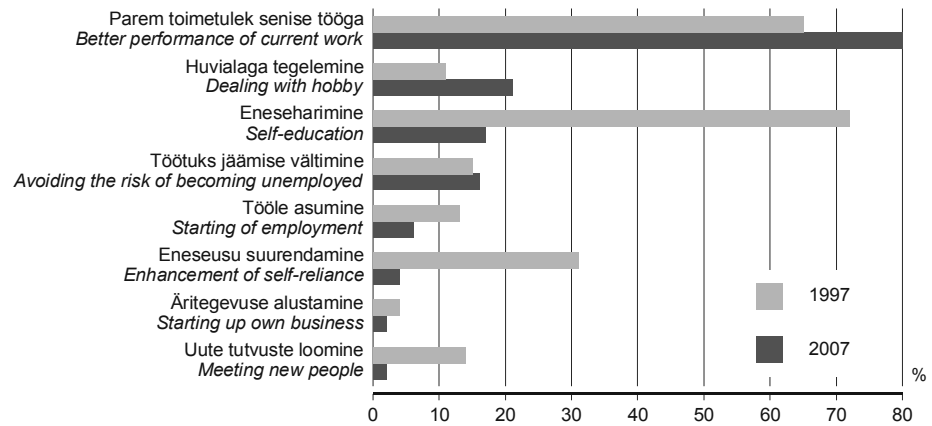
### Üldsuundumused

Soov minna täienduskoolitusele, ükskõik millist eesmärki seejuures ka silmas pidada, on käsitletava küsimuse üks ehk see pool, mida seni on analüüsitud. Selge on, et püstitatud eesmärk võib realiseeruda, s.t koolituselt saadaksegi seda, milleks sinna mindi, aga võimalik on ka vastupidine variant — eesmärk jääb saavutamata. Eesmärgi täitumise korral võib koolitusele minekut pidada õigustatuks, vastupidisel juhul aga on õppijate hinnang koolitusele ilmselt üsna negatiivne ja selleks kulutatud aega võidakse pidada raisatuks.

Järgnevalt ongi võetud vaatluse alla koolitusel osalemise tegelikkus ehk läbitud koolitus ja analüüsitud, millistel põhjustel koolitusel tegelikult osaleti ning kuivõrd see ühtib soovide osas kirjeldatuga.

Uuringute tulemused lubavad väita, et koolitusel osaleti eelmise aastakümne teisel poolel samadel eesmärkidel, millel oli plaanitud osaleda, ehk eelkõige kahel põhjusel: et end harida ja senise tööga paremini toime tulla (joonis 10). Neist kahest üle kahe korra väiksema osatähtsusega oli eneseusu suurendamine. Ülejäänud eesmärgid mainiti veelgi vähem — neid toetas alla 15% vastajatest. Seega üldiselt võib öelda, et mida koolituselt sooviti, seda ka saadi. Seejuures võib märgata põhjuste teravamalt polariseerumist. Kui tegelikkuses said kaks olulisemat eesmärki suurema toetuse kui soovide puhul, siis pingerea teises pooles olevad eesmärgid olid tegelikkuses väiksema osatähtsusega kui soovide puhul. Sellise vastanduse tagant paistab välja tõsiasi, et koolitusega seotud soov (et mitte öelda illusioone) võib olla mitmesuguseid, tegelikult aga minnakse teadmisi täiendama ikkagi ühel-kahel konkreetsel eesmärgil, olgu nendeks eneseharimine, mis on küll üsna üldine eesmärk, või paremini töötamine.

Joonis 10 **Läbitud koolitusel osalemise eesmärk, 1997 ja 2007**  
 Figure 10 *Goal set for participation in the training passed, 1997 and 2007*



2007. aastaks olid koolitusel osalemise eesmärgid veidi muutunud. Esimesena torkab silma, et kõige olulisemaks oli saanud tahtmine oma tööd senisest veel paremini teha. Selle eesmärgi tõi välja 80% vastajatest. Ülejäänud eesmärgid jäid toetajate osatähtsuse poolest esikohal olevast palju maha. See kehtib ka eneseharimise kohta, mis 1997. aastal oli 2007. aastal esikohal olnud eesmärgist isegi mõnevõrra eespool. N-ö mahajääjatest kerkis veidi esile põhjus, mida 1997. aasta uuringus ei olnud — kohustus osaleda. Ühtepidi on see kindlasti tervitatav nähtus, sest näitab, et tööandja saab aru vajadusest oma personali teadmisi ja oskusi regulaarselt täiendada. Samal ajal aga teeb see natuke murelikuks, sest teatud määral viitab kohustus ikkagi sundusele, mistõttu sel on veidi negatiivne varjund. Õppimine kohustuse tõttu ei kõla täiskasvanute puhul just kõige paremini.

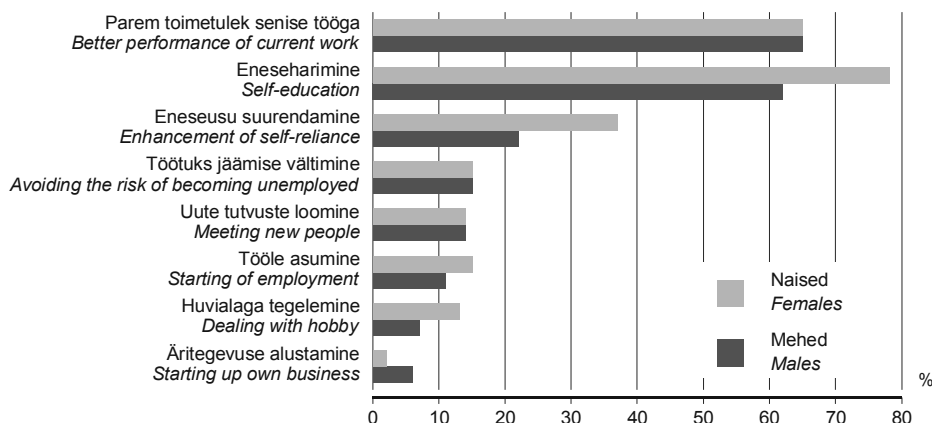
2007. aasta uuringus oli välja pakutud veel kaks koolitusel osalemise eesmärki — saada tunnistus või diplom ja asuda tööle välismaale —, kuid kumbki neist ei saanud koolitusel käimise põhjusena kuigi suurt toetust. Väike osa vastajatest tõi eesmärgina esile ka äritegevuse alustamise, uute tutvavate leidmise, tööle asumise ja, ehkki teatavas mõttes üllatusena, ka eneseusu tõstmise. Nendest veidi rohkem toodi aga välja huivialaga tegelemist.

Niisiis võib koolitusel osalemise eesmärkide üldsuumumuste kohta kokkuvõtlikult öelda, et ilmnes vastandumistendents. Eriti selgelt ilmnes see 2007. aastal, kus ühel poolel oli mõnevõrra üldisem eesmärk ehk soov teha oma tööd paremini, mida tõi välja 80% vastajatest, teisel pool aga olid suhteliselt konkreetsed eesmärgid, nagu uute tuttavate leidmine, äritegevuse alustamine jne, mida toetas alla 10% küsitletutest. Eesmärkide vastandlikkus paistab silma ka soovide ja tegeliku olukorra võrdlemisel.

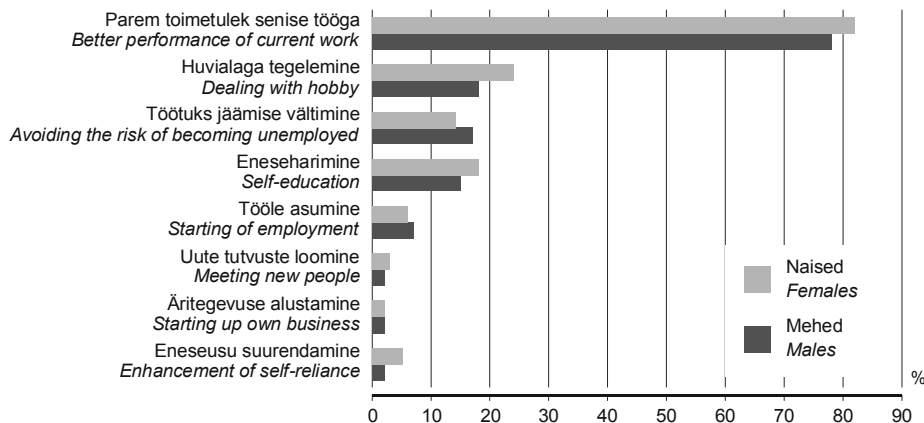
**Eesmärgid sooti**

1997. aastal osalesid nii naised kui ka mehed täienduskoolitusel eelkõige kahel põhjusel: eneseharimiseks ja tööga paremini toimetulekuks (joonis 11). Nende põhjuste vahel oli siiski üks erinevus. Kui tööga paremini toimetulekut tõi ühepalju välja nii mehed kui ka naised (ligikaudu 60% kummastki rühmast), siis eneseharimise osatähtsus erines — meeste seas oli see 62%, naiste hulgas aga juba 78%. Nendest arvudest lähtudes tekib küsimus, miks oli eneseharimise eesmärgil koolitusel osalenuid naiste hulgas rohkem kui meeste hulgas. Ühelt poolt võiks ehk arvata, et naised peavad eneseharimist lihtsalt tähtsamaks kui mehed, teisalt aga peaks uurima, kas naised ja mehed pidasid eneseharimise all silmas ikka üht ja sama.

Joonis 11 **Läbitud koolitusel osalemise eesmärk soo järgi, 1997**  
 Figure 11 *Goal set for participation in the training passed by sex, 1997*



Joonis 12 **Läbitud koolitusel osalemise eesmärk soo järgi, 2007**  
 Figure 12 *Goal set for participation in the training passed by sex, 2007*





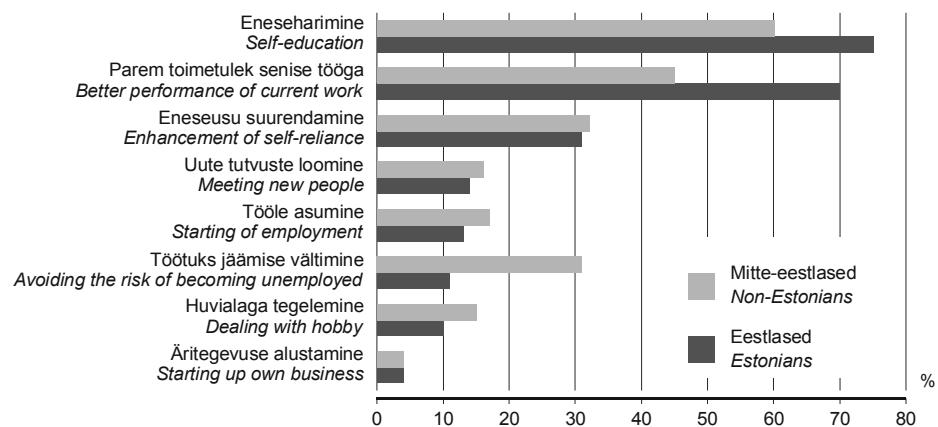
Kõige rohkem erines 1997. aastal sooti eneseusu suurendamise osatähtsus. Millegipärast vajavad eneseusu suurendamist eelkõige naised — sel eesmärgil käis neist koolitusel peagu 40%, hoolimata sellest, et ühiskonna areng oli tol ajal suhteliselt rahulik. Meestel näib eneseusku jätkuvat piisavalt ja koolitusele minekut sel eesmärgil ei peeta vajalikuks. Teistest eesmärkidest, mida koolitusel käinud esile tõid, olid sooti mõnevõrra erineva osatähtsusega ka huvialaga tegelemine ja äritegevuse alustamine. Ootuspäraselt oli huvialakoolitusel osalenuid rohkem naiste hulgas, mehed aga olid sagedamini osalenud ärikoolitusele.

2007. aasta uuringust selgus, et põhjuste osatähtsused meeste ja naiste puhul olid muutunud sarnasemaks ehk teisisõnu — mehed ja naised osalesid täienduskoolitusel samadel põhjustel (joonis 12). Eranditeks olid vaid eneseusu suurendamine ja huvialaga tegelemine, mida ettearvatult tõid sagedamini esile naised. Kõige enam aga erines sooti põhjus, mis oli välja pakutud ainult 2007. aasta uuringus — kohustus koolitusel osaleda. Seejuures sagedamini tõid seda esile mehed. Tegemist on tulemusega, mis tekitab hulga küsimusi. Näiteks miks on mehed sagedamini kohustatud koolitusel osalema, ehkki üldine osalusmäär on kõrgem naiste hulgas; kuidas on kohustuslik koolitusel osalemine seotud ametipositsiooniga; kas tegemist on soolisele ebavõrdsusele viitava nähtusega jne. Nendele küsimustele vastuste otsimiseks peaks neid eraldi käsitlema.

### Eesmärgid rahvuse ti

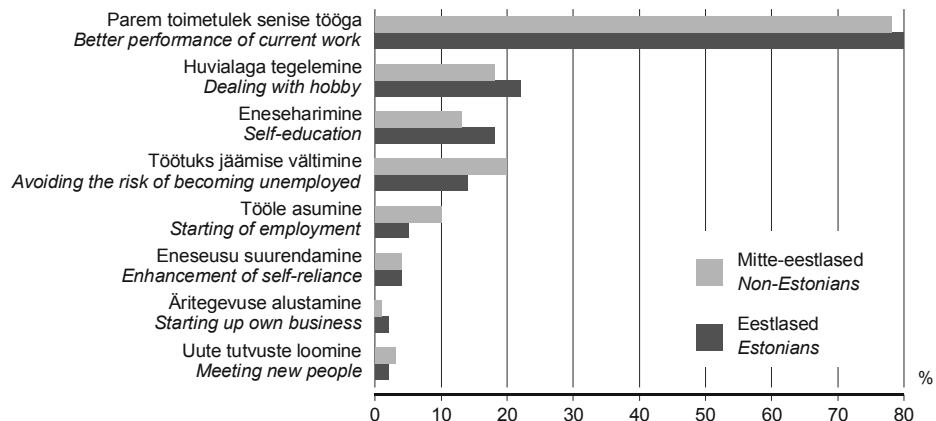
Olles analüüsinud koolitusel osalemise eesmärke rahvuse ti (praegusel juhul küll vaid eestlaste ja mitte-eestlaste arvestuses), võib öelda, et vaadeldavad kaks rühma osalesid koolitusel mõnevõrra erinevatel põhjustel. Täpsem oleks ehk öelda, et peale nende põhjuste, mis kehtisid nii eestlaste kui ka mitte-eestlaste puhul, oli mitte-eestlastel veel ka ainult neile eriomaseid eesmärke täienduskoolitusel osalemiseks, kusjuures see eriomasmus tuli selgemalt esile 1997. aastal. Eelmise aastakümne lõpus oli mõlema rahvuse jaoks kaks tähtsat põhjust eneseharimine ja tööga paremini toimetulek (joonis 13). Erinevus aga ilmnis nende põhjuste osatähtsustest eestlaste ja mitte-eestlaste seas. Kui eneseharimise puhul ei olnudki erinevus eriti suur — eestlastest tõi seda esile 75% vastanutest, mitte-eestlastest aga 60% —, siis teise põhjuse puhul võis märgata juba selget vahet eestlaste kasuks — eestlastest tõi seda välja 70% ja mitte-eestlastest 45%. Näib, et kuigi tööga paremini toimetulemise soov oli 1997. aasta uuringu kohaselt mitte-eestlaste hulgas eesmärkidest kõige tähtsamal kohal, oli neil koolitusel osalemiseks veel mitu teist olulist põhjust. Üks nendest oli vähendada töötuks jäämise ohtu. Seda eesmärki tõi esile iga kolmas mitte-eestlane, samal ajal kui eestlastest oli sel põhjusel täienduskoolitusel käinud iga üheksas vastanu.

Joonis 13 **Läbitud koolitusel osalemise eesmärk rahvuse järgi, 1997**  
Figure 13 *Goal set for participation in the training passed by ethnic nationality, 1997*



Kirjeldatud olukord kinnitab veel kord juba varasemast ajast teada olevat asjaolu, et mitte-eestlaste olukord Eesti tööturul on komplitseeritum kui eestlastel (Eamets 2001; Pavelson 2002). Seetõttu oli üsna ootuspärane, et mitte-eestlaste jaoks olid koolitusel osalemise põhjustest tähtsal kohal just sellised, mis võiksid tööga seotud riske vähendada.

Joonis 14 **Läbitud koolitusel osalemise eesmärk rahvuse järgi, 2007**  
 Figure 14 **Goal set for participation in the training passed by ethnic nationality, 2007**

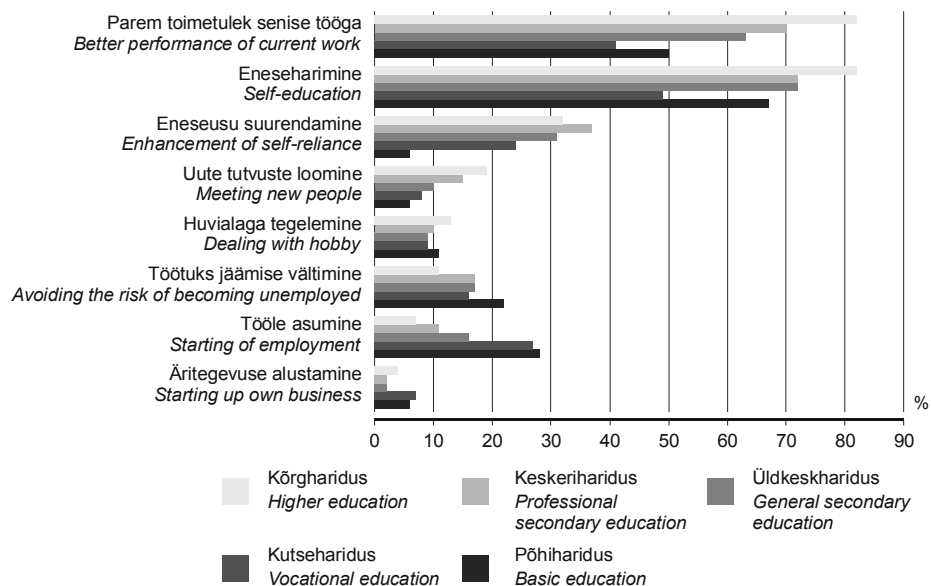


Ka rahvuse järgi 1997. ja 2007. aastat omavahel võrreldes ilmneb tõsiasi, et käesoleva sajandi algul käisid nii eestlased kui ka mitte-eestlased koolitusel samadel asjaoludel, kusjuures üsnagi võrdsel määral (joonis 14). Esikohal oli eesmärk tulla tööga paremini toime, mida tõi välja 80% eestlastest ja 78% mitte-eestlastest. Samasugust tendentsi võis täheldada ka mitme teise eesmärgi puhul. Kaks põhjust, mille puhul võib 2007. aasta uuringu tulemuste põhjal rääkida eestlaste ja mitte-eestlaste erinevusest, olid töötuks jäämise ohu vähendamine, mida toodi põhjuseks esile juba kümme aastat varem, ning koolitusel osalemine kohustuse tõttu. Neist esimest rõhutasid juba eespool mainitud põhjustel rohkem mitte-eestlased, teist aga eestlased. Sellele asjaolule on üsna raske seletust leida. Võimalik on, et taas peaks vastust otsima kahe rühma ametipositsioonidest, kusjuures võib oletada, et juhtide hulgas on eestlaste osatähtsus suurem ning juhid on kohustatud oma teadmisi ja oskusi sagedamini täiendama.

**Eesmärgid haridustasemeti**

Nii nagu olid koolitusele mineku eesmärgid, käidi eelmise aastakümne teisel poolel ka tegelikult teadmisi täiendamas eelkõige kahel põhjusel: eneseharimiseks ja selleks, et teha oma senist tööd paremini (joonis 15). Seega langesid soovid ja tegelikkus olulisel määral kokku.

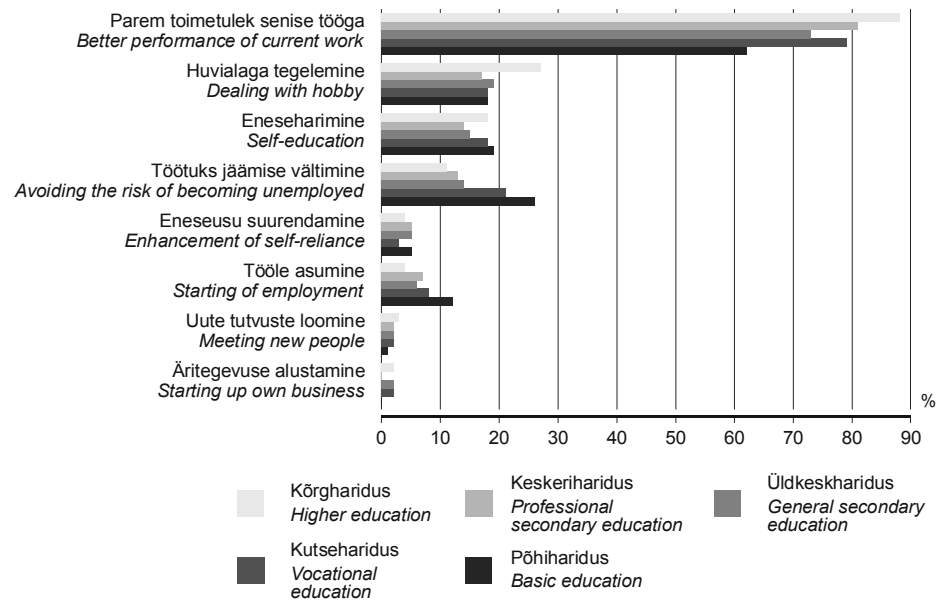
Joonis 15 **Läbitud koolitusel osalemise eesmärk haridustaseme järgi, 1997**  
 Figure 15 **Goal set for participation in the training passed by educational level, 1997**



Eesmärkide osatähtsused olid haridustasemeti siiski üsna erinevad. Kui eneseharimise eesmärgil, mis oli põhjuste pingereas esimene, osales koolitusel üle 80% kõrgharidusega inimestest, siis kutseharidusega vastajate hulgas oli neid 50%. Ülejäänud haridustasemeti

puhul jäi see näitaja nimetatud kahe pooluse vahele. Ka oma tööga paremini toimetulemiseks osalesid koolitusel kõige rohkem kõrgharidusega ja kõige vähem kutseharidusega inimesed.

Joonis 16 **Läbitud koolitusel osalemise eesmärk haridustaseme järgi, 2007**  
 Figure 16 **Goal set for participation in the training passed by educational level, 2007**



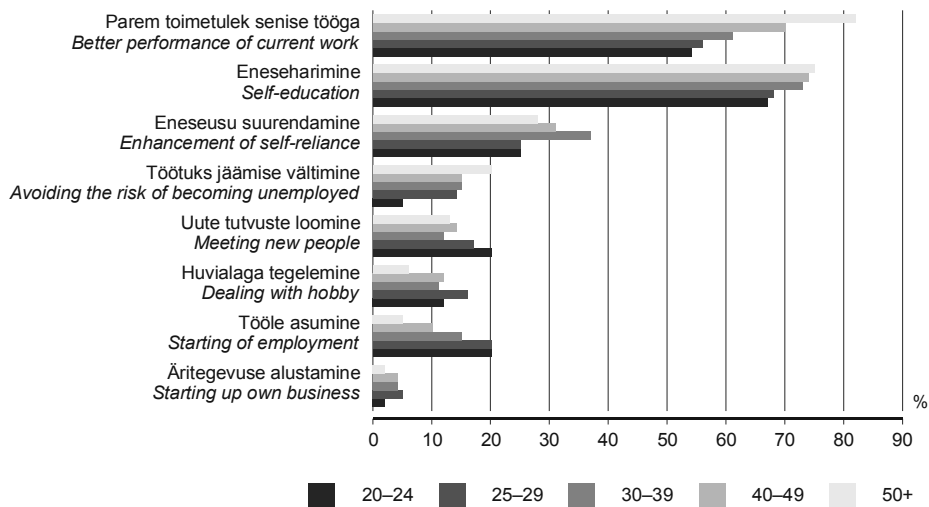
Huvitava tulemuse andis veel mõne eesmärgi analüüs. Ka eneseusu tõstmise eesmärgil teadmiste täiendajate osatähtsus oli kõige suurem kõrgharidusega inimeste hulgas ja haridustaseme langusega nende osatähtsus vähenes. Kõnealusel juhul oleks ootuspärane olnud vastupidine seos, aga küllap on haritumad inimesed enesekriitilisemad. Neile tundub ikka, et teadmistest on vajaka ja koolitusel osalemine seega igati põhjendatud. Kõrgharidusega vastajad olid ka altimad uusi tutvusi looma. Vähem haritud aga käisid teadmisi täiendamas sagedamini eesmärgiga tööle asuda. See on samuti mõistetav, sest väheste oskustega või üldse ilma nendeta (nt põhiharidusega noorte puhul) on raske tööd leida ja sel juhul on koolitusele minek igati põhjendatud.

Ka 2007. aastal oli kõige suurem nende osatähtsus, kes olid koolitusel käinud eesmärgiga teha oma senist tööd paremini (joonis 16). Kuid haridustasemeti selle eesmärgi osatähtsus jällegi erines. Kõige rohkem oli sel põhjusel koolitusel osalenuid kõrgharidusega inimeste seas, kõige vähem aga põhiharidusega inimeste seas. Töö kaotamise riski vähendamist või tööle asumist tõid sagedamini esile vähema haridusega inimesed. Märkimata ei saa jätta, et kohustust koolitusele minna mainisid rohkem madalama haridustasemega vastajad. Esialgu oli see tulemus veidi üllatav, eeskätt seetõttu, et haritumad inimesed osalevad täienduskoolitusel märksa sagedamini kui vähema haridusega inimesed. Ilmselt on põhjus selles, et vähema haridusega inimesed näevad koolituses teatavat sundust ehk kohta, kuhu tuleb tööandja korraldusel minna ja kuhu ise ei läheks. Siit tuleneb ka arusaamine, et tegemist on kohustusega. Haritumad inimesed aga tunnetavad õppimisvajadust ise ega võta seda kohustusena.

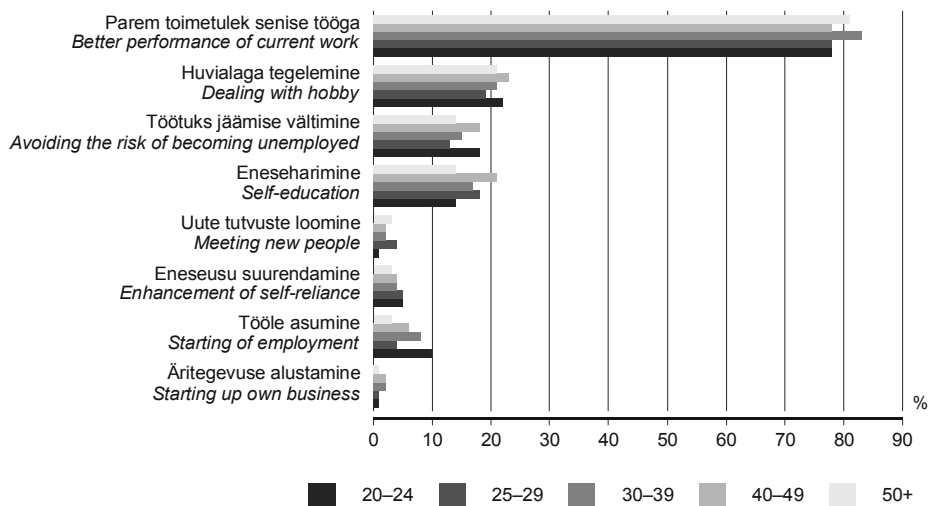
**Eesmärgid vanuseti**

Vanuse ja koolitusel käimise eesmärkide seoste kohta võib 1997. aasta uuringu põhjal öelda, et vanuse kasvades suurenes nende osatähtsus, kes olid koolitusel osalenud selleks, et oma senise tööga paremini toime tulla (joonis 17). Ilmselt oli vanematel inimestel igapäevatoos tõepoolest teadmistest ja oskustest puudu tulnud ning koolitus võimaldas seda lünka täita. Eneseharimise eesmärgil koolitusel käinute osatähtsus oli suhteliselt suur — 65–75% kõigis vanuserühmades. Ülejäänud põhjuste osatähtsused erinesid vanuserühmiti küllaltki palju. Siiski võiks ära märkida äritegevuse alustamise, mille eesmärgil käisid koolitusel rohkem keskealised, ja tööle asumise, mille jaoks vajasisid koolitust eeskätt nooremad inimesed. Mõlemad olid ootuspärased tulemused — noortel on raske äritegevust alustada ja tööle asumine on tõesti noorte probleem, mida saab leevendada ka koolituse kaudu.

Joonis 17 **Läbitud koolitusel osalemise eesmärk vanuse järgi, 1997**  
 Figure 17 **Goal set for participation in the training passed by age, 1997**



Joonis 18 **Läbitud koolitusel osalemise eesmärk vanuse järgi, 2007**  
 Figure 18 **Goal set for participation in the training passed by age, 2007**



Järgneva kümme aastaga põhimõttelisi muutusi ei toimunud. 2007. aastal oli endiselt kõige suurema osatähtsusega eesmärk senise tööga paremini toime tulla ja seda kõigi vanuserühmade puhul (joonis 18). Teised põhjused olid suhteliselt väikese osatähtsusega ja erinesid vanuseti minimaalselt.

### Kokkuvõte

Globaliseerumise ja kiirete ühiskondlike muutuste käigus on teadmiste ja oskuste pidev täiendamine ainuke alternatiiv aina keerukamaks muutuvmas maailmas toime tulla. Täiendus-kooritusel osalemise eesmärgid olid nii 1997. kui ka 2007. aastal suhteliselt konkreetsed ja selgelt eristusid neist kaks — eneseharimine ja soov tööga paremini toime tulla —, mõnel juhul ka huvalaga tegelemine. Nendest üsna palju vähem toodi välja üldisemaid, ka rohkem tööga seotud eesmäärke, nagu eneseusu suurendamine, uute tutvuste loomine, töötuks jäämise ohu vähendamine, äritegevuse alustamine, tööle asumine jne. Eeltoodu põhjal võiks koguni öelda, et eesmärgid olid jagunenud kahte rühma — oli paar põhjust, mille tõi välja enamik vastajaid, ja põhjuseid, mille märkisid ära vähesed.

Suhteliselt konkreetsete eesmärkide korral on oht, et kui need üks-kaks loodetud eesmärki ei täitu, võib inimene pettuda ja koolitusega mitte rahule jääda. Andmeanalüüs aga näitas, et nii see ole, sest soovid vastasid enam-vähem tegelikkusele, ning liialdus ei ole ka väide, et mida koolituselt loodeti, seda ka saadi.

2007. aastaks oli koolitusel osalemise põhjuste vastandlikkus süvenenud: ühel pool oli üsnagi üldine põhjus — soov senise tööga paremini toime tulla —, teisel pool aga kõik ülejäänud.

Käsitledes soo, rahvuse, vanuse ja hariduse mõju koolitusel osalemise eesmärkidele, selgus, et need on vaadeldavaid põhjusi tõepoolest mõjutanud. Samas tuleb märkida, et meeste ja naiste eesmärgid on teatud määral sarnasemaks muutunud, eriti 2007. aasta uuringu tulemusi arvestades, ja seetõttu ei ole sugu koolitusel osalemise põhjuseid mõjutav faktor.

Üldiselt aga tuleks täienduskoolitusel osalemise eesmärgi mitmekesistada, sest see võimaldaks ehk kaasata rohkem eri rühmi. Eriti tuleks tähelepanu pöörata nendele rühmadele, kes on seni tööturul halvemas seisus olnud (noored, vanad, madala haridustasemega, mitte-estlased). Nende koolitusvajadusi on senine süsteem suutnud vähem rahuldada.

## Kirjandus Bibliography

- Ahl, H. (2006). *Motivation in adult education: a problem solver or a euphemism for direction and control?* — *International Journal of Lifelong Education*, Vol 25, No 4, pp. 385–405.
- Becker, G. (1964). *Human Capital*. New York: Columbia University Press.
- Boshier, R. (1971). *Motivational orientations of adult education participants: a factor analytical exploration of Houle's typology*. — *Adult Education*, Vol 21, No 2, pp. 3–26.
- Boshier, R., Huang, Y., Song, Q., Song, L. (2006). *Market Socialism Meets the Lost Generation: Motivational Orientations of Adult Learners in Shanghai*. — *Adult Education Quarterly*, Vol 56, No 3, pp. 201–222.
- Bye, D., Pushkar, D., Conway, M. (2007). *Motivation, interest and positive affect in traditional and nontraditional undergraduate students*. — *Adult Education Quarterly*, Vol 57, No 2, pp. 141–158.
- Cameron, J., Pierce, W. (2002). *Rewards and Intrinsic Motivation: Resolving the controversy*. Westport: Bergin and Garvey.
- Duncan, G., Hoffman, S. (1979). *On-the-Job Training and Earnings Differences by Race and Sex*. — *Review of Economics and Statistics*, Vol 61, No 4, pp. 594–603.
- Eamets, R. (2001). *Reallocation of labour during transition disequilibrium and policy issues: the case of Estonia*. University of Tartu. [Doctoral dissertation]. Tartu: University Press.
- Elukestva õppe vajaduste analüüs. (2002). Uuringu aruanne. Tallinn: Saar Poll; Eesti Täiskasvanute Koolitajate Assotsiatsioon ANDRAS.
- Glastra, F., Hake, B., Schedler, P. (2004). *Lifelong learning as transitional learning*. — *Adult Education Quarterly*, Vol 54, No 4, pp. 291–307.
- Greenhalgh, C., Mavrotas, G. (1994). *Workforce Training in the Thatcher Era: Market Forces and Market Failures*. — *The Market for Training*. Aldershot: Avebury, pp. 17–32.
- Houle, C. C. (1961). *The inquiring mind*. Madison: University of Wisconsin Press.
- Lynch, L. (1992). *Private Sector Training and the Earnings of Young Workers*. — *American Economic Review*, Vol 82, No 1, pp. 299–312.
- Märja, T. (2000). *Täiskasvanuhariduse roll Eesti ühiskonna arengus ning integreerumisel Euroopa Liiduga*. Eesti Teadusfondi grand nr 3528 lõpparuanne. Tallinn: Tallinna Pedagoogikaülikool.
- Pavelson, M. (2002). *Töö, sissetulek ja toimetulek: integratsiooni sotsiaal-majanduslik tagapõhi*. Integratsioon Eesti ühiskonnas. Monitooring 2002. Tallinn: MEIS; TPÜ RASI, lk 42–53.
- Polachek, S. (1981). *Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure*. — *Review of Economics and Statistics*, Vol 63, No 1, pp. 60–69.

Scanlon, L. (2008). *Adults' motives for returning to study: the role of self-authoring*. — *Studies in Continuing Education*, Vol 30, No 1, pp. 17–32.

Schutz, A. (1972). *The Phenomenology of the Social World*. London: Heinemann.

Simpson, P., Stroh, L. (2002). *Revisiting Gender Variation in Training*. — *Feminist Economics*, Vol 8, No 3, pp. 21–53

Täiskasvanud koolipingis. (2001). / Toim R. Võõrmann. Tallinn: Statistikaamet; TPÜ Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut.

Wooden, M., VandenHeuven, A. (1997). *Gender Discrimination in Training: A Note*. — *British Journal of Industrial Relations*, Vol 35, No 4, pp. 627–632.

## GOALS FOR PARTICIPATION IN TRAINING: WISHES AND THE REALITY

**Rein Vöörmann**

*Institute of International and Social Studies of Tallinn University*

### **Introduction**

*The labour world has changed a lot during the last decades as a result of global restructuring of the economy. Therefore, employment has decreased in production and increased in the service sector i.e. tertiary sector. This, in turn, has brought along the following processes: a rise in unemployment, short-term employment contracts being entered into more frequently, longer working days, a wide gap between the wages of managers and employees, etc. (Scanlon 2008). The knowledge and skills gained become outdated quickly and need to be constantly improved, and thus going back to school from time to time is a natural step in every way. It has even been stated that studying and working as well as unemployment are inseparable constituents of a person's life course that alternate after a certain period of time (Glastra et al. 2004).*

*The article concentrates on one aspect of continuing training — goals for participation in training (e.g. Cameron and Pierce 2002; Ahl 2006; Bye et al. 2007). There may exist a lot of reasons why a person wants to improve his/her knowledge, and the relevant reasons may largely differ and even be contrary to one another, but at the same time be also mutually not exclusive. The aim of participation in training may involve a wish to improve knowledge and skills, because new machinery and technologies require more elaborate preparation. A wish to perform current work better is also an understandable goal in every respect. In the course of economic reforms when a lot of people lost professional work, there emerged a need for retraining and enhancement of knowledge and skills for the purpose of changing profession. Of course, one cannot cast aside such a goal for studying as a wish to reduce the risk of losing a job. Besides the afore-mentioned, there also exist more general goals like enhancement of self-reliance, self-education, dealing with hobby, and meeting new people, etc.*

*The authors of scientific literature have tried to group the goals for participation in training by taking different foundations as basis (Houle 1961; Schutz 1972; Boshier 1971; Boshier et al. 2006). In the article in hand, a certain distinction has been made between purely job-related goals and those of more general character. These two types of goals have been viewed from two angles: from the perspective of future objectives i.e. why a person wishes to go to a training on the one hand, and from the perspective of reality i.e. why a particular training was attended by a person on the other hand. Thereby, it is elicited which share of the persons who wished to attend a training and which share of the persons having passed the training did it for one or another reason. The respondents were supplied with a list of multiple-choice answers, from which they were to choose not more than three goals to explain why he/she intended to go or had already participated in a particular training. The empirical evidence i.e. the research on adult training allow to add a time dimension here — to analyse the matter under observation from the viewpoint of the second half of the last decade (based of the 1997 Adult Education Survey) and as it was in the second half of this decade (Estonian Adult Education Survey 2007), and furthermore, to point out the changes and trends characteristic of these time spans. Comparative study has been conducted with respect to the goals the content (essence) of which could be compared, because the wishes for participation in training as well as the actual reasons for attending training were formulated a bit differently in two surveys. Despite that, the data of the 1997 survey and those of the 2007 survey concerning the observed issue are comparable in general.*

## Wishes for participation in training

### General trends

Various circumstances may have led to a wish for improvement of knowledge. Thereby, it is typical that some of them are more important for a person than others, and proceeding from that, the rankings of reasons for participation in continuing training can be compiled. Next, we dwell on the analysis and see which were the rankings of reasons for going to training in the case of persons involved in the survey as a whole, and which were the factors pointed out most frequently, a bit less frequently or rather rarely. It is equally important to cast light on the matter whether there emerged any changes within the observed period i.e. from 1997 until 2007 in the rankings of reasons for going to training and in the shares of persons who had chosen a particular reason.

Regarding the goals for attending training in 1997, self-education was chosen by the largest share (nearly two thirds) of respondents (Figure 1). A wish for a better performance of current work got a 14% smaller support, and self-reliance, in turn, a 17% smaller support than the latter reason. The presented values speak for themselves. The first goal and two out of the three first ranking goals for going to training were other than job-related. Thus, we might conclude that the situation on the Estonian labour market at the end of the previous millennium was not as critical any more as to always bring this topic into focus first. Evidently, the economic situation of the country had already stabilised to the extent that more emphasis could be put on other matters, for example, self-education and enhancement of self-reliance as the goals for participation in training. This is also confirmed by the fact that, in regard to the observed issue, dealing with hobby positioned as the next most frequently pointed out reason for training, and the job-related reason 'to reduce the risk of becoming unemployed' came only after that. Less than 20 per cent of respondents chose meeting new people, changing of workplace or starting up own business as the reasons for going to training. From among the last-mentioned reasons, starting up own business is the one to be underlined, since every twelfth respondent had marked this goal, or in other words, it ranked as the last among the proposed reasons. It is certainly possible that the availability of such type of training on the Estonian training market is restricted and therefore this reason cannot even be elicited. On the other hand, the modest place of 'starting up own business' as a reason for participation in training in the rankings of training goals hints at the fact that Estonia has been and obviously will remain for a long time, first and foremost, a country of wage earners.

A number of changes took place in the rankings of reasons for going to trainings during the ten years' period following the first survey. The first place was occupied by a wish for better performance of current work (although with the same number of supporters as ten years earlier). 'Self-education' fell back to the third position, whereas this goal was pointed out by only every third respondent or two times fewer persons than in 1997. A wish to enhance self-reliance deserves special attention. While in 1997 this goal ranked as the third with one third of respondents among all reasons for going to training, it had fallen back to the sixth place by 2007 with a share of only 8%. Such a drastic drop in the support to this goal could be explained by the fact that in the conditions of stable economic development — and in 2007 the development still was stable — people have less problems with self-reliance. Peaceful time also enables to pay more attention to hobby training, for instance. During the time of stable development, people do not think as much about the risk of losing a job: in 1997 a fifth of respondents pointed out this reason, but ten years later — only a seventh. Despite the decreased percentage, a 15% support to this goal still seems large. Relying on the available data, it is difficult to say whether people perceived already early enough that a rise must inevitably be followed by a fall or we had to do with the so-called vigilance response as there always exists a risk of losing a job and participation in trainings functioning as a preventive measure in some respects could have a positive effect to this end. The fact that the proportion of people, who attended training with the aim of starting up own business, declined during the observed period cannot be left unnoticed. This, once again, confirms the already mentioned statement that Estonia can, in principle, be considered a society of paid labour force. But on the other hand, in the business sphere things had evidently settled in place by 2007 and there were comparatively few new starters. This conditioned a small number of persons wishing to go to training for the purpose of starting up own business among all respondents. In 2007, a wish for going to work abroad



was also included in the list of continuing training reasons, but this goal was chosen by only a few. We obviously cannot gather from this that no Estonian resident has a job abroad, but it is rather problematic to include these people in the sample.

In addition to the prior analysis, where possible reasons for participation in continuing training were discussed in general lines or by viewing all respondents as a whole, the analysis by social groups i.e. comparison by males and females, Estonians and non-Estonians, young and elderly persons, less educated and more educated persons attracts wide interest. The analysis in time dynamics is also of interest, because during the period under observation the reasons for participation in training have changed above all in these particular groups. These changes, in turn, have brought along changes in the overall goals for people's participation in training described above. The following concentrates on a more in-depth observation of the mentioned groups.

### Goals by sex

The surveys studying the problem areas related to continuing training conducted in the western countries during 1970–1980s revealed that the activeness in attending trainings is different in case of males and females (e.g. Duncan and Hoffman 1979; Lynch 1992). In order to explain these differences in the framework of neoclassical economy, the human capital theory was taken as basis. According to this theory, females participate in training much more seldom than males. The supporters of the given theory underline the fact that in the whole world, females are in principle the ones who are responsible for home and bringing up children. Paying more attention to home implies that the career of women is disrupted and this complicates their possibilities to participate in training. Females themselves even avoid jobs that presume continuing training, and employers, in fact, do not offer such jobs to women. (Becker 1964; Polacheck 1981)

Over the last twenty years, significant changes have taken place in this respect. It has come out that females participate in continuing training notably more actively than males. This is so not only in the western countries (e.g. Greenhalgh and Mavrotas 1994; Wooden and VandenHeuven 1997; Simpson and Stroh 2002), but also in Estonia, for instance. This has been detected in several surveys conducted in Estonia. Among them, the large-scale (3,400 respondents) Adult Education Survey of 1997 (Täiskasvanute ... 2001) as well as several small-scale surveys (Märja 2000; Elukestva ... 2002) should be pointed out. Increased share of females participating in training, to be more exact, their share growing larger than that of males, leads to a question whether a difference in the activeness of males and females also entails differences in the reasons for participation in training. Secondly, a question arises, in which way the reasons for participation in training and a rise in the activeness of females are interrelated in terms of time, in the comparison between the data of the 1997 and 2007 surveys.

According to the 1997 survey, self-education undoubtedly held the first position among the goals for taking up continuing training in case of men as well as women, although the respective share of the latter sex was larger by some per cents (Figure 2). That period was the time when the difficulties induced by restructuring of the economy had almost been overcome, and the economic crisis of Russia and its impacts on Estonia were yet to come. That is why training could first and foremost be looked upon as a possibility of self-education. This is also supported by the truth that the wish for better performance of current work positioned as the second in case of both men and women. Thereby, men considered this reason somewhat more important. The goal 'enhancement of self-reliance' which positioned as third in the rankings of both men and women, had a larger percentage among females. So, if it is more important for males to perform their work in a perfect manner, women need more support in order to enhance their self-reliance and get a confirmation of the understanding that there is a solution for every situation.

Reduction of the risk of becoming unemployed as a goal for attending continuing training was considered more or less equally important by men and women. This outcome was somewhat unexpected, because at that time the unemployment level of males was already higher than that of females in Estonia. That is why it could have been presumed that males, more than females, see in continuing training a possibility to so-to-say secure their future working life.

A reason that had a relatively small percentage — starting of employment — can be distinguished from several other reasons for the fact that men and women evaluate it

*differently: notably more females attached importance to this reason compared to men. The cause evidently lies in the fact that the females who had been pushed aside from the labour market or had withdrawn from the labour market in the first half of 1990s, wished to return to work now. But, the interim period of inactivity presumed improvement of knowledge.*

*Gaining new or supplementary knowledge for the purpose of starting up own business was stressed rather similarly by men and women. Although, business has traditionally been considered a sphere of males, ancient thinking patterns are evidently outdated.*

*When coming back from the end of the last decade to this decade, or to be more exact, to the year 2007, and comparing the reasons of males and females for attending training during the referred periods, several interesting discoveries can be made (Figure 3). It has been emphasized above already that certain relocation could be detected in the rankings of goals by importance over the last ten years. It was caused by the fact that the importance of some goals increased and that of others decreased in share during the present decade. This applies also to the comparison between men and women. The wish for 'better performance of current work' was most frequently marked as the reason for participation in training by females as well as by males. The respective share of both men and women was approximately 50%. Dealing with hobby and self-education held the second and third places respectively as the reasons for attending training. Among these reasons, dealing with hobby deserves special attention, as this was the only reason that revealed an essential statistical difference between the answers given by men and those given by women. At the same time, females mentioned this reason more frequently as one of the goals for taking up studies. The rest of the reasons were attached quite an equal importance in terms of percentages by both sexes. As expected, starting up own business as a prospective reason for taking up training gained a somewhat bigger share among males, but the reason itself was attached relatively low importance.*

*Reasons given for the improvement of knowledge among females and males were quite similar as a whole, especially at the end of this decade. In other words, the evaluations of men and women have become to some extent more similar. This allows to state that at the end of the first decade of this century sex did not play an outstanding role among the reasons for participation in training.*

#### **Goals by ethnic nationality**

*At the end of the past decade, ethnic nationality was an essential factor influencing the reasons for participation in continuing training. In the present case it has been expressed in terms of dichotomy — Estonians and non-Estonians. Analysis of the reasons for participation in training of the referred two groups revealed that, while Estonians most often pointed out the wish for self-education (holding the second place among non-Estonians), non-Estonians considered enhancement of self-reliance as the most important reason (holding the third place among Estonians) (see Figure 4). If we supplement the above said with the fact that non-Estonians, compared to Estonians, elicited remarkably more often also the possibility to reduce the risk of becoming unemployed as a reason for attending training, it refers rather clearly to their considerably more problematic position not only on the labour market but in the Estonian society as a whole. At least from the point of view of respondents' assessments it seems to be so. All in all, it should be stressed that according to the 1997 survey, non-Estonians considered job-related reasons very important and the respective share of persons who emphasized these goals was larger than in case of Estonians. But in addition to job-related reasons, the shares of other reasons pointed out by Estonians were also larger. This again proves the fact that at the end of the previous century Estonians' positions and possibilities on the labour market were better than those of non-Estonians.*

*During the following ten years, rather large changes took place in the reasons mentioned by Estonians as well as by non-Estonians (Figure 5). Some reasons became more important, others less important, whereas no distinct regularity can be traced with respect to these changes. In terms of proportions, the largest decline hit such goals as self-education (among Estonians from 69% to 34% and among non-Estonians from 44% to 23%) and enhancement of self-reliance (from 28% to 7% and from 45% to 9%, respectively). At the same time, percentages of the reasons such as dealing with hobby, changing of profession and starting of employment increased in particular among non-Estonians.*

*In summary, it can be stated that the rankings of goals for participation in training were relatively different among Estonians and non-Estonians in the second half of the past decade, but became much more similar over the last ten years. Changing of profession and starting of employment constituted the only exception: their shares among non-Estonians increased twice and rose to the front positions in the rankings of reasons. Such a phenomenon could be explained by the fact that the non-Estonians, who had lost a job and had withdrawn from the labour market in the course of economic restructuring, wished to return to the labour market and had to improve their knowledge and skills to achieve this aim.*

#### **Goals by educational level**

*By educational level, the reasons for participation in training in the second half of the last decade of the previous century were somewhat surprising. First, it should be mentioned that the largest share of respondents wished to take up training for the purpose of self-education, whereas the share of persons having pointed out this reason was the larger, the higher the respective person's educational level was (Figure 6). It can be assumed that the more educated people are, the more indifferent they are toward self-education, since they already have a lot of knowledge and skills anyway, and first and foremost, persons with lower level of education should put more emphasis on training in order to make up for the lag. But it came out as a result of the survey that namely more educated persons are the ones who are more eager to attend trainings for self-education purposes. In other words, if you already have something, you wish for some more, and if you have nothing you do not even know what to wish. Obviously, more educated people feel more acutely that the existing knowledge is insufficient and therefore they want to improve their knowledge all the time. People with lower level of education have a considerably more indifferent attitude to education.*

*Another reason, that sharply strikes your eye in regard to the educational level of people, was the wish for better performance of current work. Here too, the reason was attached more importance by the persons with a higher educational level. Again, one could presume that this reason is more common to the people with lower level of education, as they do not have sufficient skills and knowledge and try to compensate for it by taking up training. But the reality is the contrary.*

*Compared to less educated people, more educated people also attached more importance to the aim of meeting new people. A reverse relation — in correlation with a rise in the educational level, the wish to participate in training decreased — this was revealed in case of the wish of starting employment. More educated people considered this goal much less important than less educated people. Evidently, more educated people feel more settled in the sense of work, and the number of unemployed persons is small among them, therefore this problem does not concern them.*

*By 2007, the relations between the educational level and goals for participation in training had changed to some extent (Figure 7). The most striking of these relations is the fact that the wish for better performance of current work ranked as the first among all reasons. In fact, the share of respondents supporting this reason was as big (about 50%) as in 1997, but the share of those preferring the goal 'self-education' that had held the first position ten years before had decreased (by almost twofold). As the percentages of persons supporting other goals increased comparatively little, the reason in question reached the first position in 2007. The proportion of those respondents who chose dealing with hobby and starting of employment, which held respectively the third and fourth positions in the 2007 rankings, increased remarkably. Enhancement of self-reliance underwent a drastic fall — in 1997 every third respondent marked this as a reason, but in 2007 only every fourteenth, whereas this did not depend on educational level i.e. it was 6–8% across all educational levels. This refers to the fact that if a society follows a stable trend of development, all people, including members of the society with a lower level of education, feel more confident.*

*As to other reasons, relation to educational level could be noticed in case of some of them, but in case of others — not. For example, a wish to start employment was in both years important, first and foremost, for the people with lower level of education and the share did neither increase nor decrease in correlation with a rise in educational level. At the same time, dealing with hobby, for example, which had been emphasized in the first survey mainly by the people with higher level of education, was attached almost equal importance by*

everybody who participated in the 2007 survey, i.e. it did not depend on the educational level. In case of some goals (e.g. starting up own business) dependence on educational level could be detected neither in 1997 nor in 2007. In general it can be admitted that, unlike sex or ethnic nationality, educational level had a larger effect on the reasons for participation in training.

### Goals by age

By age groups, no change can be detected in the overall picture. In the rankings of reasons for participation in training, self-education and a wish for better performance of work stood firmly in the top positions across all age groups in 1997 (Figure 8). The first one received a similarly strong support from all age groups, but small age-dependent differences could be noticed in case of the latter reason — younger respondents gave a somewhat smaller support to it than elderly respondents. From this, one could conclude that the elder the person is, the more attention he/she pays to work and tries to do it as well as possible. The second reason i.e. striving of the elderly for the so-called proper working manner could be driven by the fear of losing a job. Results of the 1997 do not, unfortunately, confirm this assumption. Vice versa, among the most elderly (and in fact also among the youngest age group) the share of persons who are afraid of losing a job was the smallest. The hypothesis, stating that the proportion of those who supported enhancement of self-reliance as the goal for attending training was the largest in the elderly age group compared to other age groups, did not prove true. If younger people probably do not yet think about it, but with ageing it is logical to presume that the confidence in one's capability needs to be assured ever more frequently. But it appeared from the 1997 survey that it is not quite so and evidently due to the stable economic development of that time. The proportions of other reasons differed relatively little by age group.

Results of the 2007 survey display, in general lines, a rather similar picture, although there also appear some differences (Figure 9). First, although the proportion of the goal to perform work better, which had reached the first position in the rankings of reasons, varied by age, but compared to 1997, the extent of difference had become noticeably smaller. The second essential observation is that if in 1997 elderly persons stressed the need to perform current work better, then in 2007 this reason was first and foremost characteristic of younger persons. Compared to elderly persons, they were the ones who also mentioned starting of employment more frequently, which points at the fact that the attained education or thorough preparation appear to be insufficient — knowledge and skills need to be refreshed before starting employment. Among the elderly, there were somewhat more of those people who underlined enhancement of self-reliance as a goal for participation in training. In general, by age, the reasons for participation in training were similar to those that had been pointed out ten years before.

## Actual participation in training

### General trends

A wish to participate in continuing training, with a view to any possible goal, is one facet of the issue under discussion, i.e. the one that has been analysed so far. It is clear that the set target may really be achieved and the particular training provides the knowledge and skills that were anticipated. But a contrary variant — the target was not achieved — is also possible. Attending training can be considered justified if the target is fulfilled, in the contrary case learners evidently evaluate the particular training as having been rather negative and the time dedicated to it — may be considered wasted.

Next, the discourse will concentrate on the actual participation in training i.e. on the passed trainings, and analysis will be provided of the reasons why the particular training was actually attended and to which extent the training concerned fulfils the expectations described under the section of wishes.

Results of the survey enable to claim that in the second half of the previous decade, trainings were attended for the same goals as planned or, first and foremost for two reasons: because of self-education and in order to perform current work better (Figure 10). Compared to the referred two reasons, enhancement of self-reliance gained twice as small a share. The rest of reasons were supported even less — by fewer than 15% of respondents. Thus, it can generally be said that people got what they had expected from training. Thereby, a sharper polarisation of reasons can be noticed. In the reality, the two more important goals

received a larger support than when regarded as wishes. But, the goals that positioned in the lower half of rankings had smaller shares than when regarded as wishes. The actual fact is unveiled from behind such a polarisation: there may exist various training-related wishes (not to say illusions), but in reality people go to improve their knowledge for one or two definite reasons, be it either self-education, which is rather discursive by nature, or better performance of work.

By 2007, some changes had taken place in the goals for participation in training. First, it strikes the eye that the wish for better performance of current work had become a complete leader among the reasons for participation in training. 80% of respondents had chosen that reason. Other reasons stayed far behind the reason occupying the first position in terms of percentages. This also applies to self-education that had even a small advantage ground before the leading reason at the beginning of the surveyed period. From among the reasons lagging behind, a reason that was not included in the 1997 survey i.e. an obligation to participate came forth to some extent. On the one hand, it certainly is a phenomenon to be welcomed, because it shows that an employer understands the need for regular improvement of the knowledge and skills of the staff. At the same time, the occurrence of this trend is a bit worrisome, since obligation nevertheless implies forcing and therefore it carries a slightly negative connotation. Learning due to obligation to do so does not sound the best variant in case of adults.

The 2007 survey listed two additional goals for participation in training — getting a certificate or diploma, and starting work abroad. But neither of them received much support as a reason for participation in training. A small proportion of respondents also mentioned starting up own business, meeting new people, starting of employment, and also enhancement of self-reliance — the latter being a surprise in a sense. Dealing with hobby was pointed out by a bit larger number of respondents than in case of the afore-listed reasons.

Regarding the general trends of the goals for participation in training, it can be concluded that the tendency of antithesis emerged especially clearly in 2007, when a somewhat more general goal i.e. a wish to perform current work better was pointed out by 80% of respondents on the one side was opposed to rather definite goals such as meeting new people, starting up own business, etc. supported by less than 10% of respondents. The antithesis between reasons can be detected also in the comparison between wishes and the real situation.

### Goals by sex

In 1997, both females and males participated in continuing training mainly for two reasons: self-education and better performance of work (Figure 11). But there was one difference between these reasons. The reason to perform work better was mentioned by equal numbers of men and women (nearly two thirds of both groups), but in case of self-education the shares differed by sex, being 62% in case of males and 78% in case of females. Proceeding from these figures, a question 'why is the number of women participating in training for self-education purposes larger than that of men?' arises. On the one hand, it could be believed that females consider self-education more important than males. On the other hand, it should be researched whether males and females in fact understood the term self-education in an identical way.

By sex, the shares regarding enhancement of self-reliance differed most. For some reason or other, mainly females need it since almost two fifths of them emphasized it as a reason for attending training, despite the fact that the survey period could be characterised as a relatively peaceful time in the development of the society. Males seem to have enough self-reliance and they do not consider attending training for that purpose necessary. Of other reasons that the participants in training highlighted, dealing with hobby and starting up own business also had somewhat different shares by sex. As could be expected, the number of females who had participated in trainings for the reason of dealing with hobby was larger compared to that of males. But men had more frequently taken part in business trainings.

The 2007 survey revealed that the shares of males and females who supported different reasons had levelled off, or in other words, men and women participated in continuing training for similar reasons (Figure 12). Enhancement of self-reliance and dealing with hobby, which were expectedly more frequently pointed out by females, were the only exception. Obligation to participate in training, which was included only in the list of reasons of the 2007 survey, was the only reason which revealed the largest difference by sex.

Thereby, men noted this reason more often than females. Here we have to do with a result that gives way to numerous questions. For instance, why men are obliged to participate in trainings more often than women, although the general participation rate is higher among women; in which way is compulsory participation in trainings related to occupational position; does this phenomenon hint at sexual inequality, etc. Seeking answers to these questions requires separate treatment.

#### **Goals by ethnic nationality**

Having analysed the reasons for participation in trainings passed by ethnic nationalities (in the present case, by Estonians and non-Estonians), we can say that the two observed groups participated in training for somewhat different reasons. It would be more accurate to state that besides the reasons that were valid in case Estonians as well as non-Estonians, there were specific goals for participation in continuing training that were peculiar only to non-Estonians, whereas this peculiarity was more distinctly revealed in the 1997 survey. At the end of the last decade, the two more important reasons for participation in trainings for both ethnic nationalities were self-education and better performance of work (Figure 13). But the difference emerged in the shares of Estonians and non-Estonians who had mentioned these two reasons. In case of self-education the difference was not very large — 75% of Estonians and 60% of non-Estonians elicited this as a reason. But in case of the latter reason, a clear distinction in favour of Estonians could be noticed — 70% of Estonians and 45% of non-Estonians had chosen this reason. It seems that although better performance of work was the most important goal among non-Estonians, they still had several other reasons for participation in training. One of them was a wish to reduce the risk of becoming unemployed. This reason was stated by every third non-Estonian, whereas every ninth respondent of the Estonian ethnic nationality had attended continuing training for this reason.

The above-described situation once again confirms the fact that was known already earlier: the situation of non-Estonians on the Estonian labour market is more complicated than that of Estonians (Eamets 2001; Pavelson 2002). Therefore, it was rather natural that for non-Estonians namely the reasons which could presumably facilitate reduction of job-related risks were important.

Comparison of the years 1997 and 2007 by ethnic nationality also reveals that at the beginning of this century Estonians as well as non-Estonians stressed similar reasons for participation in training and in rather equal shares (Figure 14). The reason placed as the first i.e. better performance of work was pointed out by 80% of Estonians and 78% of non-Estonians. The same tendency could be detected in case of several other reasons. Two reasons that according to the results of the 2007 survey revealed a difference between Estonians and non-Estonians were reduction of the risk of becoming unemployed, which had been pointed out as a valid reason already ten years ago, and also participation in training because of obligation to do so. On the grounds indicated above, the first reason was supported by a bigger number of non-Estonians, but the second one — by Estonians. This state of affairs is rather difficult to explain. Maybe the answer should again be sought in the occupational positions of the two groups. Thereby, it can be presumed that the share of Estonians is bigger among managers, and managers are obliged to improve their knowledge and skills more frequently.

#### **Goals by educational level**

Like in case of the goals for participation in trainings, people in fact attended trainings mainly for two reasons — self-education and in order to perform current work better — in the second half of the past decade (Figure 15). Thus, the wishes and reality coincided to a large extent i.e. trainings were attended namely for the reasons that had been expressed as wishes. The shares of reasons were still quite different by educational level. Over 80% of respondents with higher education participated in trainings for self-education purposes which positioned as first in the rankings of reasons, but only 50% of respondents with vocational education did so. In case of other educational levels, this indicator remained in between the indicated two poles. Similarly, the goal to perform current work better was most of all mentioned by the respondents with higher education and least of all by the respondents with vocational education.

An interesting result was reached due to the analysis of some other reasons for participation in trainings. The share of persons wanting to improve their knowledge for enhancement of self-reliance was the largest among the persons with higher education, and their share

started to diminish in correlation with the decline in educational level. In the situation in question, one could have expected an opposite relation, but indeed, more educated people are surely more self-critical, they always feel that they lack something in their knowledge, and participation in training is therefore justified in every respect. Persons with higher education were also more apt to meet new people. Persons with lower level of education more often improved their knowledge in order to start employment. This is also understandable, because with insufficient skills or with no skills at all (e.g. in case of young people with basic education) it is difficult to find work, and thus, attending training is justified in every respect.

In 2007, a familiar picture unveiled. The percentage of those who had participated in training for the purpose of performing current work better was the largest (Figure 16). But by educational level, differences emerged again. The proportion of the supporters of this reason was the largest among the persons with higher education, and the smallest among the persons with basic education. Persons with lower level of education most frequently pointed out reduction of the risk of becoming unemployed and starting of employment as the reasons for participation in training. It cannot be left without attention that an obligation to attend training was mentioned mostly by the respondents with lower education. At first the respective result seemed a bit surprising, first and foremost against the background of the fact that more educated people participate in continuing training considerably more often than less educated people. The reason evidently lies in the truth that less educated people regard training as a kind of forced activity i.e. he/she has to obey the order of employer and would not attend training at his/her own initiative. From here evidently originates the understanding that attending training involves obligation. More educated people, on the contrary, perceive the need for learning themselves and do not look upon it as an obligation.

#### Goals by age

The following can be said about the relations between the age and reasons for attending training in the second half of 1997. In correlation with growing age, the number of those who had come to training for the purpose of performing current work better increased (Figure 17). Evidently, the elderly persons indeed had experienced lack of knowledge and skills in their everyday work and training appeared to be the means for making up for this gap. At the same time, self-education as a goal for participation in training, that had received relatively wide support from all age groups, exposed little difference by age — about 10 percentage points, although the number of supporters in itself was big ranging from 65% to 75% across all age groups. The proportions of other reasons revealed rather large differences by age groups, but no specific trend could be traced. Nevertheless, starting up own business — the goal supported mostly by middle-aged people, and starting of employment, for which mostly young people were oriented to, should be brought into focus here. In both cases the gained results met the expectations — young people have difficulties with starting own business and starting of employment is indeed a problem of the youth which can be alleviated by means of training.

No fundamental changes took place during the following ten years. In 2007 as before, the reason having gained the largest proportion of supporters was the wish for better performance of current work and this was true in case of all age groups (Figure 18). The remaining reasons gained a relatively small percentage and differed minimally by age.

### Summary

In the course of globalisation and rapid social changes, a continuous improvement of knowledge and skills is the only alternative to follow in order to cope in the world which is becoming more and more complicated every day. The goals for participation in continuing training were in 1997 as well as in 2007 rather definite and two reasons could clearly be distinguished among them — self-education and better performance of current work, in some cases also dealing with hobby. More general reasons for participation in training as well as those more related to job, like enhancement of self-reliance, meeting new people, reduction of the risk of becoming unemployed, starting up own business, starting of employment, etc., lagged quite far behind. Proceeding from the above-said, it can even be said that the goals for participation in training were divided into two groups — there were a couple of reasons pointed out by the majority of respondents and the reasons that were noted by a few.

*The platform with a relatively narrow-focused purpose evoked, at first, a fear that if the one or two expected goals do not realise, it might result in a disappointment and no feeling of satisfaction with the training follows. But the data analysis, on the contrary, showed that it is not a case, since the wishes more or less matched the reality. And it is not an exaggeration to admit that what had been expected from training was gained.*

*By 2007, the tendency of antithesis in the range of reasons for participation in trainings had deepened: on the one side there was a rather comprehensive reason or a wish to perform one's work better, whereas all the other reasons were on the other side.*

*Treating the impact of sex, ethnic nationality, age and education on the reasons for participation in training, it came out that the observed reasons indeed differ by the listed factors. At the same time, it should be noted that goals mentioned by men and women have become somewhat more similar. This is particularly true in view of the 2007 survey results. And furthermore, sex cannot be spoken about as a factor differentiating the reasons for participation in training.*

*In general, the goals for participation in continuing training should be more diverse, this would facilitate to include various groups in a greater number. The groups (the young and the elderly persons, less educated people, non-Estonians) who have so far been in a worse condition on the labour market should be paid special attention to. The current system has managed to meet the needs for training of these groups to a less extent.*



## EMAKEEL KOOLITUSVALIKUTE MÕJUTAJANA

Siim Krusell  
Statistikaamet

### Sissejuhatus

Käesoleva artikli peamine eesmärk on võrrelda 20–64-aastaste Eesti inimeste osalust täienduskoolituses selle järgi, kas nende emakeel on eesti keel või mõni muu keel. Analüüsitakse, mis osalust mõjutab, kui palju on täienduskoolituses seni osaletud ning milline on hinnang osalusele tulevikus. Samuti on vaatluse all koolitustel mitteosalemise põhjused ja võimaluse korral on tulemusi võrreldud ka 1997. aasta uuringu tulemustega.

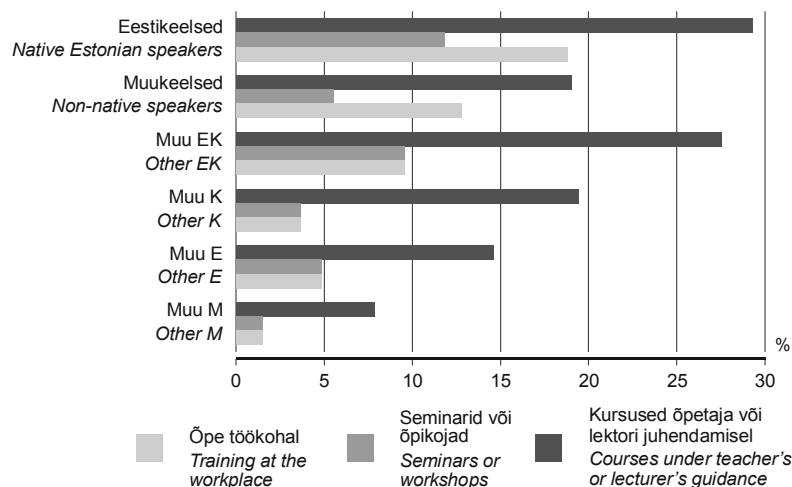
Koolitus ja enesetäiendus on elukestva õppe olulised osad. Nii formaalharidust kui ka hili-semat enesetäiendust võib lugeda inimkapitali üheks tähtsamaks osaks. Inimkapitali mõiste tõi 1962. aastal välja Becker. Tema järgi on omandatud haridus kui investering ning on seaduspärane, et investering teadmiste omandamisse avaldub hiljem näiteks kõrgema töötasu või ka suurema produktiivsusega. Investering tähendab peamiselt hariduse omandaja aja- ja rahakulu. Inimkapitali teooria pälvis laialdast tähelepanu ning oli ja on pidevate edasiarenduste objekt. Kui alguses keskenduti pigem eelnevalt omandatud haridusele kui inimkapitali osale, siis hilisemates käsitlustes on üha enam hakatud tähelepanu pöörama ka pidevale koolitusele. Selle muutuse tingis eelkõige tehnoloogiate ning organisatsioonide pidev ja üsna kiire muutumine, mis nõuab värskete teadmistega tööjõu olemasolu. Samas kahandab pidev nõue uute teadmiste järele seni omandatud hariduse tähtsust inimkapitalis (van Loo 2004). On näiteks leitud, et ajavahemikus 1995–2007 oli eestlaste palk mitte-eestlaste palgast oluliselt kõrgem. Palgaerinevused ei olnud suured — 10–15%. Siiski on need seni põhjendamata (Leping ja Toomet 2008). Siinses artiklis on peamine võrdlusalus emakeel, kuid sellest hoolimata saab eestlaste ja mitte-eestlaste palgavõrdlust esile tuua ka siin, sest emakeel ja rahvus ei kattu vaid paari protsendi elanikkonna puhul. Senised palgavõrdlused ja üldjuhul heakskiitu leidnud arusaam, et investeringud enese täiendamisse suurendavad kõrgema sissetuleku tõenäosust, võivad käesoleva artikli abil anda võimaluse aruteluks palgavahede põhjuste üle, juhul kui emakeelena muud keelt kõnelejate (edaspidi *muukeelsed*) 20–64-aastaste osalus täienduskoolituses osutub näiteks oluliselt väiksemaks eesti keelt emakeelena kõnelevate (edaspidi *eestikeelsed*) inimeste omast.

### Senine osalus koolitustel

Peamine enesetäienduse indikaator väljaspool formaalharidussüsteemi on osalus eri vormi koolitustel. 2007. aasta täiskasvanute koolituse uuringu kohaselt osales uuringule eelnenud 12 kuu jooksul vähemalt ühel koolitusel 40% 20–64-aastastest Eesti elanikest (edaspidi *vastajad*). Koolituse all on selle näitaja puhul mõeldud nii kursusi õpetaja või lektori juhendamisel, seminare ja õpikodasid kui ka õpet töökohal. 1997. aasta täiskasvanute koolituse uuringu andmetel osalesid mitte-eestlased täienduskoolituses tunduvalt vähem kui eestlased (uuriti koolitustel osalemist viimase kahe aasta jooksul) (Vöörmann 2001). Olukord ei muutunud ka 2007. aastal. Eestikeelsed vastajad osalesid koolitustel palju rohkem (45%) kui muukeelsed vastajad (31%). Joonisel 1 on esitatud täpsem jaotus koolitustel osalemise kohta, kusjuures muukeelsete puhul on eristatud ka Eesti kodakondsuse olemasolu ja eesti keele oskus. Eestikeelsed vastajad osalesid võrreldes muukeelsete vastajatega oluliselt enam nii kursustel õpetaja või lektori juhendamisel kui ka seminaridel, õpikodades ning töökohal toimivas õppes. Samas olenes muukeelsete osalus suuresti eesti keele oskusest ja sellest, kas neil oli Eesti kodakondsus või mitte. Kõige vähem koolitasid end eesti keele oskusega vastajad, kel polnud Eesti kodakondsust. Eesti keelt oskavad Eesti kodakondsusega muukeelsed aga osalesid näiteks kursustel õpetaja või lektori juhendamisel peagu võrdväärselt nendega, kes kõnelevad eesti keelt emakeelena. Siiski oli osalus seminaridel või õpikodades ning töökohal toimivas õppes ka selles rühmas eestikeelsete vastajatega võrreldes palju väiksem. Muukeelseid Eesti elanikke saab mõningatel tingimustel käsitleda ka kui Eestis elavaid etnilisi vähemusi. Sellest lähtuvalt sarnanevad tulemused emakeele olulisuse poolest näiteks McGivney andmetega, mille järgi osalesid Suurbritannias elavad etnilised vähemused täienduskoolituses tunduvalt vähem kui põliselanikud (Jarvis 1998).

Joonis 1 Koolitustel osalemine viimase 12 kuu jooksul emakeele, kodakondsuse ja eesti keele oskuse järgi<sup>a</sup>, 2007

Figure 1 Participation in training during last 12 months by mother language, citizenship and knowledge of the Estonian language<sup>a</sup>, 2007



<sup>a</sup> Siin ja edaspidi: muu EK — Eesti kodakondsusega ja eesti keele oskusega emakeelena muud keelt kõnelevad; muu E — Eesti kodakondsuseta ja eesti keele oskusega emakeelena muud keelt kõnelevad; muu K — Eesti kodakondsusega ja eesti keele oskusega emakeelena muud keelt kõnelevad; muu M — Eesti kodakondsuseta ja eesti keele oskusega emakeelena muud keelt kõnelevad.

<sup>a</sup> Hereinafter: other EK — persons speaking mother tongue different than Estonian, with knowledge of the Estonian language and with Estonian citizenship; other E — persons speaking mother tongue different than Estonian, with knowledge of the Estonian language but without Estonian citizenship; other K — persons speaking mother tongue different than Estonian, with Estonian citizenship but without knowledge of the Estonian language; other M — persons speaking mother tongue different than Estonian, without Estonian citizenship and without knowledge of the Estonian language.

Koolitustel (vastajale kõige olulisemal koolitusel) osalemise peamiste põhjustena nimetati soovi teha oma tööd paremini ja parandada karjääriväljavaateid. Sellele viitas ligi 80% koolitustel osalenutest. Teisi võimalikke põhjuseid nimetati märksa vähem. Siiski märkis ligikaudu viiendik ka põhjuseid, mis seonduvad töö kaotamise võimaluse vähendamisega, kohustusega koolitusel osaleda ning vajalike teadmiste ja oskuste saamisega. Võimalike erinevuste analüüs ainult vastajate emakeele põhjal näitas, et emakeel hinnanguid suurel määral ei mõjutanud. Eestikeelsed vastajad märkisid põhjusena küll pisut enam koolitusel osalemise kohustust. Samas mõjutas muukeelsete eesti keele oskus oluliselt mitmetele põhjustele antud hinnanguid. Näiteks kui eesti keele oskusega muukeelsetest 14% märkis, et koolitusel käimise põhjus oli soov vähendada töö kaotamise võimalust, siis eesti keele oskusega muukeelsetest vastas nii 27%. Samuti oli eesti keelt mitteoskavate vastajate seas palju rohkem neid, kes nimetasid ühe põhjusena soovi parandada töövõimalusi või vahetada elukutset.

Analüüsitulemustele toetudes võib öelda, et osalust täienduskoolituses mõjutab nii senise töö iseloom (ametipositsioon) kui ka varem omandatud hariduse tase. Seega on oluline esile tuua olemasolev haridus ja ametipositsioon. Tabelis 1 on sellekohane võrdlus emakeele, muukeelsete puhul ka eesti keele oskuse ning kodakondsuse järgi. Peamised haridustaseme erinevused väljendusid oluliselt suuremas põhihariduse osatähtsuses eestikeelsete ja ametihariduse osatähtsuses muukeelsete puhul. Suured lahknevused ilmnisid aga muukeelsete jaotuses kodakondsuse ja eesti keele oskuse järgi. Võib öelda, et eesti keelt oskavatel ja Eesti kodakondsusega muukeelsetel vastajatel oli eestikeelsetest oluliselt kõrgem haridustase, kui pidada selleks kõrghariduse märksa suuremat osatähtsust. Eesti keele oskusega muukeelsetest aga oli peagu pooltel kõrgeima haridusena ametiharidus.

Jaotuses ametipositsiooni järgi olid samalaadsed erinevused nagu haridustaseme võrdluses. Teisisõnu olid eestikeelsete ja muukeelsete vahel erinevused, kuid muukeelsete vastajate ametipositsiooni mõjutas väga palju eesti keele oskus ja Eesti kodakondsuse olemasolu. Eesti keelt oskavate ning Eesti kodakondsusega vastajate ametipositsioon sarnanes eestikeelsete omaga, mis tähendas üpris suurt juhtide, spetsialistide ja ametnike osatähtsust. Eesti keelt mitteoskavate ja Eesti kodakondsuseta muukeelsete seas oli aga kõige enam oskustöölisi, kuid üsna suurel määral ka lihttöölisi.

Tabel 1 Haridustase ja ametipositsioon emakeele, kodakondsuse ja eesti keele oskuse järgi, 2007

Table 1 Educational level and occupational position by mother tongue, citizenship and knowledge of the Estonian language, 2007  
(protsenti — percentages)

	Eesti-keelsed Native Estonian speakers	Muu-keelsed Non-native speakers	Muu EK Other EK	Muu K Other K	Muu E Other E	Muu M Other M	
Haridustase							<i>Educational level</i>
Põhiharidus	15,0	10,7	7,6	11,7	12,3	13,4	<i>Basic education</i>
Ametiharidus	36,8	42,7	34,0	49,4	46,7	48,2	<i>Occupational education</i>
Keskharidus	25,9	26,2	25,8	24,6	26,0	27,6	<i>Secondary education</i>
Kõrgharidus	22,4	20,4	32,5	14,3	15,1	10,7	<i>Higher education</i>
Ametipositsioon							<i>Occupational position</i>
Juhid, kõrgemad ametnikud ja seadusandjad	14,5	11,1	13,6	7,4	10,6	9,1	<i>Managers, senior officials and legislators</i>
Tippspetsialistid, keskastme spetsialistid ja ametnikud	35,0	26,2	39,5	25,6	18,5	12,9	<i>Professionals, associate professionals and clerks</i>
Teenindus- ja müügitöötajad	11,5	12,0	14,5	8,2	13,3	8,3	<i>Service workers and shop and market sales workers</i>
Oskustöölised ja operaatorid	31,9	38,3	24,0	41,1	41,8	57,4	<i>Skilled workers and operators</i>
Lihttöölised	7,0	12,4	8,5	17,6	15,8	12,3	<i>Elementary occupations</i>

Nii haridustase kui ka ametipositsioon mõjutasid koolitustel osalemist oluliselt. Olenemata haridustasemest osalesid eestikeelsed vastajad koolitustel rohkem kui muukeelsed (kõik rühmad kokku). Siiski selgus ka, et olenemata haridustasemest osalesid eesti keelt oskavad Eesti kodakondsusega muukeelsed võrreldes teiste muukeelsete rühmadega koolitustel rohkem, jäädes siiski kõigi teiste haridustasemete puhul peale põhihariduse alla eestikeelsele. Samas võis põhihariduse puhul tulemust mõjutada ka väike valimimaht. Haridustaseme järgi osalesid koolitustel kõige enam kõrgharidusega eestikeelsed vastajad. Ametipositsiooni järgi aga osalesid koolitustel kõige rohkem eestikeelsed juhid ja kõrgemad ametnikud, kuid eriti ei erinenud neist ka eestikeelsed ametnikud ja spetsialistid. Nii haridustaseme kui ka kõigi ametipositsioonide järgi osalesid muukeelsed (kõik rühmad kokku) koolitustel vähem kui eestikeelsed. Samas osalesid aga eesti keelt oskavad Eesti kodakondsusega muukeelsed koolitustel enamiku ametipositsioonide puhul võrdväärselt eestikeelsete sama ametipositsiooni esindajatega. Nii oli see ametnike, spetsialistide, teenindajate ja oskustöölisega. Eesti keelt mittevaldavate Eesti kodakondsuseta muukeelsete puhul ei kerkinud esile ühtegi ametipositsiooni, mille puhul oleks koolitustel osaletud palju. Samas oli Eesti kodakondsusega, kuid riigikeeleoskuseta muukeelsete osalusprotsent üsna suur nii spetsialistide, ametnike kui ka oskustöölisete seas.

Tabelite 1 ja 2 tulemustele tuginedes saab öelda, et eestikeelsete vastajate suur osalus koolitustel võrreldes Eesti kodakondsusega eesti keelt oskavate muukeelsete vastajatega tulenes mõningal määral sellest, et nende seas oli juhtide ja kõrgemate ametnike osatähtsus suurem ja nad olid ka aktiivsemad. Võib ka öelda, et eristusid kaks rühma — eestikeelsed koos eesti keelt oskavate muukeelsetega ning eesti keele oskuseta muukeelsed. Need kaks rühma erinesid ka varem omandatud hariduse taseme poolest, kuid kaugeltki mitte nii palju, kui ametipositsiooni ja koolitustel osalemise aktiivsust arvestades.

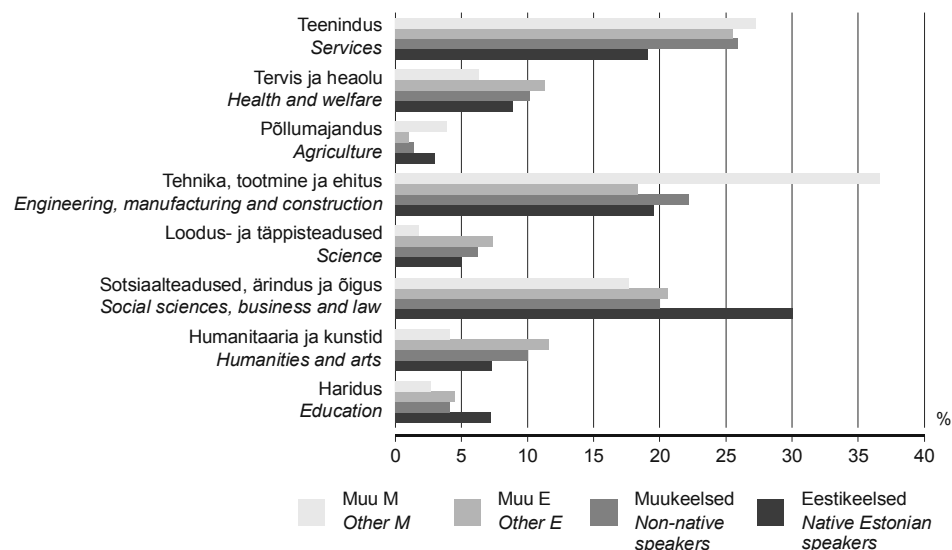
Peale koolitustel osalemise sageduse on oluline ka nende valdkond (joonis 2). Analüüs põhineb vastaja esimesena mainitud koolituse valdkonnal. Populaarsemad kõigis rühmades olid teenindus, samuti tehnika, tootmine ja ehitus ning ka sotsiaalteadused, äridus ja õigus. Kõige vähem osaleti põllumajanduse, loodus- ja täppisteaduste ning haridusvaldkonna koolitustel. Kui eestikeelsed vastajad osalesid ennekõike sotsiaalteaduste, äriduse ja õiguse teemalistel koolitustel, siis näiteks eesti keele oskuseta muukeelsete seas olid kõige rohkem hinnas tehnika, tootmise ja ehitusega seotud koolitused. Kui nendest osales nimetatud valdkonna koolitustel 37%, siis kõigi ülejäänud rühmade puhul oli osalenuid alla 25%. Samuti olid kõnealuses rühmas üsnagi populaarsed teenindust puudutavad koolitused, kuid väga palju ei jäänud siin maha ka eesti keelt oskavad muukeelsed. Esile tuli ka see, et

Tabel 2 Täienduskoolituses osalemine viimase 12 kuu jooksul haridustaseme ja ametipositsiooni järgi, 2007

 Table 2 Participation in continuing training during the last 12 months by educational level and occupational position, 2007  
(protsenti — percentages)

	Eesti-keelsed Native Estonian speakers	Muu-keelsed Non-native speakers	Muu EK Other EK	Muu K Other K	Muu E Other E	Muu M Other M	
Haridustase							Educational level
Põhiharidus	21,2	20,3	26,4	0,0	24,1	19,9	Basic education
Ametiharidus	47,0	32,0	45,3	33,0	32,1	17,0	Occupational education
Keskharidus	33,4	20,1	32,3	13,6	20,4	5,1	Secondary education
Kõrgharidus	69,4	49,4	57,5	41,2	46,1	22,6	Higher education
Ametipositsioon							Occupational position
Juhid, kõrgemad ametnikud, seadusandjad	69,5	47,5	56,2	37,5	49,7	26,2	Managers, senior officials and legislators
Tippspetsialistid, keskastme spetsialistid, ametnikud	66,7	57,8	66,0	50,9	50,4	34,8	Professionals, associate professionals, clerks
Teenindus- ja müügitöötajad	53,4	40,2	56,6	8,6	33,9	19,3	Service workers and shop and market sales workers
Oskustöölised ja operaatorid	35,6	24,7	35,8	29,3	23,8	16,0	Skilled workers and operators
Lihttöölised	32,0	22,2	20,0	16,0	29,3	18,2	Elementary occupations

eesti keele oskus lähendas muud keelt emakeelena kõnelejate koolitustel osalust eesti keelt emakeelena kõnelevate omale, kuigi olulisemad erinevused säilisid. Eesti keele oskus mõjutab koolitusvaldkonna valikut, kuid otsene seos oli siiski ametipositsiooni ja koolitusvaldkonna vahel. Näiteks oli eesti keele oskusega muukeelsete hõivatute hulgas silmapaistvalt suur osatähtsus oskustöölistel ja operaatoritel ning seda arvestades on ootuspärane nende märksa suurem osalus sinikraedele mõeldud koolitustel. Kui lähtuda seosest ametipositsiooni ning koolitusvaldkonna vahel, võib esmapilgul tunda põhjendamatu muukeelsete suurem osalus teenindussfääri koolitustel. Samas kuulub teeninduse alla ka transpordisektor, kus töötavad samuti paljud oskustöölised.

 Joonis 2 Koolitustel osalemine koolitusvaldkonna, emakeele ja eesti keele oskuse<sup>a</sup> järgi, 2007  
 Figure 2 Participation in training by field of training, mother tongue and knowledge of the Estonian language<sup>a</sup>, 2007


<sup>a</sup> Muu E — eesti keele oskusega emakeelena muud keelt kõnelevad; muu M — eesti keele oskusega emakeelena muud keelt kõnelevad.

<sup>a</sup> Other E — persons speaking mother tongue different than Estonian, with knowledge of the Estonian language; other M — persons speaking mother tongue different than Estonian, without knowledge of the Estonian language.

Peale koolitustel osalemise on tähtis ka iseseisev enesetäiendamine, selleks valmisolek ja tegelik teadmiste omandamine. Enesetäienduseks on palju võimalusi, osa neist on esitatud tabelis 3. 2007. aasta uuringu kohaselt oli viimase 12 kuu vältel enesetäienduseks sõbra või pereliikme abi kasutanud kolmandik eestikeelsetest vastajatest. Kõige vähem kasutasid pereliikmete ja sõprade abi eesti keele oskuseta muukeelsed, kellel polnud ka Eesti kodakondsust. Iseseisvalt ja arvuti abil õppinuid oli samuti kõige enam eestikeelsete hulgas ning kõige vähem eesti keele oskuseta ja Eesti kodakondsusega muukeelsete vastajate seas. Selle rühma liikmeid oli kõigi enesetäiendusviiside puhul kõige vähem. Õppevahendina kasutasid arvutit kõige enam küll eestikeelsed vastajad, kuid üpris sarnased olid ka eesti keelt oskavate Eesti kodakondsusega muukeelsete näitajad. Muukeelsed, kes oskasid eesti keelt, täiendasid end eestikeelsetega võrreldes pisut enam tele- ja raadiosaadete või videote abil. Eestikeelsetest täiendas end omal käel raamatukogus või õppekeskuses ligi viiendik, samal ajal kui muukeelsetest kasutas seda võimalust kümnendik vastanutest.

Tabel 3 **Iseseisev enesetäiendamine viimase 12 kuu jooksul emakeele, kodakondsuse ja eesti keele oskuse järgi, 2007**

Table 3 *Non-taught learning during the last 12 months by mother tongue, citizenship and knowledge of the Estonian language, 2007*

(protsenti — percentages)

	Eestikeelsed Native Estonian speakers	Muukeelsed Non-native speakers	Muu EK Other EK	Muu K Other K	Muu E Other E	Muu M Other M	
Õppimine pereliikmelt, sõbralt, kolleegilt	33,4	17,4	21,9	14,3	22,0	7,0	<i>Learning from a family member, friend or colleague</i>
Õppimine trükimaterjalide abil	33,9	19,3	23,9	16,0	21,8	11,3	<i>Learning by using printed matter</i>
Õppimine arvuti abil	31,7	21,4	28,4	18,6	22,9	10,5	<i>Learning with the help of the computer</i>
Õppimine tele- ja raadiosaadete või videote abil	23,6	20,8	24,5	12,2	25,8	13,8	<i>Learning by watching TV or video or listening to the radio</i>
Õppimine giidilt	16,2	13,5	18,1	7,4	16,5	6,2	<i>Learning from a guide</i>
Õppimine raamatukogus või õppekeskuses	17,6	9,8	10,5	12,2	11,3	5,8	<i>Learning in a library or training centre</i>

Täienduskoolituses osalemist hinnates on muu hulgas oluline tervikpilt sellest, millised näitajad mõjutavad osalust kõige enam ning milliste näitajate puhul on erinevused suurimad. Tabelis 4 kajastatud regressioonimudel näitab, et väga palju on senist koolitustel osalust mõjutanud ametipositsioon ja haridustase. Haridustasemest mõjutas osalust kõige enam kõrgharidus, ametipositsiooni puhul aga töö juhi, kõrgema ametniku, professionaali, spetsialisti või ametnikuna. Näiteks lihttöölisi võis täienduskoolitustel osalenute hulgas leida kolm korda väiksema tõenäosusega kui juhte ja kõrgemaid ametnikke ning kõrgharidusega inimesi jällegi kolm korda suurema tõenäosusega kui põhiharidusega inimesi. Ka osalesid naised täienduskoolituses mõnevõrra rohkem. Regressioonimudeli järgi oli oluline ka vastaja emakeele, eesti keele oskuse ja Eesti kodakondsuse mõju koolitustel osalemisele. Erinevused ei olnud siin küll nii suured kui haridustaseme ja ametipositsiooni puhul, kuid siiski oli emakeel oluline mõjutaja ning koolitustel osalesid tõenäolisemalt eesti keelt oskavad ja Eesti kodakondsusega muukeelsed.

Tabel 4 Täienduskoolituses osalemist mõjutanud näitajad, 2007  
Table 4 Variables having influenced participation in continuing training, 2007

	Regressioonikordaja <sup>a</sup>		Osalemis- tõenäosus võrreldes refe- rentrühmaga
	Regression coefficient <sup>a</sup>		Probability of participation compared to reference group
Sugu			Sex
Mees (referentühm)			Male (reference group)
Naine	0,078	1	Female
Omandatud haridus			Attained education
Põhiharidus (referentühm)			Basic education (reference group)
Ametiharidus	0,644	1,9	Occupational education
Üldine keskharidus	0,124	1,1	General secondary education
Kõrgharidus	0,994	2,7	Higher education
Vanus			Age
20–29 (referentühm)			20–29 (reference group)
25–49	–0,022	1	25–49
50–74	–0,587	1,7	50–74
Keeleoskus			Language knowledge
Oskab eesti keelt (referentühm)			With knowledge of the Estonian language (reference group)
Ei oska eesti keelt	–0,591	–1,8	Without knowledge of the Estonian language
Emakeel			Mother tongue
Eesti keel (referentühm)			Estonian language (reference group)
Muu	–0,804	–1,3	Other
Ametipositsioon			Occupational position
Juhid, kõrgemad ametnikud ja seadusandjad (referentühm)			Managers, senior officials and legislators (reference group)
Tippspetsialistid, keskastme spetsialistid ja ametnikud	–0,017	1	Professionals, associate professionals and clerks
Teenindus- ja müügiteenustajad	–361	1,4	Service workers and shop and market sales workers
Oskustöölised ja operaatorid	–0,968	2,6	Skilled workers and operators
Lihttöölised	–1,042	2,8	Elementary occupations
Kodakondsus			Citizenship
Eesti (referentühm)			Estonian (reference group)
Muu	–0,450	1,6	Other

<sup>a</sup> Regressioonikordajad on olulised nivool <0,05.

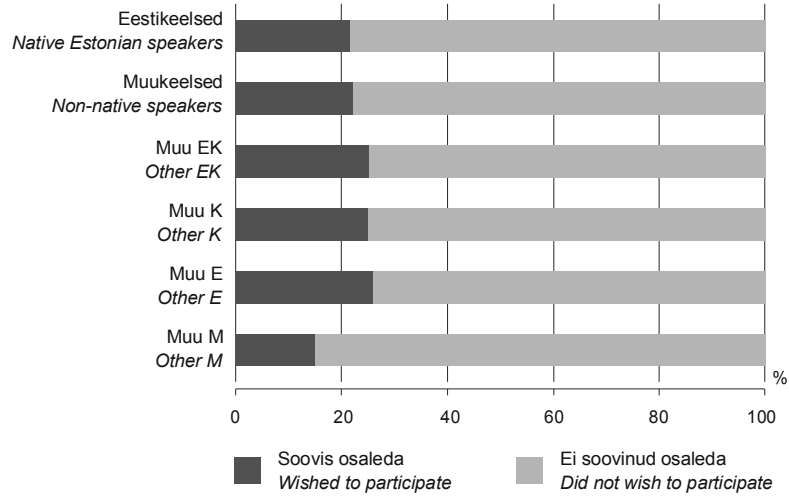
<sup>a</sup> Regression coefficients are significant on level <0.05.

## Koolitustel mitteosalemise põhjused

Eelnev analüüs käsitles eelkõige koolitustel osalenuid ja neid puudutavaid karakteristikuid. Koolitustel osalenud jäid kahjuks vastajate seas vähemusse ning seega ei olnud üle poole vastajatest uuringule eelnenud 12 kuu jooksul koolitusel osalenud. Enamik nendest, kes ei olnud end täiendanud, ei soovinud seda ka teha. Siiski oli keskmiselt pisut üle viiendiku neid vastajaid, kes koolitusel ei käinud, kuid oleksid tahtnud end täiendada. Koolitustel mitteosalenutest soovisid kõige vähem koolitustel osaleda eesti keele oskusega ja Eesti kodakondsusega vastajad. Samas oli olukord vastupidine eesti keele oskusega ja/või Eesti kodakondsusega muukeelsete rühma puhul ehk teisisõnu, nende hulgas oli kõige enam neid, kes oleksid soovinud koolitustel osaleda. Koolitustel osaleda soovinute osatähtsus ulatus siin neljandikuni. Eestikeelsetest täienduskoolituses mitteosalenutest oleks koolitustel osaleda soovinud viiendik (vt joonis 3).

Joonis 3 Tasemeõppes või koolitusel osalemise soov emakeele, kodakondsuse ning eesti keele oskuse järgi, 2007

Figure 3 A wish to participate in formal study or training by mother tongue, citizenship and knowledge of the Estonian language, 2007



Olulisemad koolitusele minemata jätmise põhjused olid koolituse hind, sobimatus töögraafikuga, perega seotud kohustused ning ebasobiv koolituse toimumise koht. Rohkem kui eestikeelseid vastajaid takistasid muukeelseid koolitustel osalemast koolituse hind ja toimumiskoht. Eestikeelsete hulgas oli tunduvalt rohkem neid, kel ei olnud pealehakkamist, et koolitusele minna. Eraldi vaadeldi jällegi muukeelsete rühmade jaotust. Valimimahu suurust arvestades ei hõlmanud analüüs kodakondsust, kuid siiski oli muukeelsete puhul sellesse kaasatud eesti keele oskus, millel on nende jaoks võrreldes kodakondsusega suurem mõju. Eesti keele oskuseta vastajate puhul tuli mitteosalemise põhjusena eriti esile koolituse hind. Seda nimetas neist takistusena tervelt 61%. Samas kerkisid neil märksa vähemal määral esile perekohustused (vt tabel 5).

Tabel 5 Tasemeõppes või koolitusel mitteosalemise põhjused õppimissoovi puhul, 2007

Table 5 Reasons for not participating in formal study or training in case of a wish to study, 2007

(protsenti — percentages)

	Eestikeelsed Native Estonian speakers	Muukeelsed Non-native speakers	Muu E Other E	Muu M Other M	
Ei suutnud täita sisseastumiskõrgenduste	1,7	3,5	3,6	3,4	Could not meet the entrance requirements
Koolitus/õppimine oli liiga kallid	46,0	54,0	53,6	61,3	Training/studying was too expensive
Tööandja ei toetanud soovi koolitustel osaleda / õppida	9,0	6,9	5,0	10,1	The employer did not support the wish to participate in a training / to study
Koolituse/õppetegevuse aeg ei sobinud töögraafikuga	32,6	27,1	26,7	27,8	The time of training/studies did not suit the working hours
Koduse elu / perekohustuste tõttu ei olnud aega õppimisega tegelda	38,1	36,3	41,5	27,3	No time for studies due to home life / family duties
Elukoha läheduses ei pakutud koolitust/õppetegevust	29,3	37,5	34,5	42,8	No training /studies were offered in the surroundings of the place of residence
Ei soovinud enam koolipinki istuda	8,7	7,3	7,3	7,3	Did not wish to be back at school again
Liiga kõrge vanus õppimise jaoks	6,6	7,6	4,0	13,9	Far too old to study
Terviseprobleemid	11,2	10,6	12,2	7,7	Health problems
Kartus mitte toime tulla	11,9	7,5	7,4	7,5	Afraid of not managing
Pealehakkamise puudumine	29,1	14,5	11,9	18,9	Lack of initiative
Sobiva koolituse/eriala puudumine	18,9	14,3	12,1	18,3	No suitable training/speciality

<sup>a</sup> Muu E — eesti keele oskusega emakeelena muud keelt kõnelevad; muu M — eesti keele oskuseta emakeelena muud keelt kõnelevad.

<sup>a</sup> Other E — persons speaking mother tongue different than Estonian, with knowledge of the Estonian language; other M — persons speaking mother tongue different than Estonian, without knowledge of the Estonian language.

Neil, kes ei olnud uuringule eelnenud 12 kuu jooksul end koolitanud ja ka ei soovinud seda teha, olid selleks kindlad põhjused. Kõige olulisemad olid arvamus, et töös ja eraelus puudub täiendavate õpingute vajadus, samuti enese liialt vanaks hindamine ja soovimatus uuesti koolipinki istuda. Vähem mainiti tööandja vastuseisu ja seda, et õppimisest poleks mingisugust kasu või et puudub soovitatav eriala (koolitusvaldkond). Emakeel ning muukeelsete puhul eesti keele oskus ja Eesti kodakondsuse olemasolu mõjutasid hinnanguid oluliselt. Seaduspärane oli, et eestikeelsed vastajad nimetasid muukeelsetega võrreldes vähem koolitustele mittemineku põhjuseid, välja arvatud see, et neil ei olnud pealehakkamist. Muukeelsed eesti keele oskuse ja Eesti kodakondsusega vastajad hindasid koolitusvajaduse puudust töös ja eraelus tunduvalt olulisemaks kui teised rühmad. Keskmiselt nimetasid muukeelsed eestikeelsete vastajatega võrreldes neid põhjuseid enam, kuid eesti keelt oskavad ja Eesti kodakondsusega muukeelsed võrreldes eestlastega samas jällegi pisut vähem. Koolituse hinna tõid minemata jätmise põhjuseks kõige harvem küll eestikeelsed, siiski oli vahe Eesti kodakondsusega, kuid eesti keele oskusega muukeelsete vastajatega minimaalne ja polnud statistiliselt oluline. Soovimatus taas koolipinki istuda oli rühmade võrdluses kõige olulisem muukeelsete eesti keele oskusega vastajate seas ning sama kehtis ka enese liiga vanaks pidamise puhul. Eesti keele oskusega muukeelsed nimetasid teiste rühmadega võrreldes hulga põhjuseid, mis võiksid viidata vanemaealiste suuremale osatähtsusele nende hulgas. See oletus aga erilist kinnitust ei leidnud. Näiteks nii 20–49-aastastest kui ka 50-aastastest ja vanematest muukeelsetest pidas end õppimise jaoks liiga vanaks kümnendiku võrra vähem neid, kes oskasid eesti keelt (vt tabel 6). Tulemused on üsna sarnased 1997. aasta omadega, kus samuti olid vanus ja rahapuudus suuremad probleemid just mitte-eestlaste jaoks (Krusell 2001).

Tabel 6 **Koolitustel osalemise soovi puudumise põhjused emakeele, eesti keele oskuse ja kodakondsuse järgi, 2007**

Table 6 *Reasons for not wishing to attend trainings by mother tongue, knowledge of the Estonian language and citizenship, 2007*

(protsenti — percentages)

	Eesti-keelsed Native Estonian speakers	Muukeelsed Non-native speakers	Muu EK Other EK	Muu K Other K	Muu E Other E	Muu M Other M	
Ei vaja töös täiendavaid õpinguid	45,6	50,9	49,9	47,4	49,1	54,1	Does not need additional studies for work
Ei vaja eraelus täiendavaid õpinguid	46,1	54,4	45,1	59,5	50,3	62,6	Does not need additional studies for personal life
Ei suutnud täita sisseastumiskriteeriume	6,1	11,6	8,1	14,3	8,1	15,7	Could not meet the entrance requirements
Koolitus/õppimine oli liiga kalline	27,9	35,3	35,0	28,2	41,1	33,5	Training/studying was too expensive
Tööandja ei toetanud soovi osaleda koolitustel / õppida	5,9	7,7	5,0	2,6	9,7	10,1	The employer did not support the wish to participate in a training / to study
Koolituse/õppetegevuse aeg ei sobinud töögraafikuga	15,7	19,6	19,8	14,2	22,0	19,6	The time of training/studies did not suit the working hours
Koduse elu / perekohustuste tõttu ei olnud aega õppida	24,8	28,6	36,5	20,7	28,1	25,9	No time for studies due to home life / family duties
Elukoha läheduses ei pakutud koolitust/õppetegevust	22,0	22,5	22,4	24,0	24,1	20,6	No training / studies was/were offered in the surroundings of the place of residence
Ei soovinud enam koolipinki istuda	42,7	53,3	41,5	67,1	51,3	58,5	Did not want to be back at school again
Liiga kõrge vanus õppimise jaoks	35,2	42,5	28,4	45,2	42,6	51,7	Far too old to study
Terviseprobleemid	18,7	20,0	15,2	19,7	24,5	20,2	Health problems
Õppimisest ei ole mingit kasu	5,9	6,1	4,2	10,3	4,8	7,1	Studying is useless
Huvipuudus	21,9	31,5	22,0	49,5	23,9	37,8	Lack of interest
Pealehakkamise puudumine	27,9	24,4	21,0	27,6	25,2	25,2	Lack of initiative
Sobiva koolituse/eriala puudumine	10,8	8,9	7,7	9,2	6,3	11,6	No suitable training/speciality



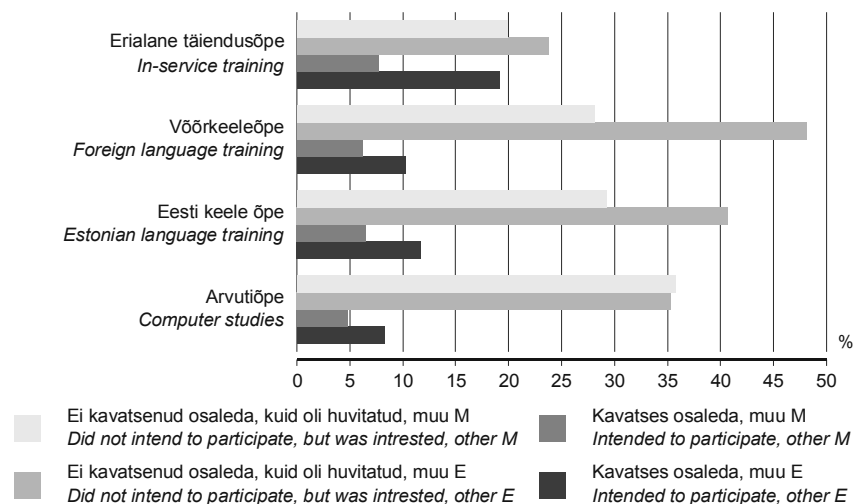
### Koolitustel osalemine tulevikus

Tulevikku plaanitud koolituste puhul saab eristada kindlat kavatsust osaleda, potentsiaalset valmisolekut osaleda ja ka soovimatust osaleda. Kui mõne koolitusvaldkonna puhul oli üsna palju neid, kes kindlasti plaanisid koolitustel osaleda, siis üldjuhul oli suur ka nende osatähtsus, kes osalemises kindlad ei olnud, kuid pidasid seda võimalikuks. Kõige enam oli neid, kes soovisid täiendada erialaseid teadmisi ja oskusi. Populaarsuselt teisel kohal oli võõrkeelte oskuse parandamine. Ligi kümnendik plaanis kindlasti minna ka arvutioskusi edendavatele ja oma erialale toetuva teise eriala omandamise koolitustele.

1997. aasta uuringu kohaselt oli eestlaste seas koolitustel osaleda soovijad märksa rohkem kui mitte-eestlaste seas. Näiteks neid mitte-eestlasi, kes polnud koolitustel osalenud ja ei soovinud seda teha ka tulevikus, oli 66%. Eestlaste puhul oli see näitaja 49%. (Unt 2001) Ka 2007. aasta seisuga oli emakeelt võrdlusaluseks võttes eestikeelsete vastajate seas vähem neid, kes ei soovinud tulevikus koolitustel osaleda. Samas ei ilmnenu, et tulevikku plaanitud koolituste populaarsus oleks olnenud emakeelest. Teisalt plaanisid eestikeelsete vastajad oluliselt enam end näiteks erialaselt täiendada. Eestikeelsetest vastajatest kavatses kindlasti erialaseid teadmisi ja oskusi täiendada 27% ning potentsiaalset minekuvalmidust väljendas 26%. Muukeelsetest vastajatest avaldas kindlat valmisolekut 15% ja potentsiaalseid minejaid oli 22%.

Eestis ei ole palju ettevõtlusega tegelevaid inimesi ja seega on iga uus üritaja teretulnud. Ettevõtluse kohta teadmisi koguda polnud kuigi populaarne, kuid hoolimata vähesest huvist pälvis see valdkond pisut enam siiski eestikeelsete vastajate tähelepanu. Nimelt kavatses end ettevõtluse valdkonnas kindlasti koolitada 5% eestikeelsetest vastajatest ja potentsiaalne huvi oli 18%-l. Muukeelsete vastajate seas olid vastavad näitajad 3% ja 14%. Kui arvestada kokku kõigi koolituste puhul nii tegelik kui ka tõenäoline huvi osaleda, olid eestikeelsete vastajad võrreldes muukeelsete vastajatega rohkem valmis end tulevikus (lähema 12 kuu jooksul) koolitama. Olenevalt eesti keele oskusest erines muukeelsete vastajate jaotus oluliselt. Joonisel 4 on esitatud muukeelsete vastajate nimetatud populaarsemad valdkonnad, kus nad soovisid lähema 12 kuu jooksul koolitustel osaleda. Populaarsemad valdkonnad olid keeleõpe (sh eesti keele õpe), arvuti- ja erialane täiendusõpe. Neid, kes kavatsesid kindlasti koolitusel osaleda, oli eesti keelt valdavate muukeelsete seas märksa rohkem kõigi populaarsemate koolitusvaldkondade puhul ning vahe oli eesti keele oskusega võrreldes suurim erialase täiendusõppe puhul. Potentsiaalset osalusvalmidust avaldati võrreldes kindlate kavatsustega mõlemas muukeelsete rühmas tunduvalt rohkem, kuid ka siin oli, kui välja arvata arvutiõpe, enam huvitatuid eesti keelt valdavate muukeelsete seas. Märkimisväärne oli see, et vaid kolmandik neist muukeelsetest, kes eesti keelt üldse ei osanud, avaldas soovi asuda eesti keelt õppima.

Joonis 4 **Muukeelsete vastajate koolitustel osalemise kavatsused lähema 12 kuu jooksul populaarsemate koolitusvaldkondade kaupa eesti keele oskuse<sup>a</sup> järgi, 2007**  
 Figure 4 *Intentions of non-native speakers to participate in trainings in the coming 12 months by most popular fields of training and knowledge of the Estonian language<sup>a</sup>, 2007*



<sup>a</sup> Muu E — eesti keelt oskavad emakeelena muud keelt kõnelevad; Muu M — eesti keele oskusega emakeelena muud keelt kõnelevad.  
<sup>a</sup> Other E — persons speaking mother tongue different than Estonian, with knowledge of the Estonian language; other M — persons speaking mother tongue different than Estonian, without knowledge of the Estonian language.

Erialast täiendusõpet võib pidada vahest kõige olulisemaks täienduskoolituse valdkonnaks ja enesetäienduse objektiks. See võimaldab parandada töötaja erialateadmisi ja praktilisi oskusi ning kindlustada oma töökohta või saavutada parem ametipositsioon. Järelikult on oluline ka see, milline mudel erialases täiendusõppes osalemist mõjutab ning milline osa mudelis on emakeelel või muukeelsete puhul eesti keele oskusel (tabel 7). Kõige tähtsamaks osutusid haridustase ja ametipositsioon. Teisisõnu, kõige tõenäolisemalt koolitavad end ka tulevikus just kõrgharidusega vastajad ning kõige väiksema tõenäosusega teevad seda lihttöölised. Oluline oli ka vanus — rohkem olid valmis end erialaselt täiendada nooremad vastajad. Tähtis oli ka eesti keele oskus ja Eesti kodakondsuse olemasolu, samuti emakeel, kuid võib öelda, et haridusel ja ametipositsioonil oli siiski suurem mõju.

Table 7 **Erialases täiendusõppes osalemist mõjutavad näitajad, 2007**  
Tabel 7 *Variables influencing participation in in-service training, 2007*

	Regressioonikordaja <sup>a</sup> <i>Regression coefficient<sup>a</sup></i>		Osalustõenäosus võrreldes referentühmaga <i>Probability of participation compared to reference group</i>
Sugu		Sex	
Mees (referentühm)		Male (reference group)	
Naine	-0,226	Female	-1,25
Haridus		Education	
Põhiharidus (referentühm)		Basic education (reference group)	
Ametiharidus	0,533	Occupational education	1,7
Üldine keskharidus	0,169	General secondary education	1,2
Kõrgharidus	0,919	Higher education	2,5
Vanus		Age	
20–29 (referentühm)		20–29 (reference group)	
30–49	-0,155	30–49	-1,16
50–64	-0,624	50–64	-1,86
Keeleoskus		Language knowledge	
Oskab eesti keelt (referentühm)		With knowledge of the Estonian language (reference group)	
Ei oska eesti keelt	-0,264	No knowledge of the Estonian language	-1,3
Ametipositsioon		Occupational position	
Juhid, kõrgemad ametnikud ja seadusandjad (referentühm)		Managers, senior officials and legislators (reference group)	
Tippspetsialistid, keskmise spetsialistid ja ametnikud	0,046	Professionals, associate professionals and clerks	1,1
Teenindus- ja müügitöötajad	-0,254	Service workers and shop and market sales workers	-1,3
Oskustöölised ja operaatorid	-0,273	Skilled workers and operators	1,3
Lihttöölised	-0,911	Elementary occupations	-2,5
Kodakondsus		Citizenship	
Eesti (referentühm)		Estonian (reference group)	
Muu	-0,099	Other	1,1
Emakeel		Mother tongue	
Eesti keel (referentühm)		Estonian (reference group)	
Muu	-0,637	Other	1,6
Varasem koolitustel osalemine		Previous participation in trainings	
Ei (referentühm)		No (reference group)	
Jah	1,182	Yes	3,2

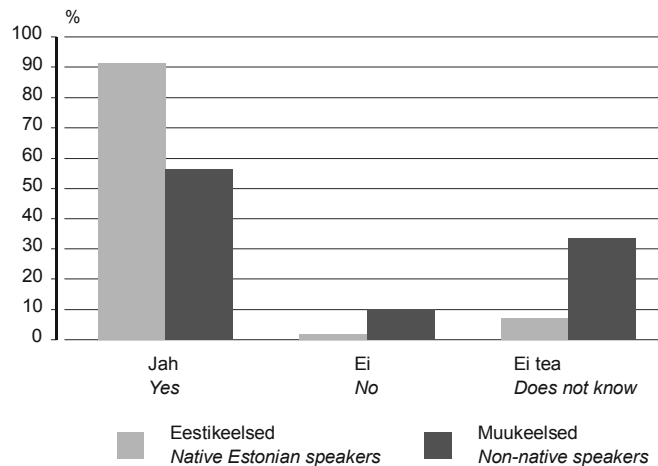
<sup>a</sup> Regressioonikordajad on olulised nivool <0,05.

<sup>a</sup> Regression coefficients are significant on level <0,05.

## Kokkuvõte

On äärmiselt tähtis osaleda elukestvas õppes, et kindlustada eelkõige enda konkurentsivõimet tööturul, kuid ka riigi jätkusuutlikkust. Euroopa Liidus ei ole Eesti inimesed täienduskoolituses osalemise aktiivsuse poolest küll kõige viimased, kuid kaugelki mitte ka esimeste seas. Enamiku Ida-Euroopa riikide elanikega võrreldes võtavad Eesti inimesed koolitustest osa tunduvalt rohkem, kuid Lääne-Euroopa ja Skandinaaviaga võrreldes on mahajäämus üsna suur. Täienduskoolituses osalemine erines suurel määral olenevalt näiteks haridustasemest, ametipositsioonist ja emakeelest. Vähene osalus oli probleem eelkõige madalamat haridustaset nõudvatel ametipositsioonidel töötanute puhul. Eesti- ja muukeelsete vastajate võrdluses ilmnis, et peagu kõigi ametite ja haridustasemete korral on muukeelsed vähem aktiivsed koolitustel osalejad. Samas mõjutas nende osalust palju see, kas nad oskasid eesti keelt ja mõneti ka see, kas neil oli Eesti kodakondsus. Võib öelda, et eesti keelt valdavate ja Eesti kodakondsusega muukeelsete koolitustel osalemise määrad olid küll madalamad kui eestikeelsetel, kuid märksa suuremad kui eesti keele oskuseta ja Eesti kodakondsuseta muukeelsete omad. Samasugune oli olukord ka iseseisvat enesetäiendust ja enesetäienduskaavatsusi arvestades. Suuri erinevusi muukeelsete rühmade vahel põhjustas eesti keelt valdavate Eesti kodakondsusega vastajate oluliselt erinev ametipositsioonide jaotus ning samas ikkagi ka sagedasem enese koolitamine kõigi ametipositsioonide puhul.

Joonis 5 **Võimalus osaleda emakeelsetel koolitustel, 2007**  
 Figure 5 *Possibility to participate in trainings with mother tongue as the language of instruction, 2007*



Võimalik, et eesti keele oskuseta muukeelsete madala koolitusaktiivsuse üks põhjus on emakeelsete koolituste vähesus. Eestikeelsetest vastajatest arvas üle 90%, et neil on võimalik soovi korral osaleda emakeelsel koolitusel. Muukeelsetest aga arvas nii vaid veidi üle poole vastajatest (vt joonis 5).

Seega on eesti keelt valdavatel muukeelsetel tunduvalt rikkalikum valik ja rohkem võimalusi koolitustel osaleda. Eesti keele oskus tõstab kindlasti muukeelsete koolitusaktiivsust. Muret tekitab aga see, et paljud eesti keele oskuseta muukeelsed vastajad ka ei soovinud näiteks eesti keelt õppida. Võimalik, et Eesti ühiskonnas toimuvad protsessid samanevad nendega, mida kirjeldab Kalter (2003). Tema järgi on immigrantidel etnilisele rühmale algselt omane kapital, nagu näiteks emakeel või sotsiaalne kapital, mis on üldjuhul madalama konkurentsivõimega kui põliselanike samalaadne kapital. Etnilisele rühmale algselt omase kapitali kasutamise ulatus ja efektiivsus oleneb suurel määral sellest, kas sihtriigis on tekkinud omaette etniline kogukond või mitte. Kui on, hakkavad sisseerändajad seda kapitali sotsiaalses struktuuris kasutama ja arendama, mis loob omakorda pinnase etniliste võrgustike tugevnemisele ning suletuse tekkele ja arendamisele, samuti etnilise majanduse tekkele. Immigrantide kapitali madalamat konkurentsivõimet põhjustavad mõneti ka puudulikud oskused (näiteks keeleoskus) ja teadmised heaks toimetulekuks uues keskkonnas. Lihtsustatud käsitluse järgi on immigrantidel peamiselt kaks valikut: kas assimilatsioon või segmenteerumine. Esimene eeldab investeringuid ja pingutusi sihtriigi kapitalide omanda-

miseks, teine aga olemasoleva etnilise kapitali tugevdamist. (Esser 2004) Eesti keele õppimine on otsene viis sihtriigi kapitali omandada ning kaudselt on seda ka osalus täienduskoolituses. Üsna suletud etniline kogukond ei ole Eestile kindlasti kasuks. Üks võimalus ühiskonna ühtsust saavutada on suurendada muukeelsete motivatsiooni omandada peale olemasoleva ka elukohariigis heaks toimetulekuks vajalikku kapitali.

## Kirjandus Bibliography

Becker, G. S. (1962). *Investment in human capital: A theoretical analysis*. — *Journal of Political Economy*, Vol 70, No 5, pp. 9–49.

Esser, H. (2004). *Does the "New" Immigration Require a "New" Theory of Intergenerational Integration?* — *International Migration Review*, Vol 38, No 3, pp. 1126–1159. Center for Migration Studies of New York.

Jarvis, P. (1993). *Adult Education and the State: Towards a Politics of Adult Education*. London: Routledge.

Kalter, F. (2003). *Chancen, Fouls und Abseitsfallen. Migranten im Deutschen Ligenfußball*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Krusell, S. (2001). Koolitusest kõrvalejäämise põhjused. — Täiskasvanud koolipingis. Tallinn: Statistikaamet; TPÜ Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut, lk 100–106.

Leping, K., Toomet, O. (2008). Eestlaste ja mitte-eestlaste palgaerinevused siirdeperioodil. — Piik Tööellu. *A Glimpse into the Working Life*. Tallinn: Statistikaamet, lk 82–96.

Unt, M. (2001). Koolitushuvi. — Täiskasvanud koolipingis. Tallinn: Statistikaamet; TPÜ Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut, lk 72–79.

van Loo, J., Rocco, T. (2004). *Continuing Professional Education and Human Capital Theory. Working Paper*. [www]  
[http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content\\_storage\\_01/0000019b/80/1b/d8/07.pdf](http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/1b/d8/07.pdf) (22.08.2009).

Vöörmann, R. (2001). Teadmiste täiendamine. — Täiskasvanud koolipingis. Tallinn: Statistikaamet; TPÜ Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut, lk 43–52.

## MOTHER TONGUE AS A FACTOR INFLUENCING THE CHOICES OF TRAINING

**Siim Krusell**  
Statistics Estonia

### Introduction

*The main goal of the current article is to compare participation in continuing training among the 20–64-year-old population of Estonia with Estonian or other language as their mother tongue. Factors influencing participation and previous participation in trainings as well as evaluations for further participation in trainings are all analysed in this article. The analysis also includes reasons for not having participated in trainings so far and, if possible, the comparison of current results with the results of surveys carried out in 1997.*

*Trainings and non-taught learning are important components of lifelong learning. Education, including formal education and further non-taught learning, can be referred to as one of the most important parts of human capital. The term 'human capital' was coined by Becker in 1962. In his opinion, the acquired education is like an investment and it is usual that the investment in education is later on realised, for example, in the form of a higher salary or better productivity. The investment costs mostly consist of the time and money spent on studying. The theory of human capital received great attention as well as was and is the object of consistent further developments. At the beginning, the previously acquired education as part of the human capital received more attention, but in later treatments*

emphasis is also put on a continuous training process. Such a change was first and foremost conditioned by constant and rather rapid changes in technologies and organisations requiring the availability of labour force with up-to-date knowledge. At the same time, the constant demand for new knowledge reduces the importance of previously acquired education as a determinant in human capital (Van Loo 2004). It has been detected that ethnic Estonians got significantly higher salary than non-Estonians during the period 1995–2007. The differences in salaries were not large, being in the range of 10–15%. Still, there is no explanation for these differences (Leping and Toomet 2008). The main element of comparison in this article is the mother tongue, but as the mother tongue and ethnic nationality do not coincide in the case of only a few per cents of the population, then comparison of the salaries of Estonians and non-Estonians can very well be discussed here, too. Salary comparisons made so far and the generally recognised idea, that investment in education increases the prospect for a higher salary, provide a possibility to discuss in this article the reasons for salary differences, if it turns out, for example, that people who are not the native speakers of Estonian (hereinafter ‘non-native speakers’) aged 20–64 participate in continuing training much less than persons who speak Estonian as their mother tongue (hereinafter ‘native Estonian speakers’).

### **Recent participation in training**

The main scaling indicator for non-taught learning outside the formal education system is participation in different forms of training. 40% of the 20–64-year-old population in Estonia (hereinafter ‘respondents’) participated in at least one training during the previous 12 months. In the sense of this indicator, training embraces studies supervised by teachers or lecturers, seminars and workshops and on-the-job trainings. According to the 1997 Adult Education Survey, non-Estonians participated in continuing training considerably less compared to Estonians (participation in training during the previous two years was surveyed) (Vöörmann 2001). The situation did not change in 2007 either. Respondents from the group of native Estonian speakers participated in trainings much more (45%) compared to non-native speakers (31%). Figure 1 offers a more detailed division with respect to participation in trainings, with a further division of non-native speakers by having or not having Estonian citizenship and with or without knowledge of the Estonian language. In comparison with non-native speakers, native Estonian speakers participated much more in courses under teacher’s or lecturer’s guidance as well as in seminars and workshops and on-the-job trainings. Participation of non-native speakers also depended to a large extent on the knowledge of Estonian and on the fact whether the respondent had Estonian citizenship or not. The lowest result in the participation in trainings was among non-native respondents who did neither have the knowledge of Estonian nor Estonian citizenship. Non-natives, who did have the knowledge of Estonian as well as Estonian citizenship, participated in different courses under teacher’s or lecturer’s guidance almost as much as native Estonian speakers. At the same time, compared to native Estonian speakers, the same group of respondents participated less in seminars, workshops and on-the-job trainings. With some reservations, residents of Estonia speaking other language than Estonian as mother tongue can also be considered as ethnic minorities living in Estonia. In this case, the results confirm, for example, McGiveny’s data regarding the importance of mother tongue according to which ethnic minorities in the United Kingdom participated in continuing training considerably less than the native population (Jarvis 1998).

The main reason for participation in training (most important trainings for the respondent) was to perform better at work and to improve career-related prospects. Those reasons were named by nearly 80% of training participants. Other possible reasons were mentioned considerably less frequently. At the same time, nearly a fifth claimed that reasons for participation were also related to reduction of the possibility of losing a job, obligations to participate in trainings and gaining necessary knowledge and skills. Analysis of possible differences by taking into account only the mother tongue of respondents revealed that mother tongue did not have any special effect on the evaluations given. Native Estonian speaking respondents, however, did note a bit more the obligation to participate in training. But in case of non-native speakers, the knowledge of Estonian language had a great effect on the evaluations provided by them. For example, when 14% of non-native speakers, who

were able to speak Estonian, noted that the reason for participation in trainings was reduction of the possibility of losing their job, then the same rate among non-native speakers with no knowledge of Estonian was 27%. Likewise, among the respondents with no knowledge of the Estonian language, there were considerably more people who named improvement of their career prospects and a wish to change profession as one reason.

It can be stated on the basis of the results of prior analyses, that the character of current work (occupational position) and the educational level attained earlier have an effect on the participation in continuing training. Therefore, it is important to elicit the respondents' current educational level and occupational position. Table 1 shows relevant comparison on the basis of mother tongue and, among non-native speakers, also the comparison on the basis of having or not having knowledge of the Estonian language and Estonian citizenship. The main differences in the comparison of native Estonian speakers and non-native speakers lay in a considerably bigger percentage of basic level education among native Estonian speakers and a considerably bigger percentage of occupational education among non-native speakers. However, there were remarkable differences in the division of non-native speakers depending on the citizenship and knowledge of Estonian. It can be said that non-native speakers with the knowledge of Estonian and with Estonian citizenship had a noticeably higher educational level than native Estonian speakers, if to base it on a considerably larger share of higher education. Nearly a half of non-native respondents, who did not have the knowledge of Estonian, had occupational education as their highest educational level attained. But, almost half of the non-native speakers without the knowledge of Estonian had occupational education as their highest completed level of education.

The distribution by occupational position revealed similar results as the educational level-based comparison. In other words, there were differences between native Estonian speakers and non-native speakers, but the occupational position of non-native speakers was greatly influenced by the presence of the knowledge of Estonian language and Estonian citizenship. Non-native respondents, who spoke Estonian and owned Estonian citizenship, had occupational position similar to that of native Estonian speakers, which meant a relatively large share of managers, professionals, associate professionals and clerks among them. The majority of non-native respondents, who had no knowledge of Estonian and no Estonian citizenship, worked as skilled workers, but there was also a large share of elementary occupation workers among them.

Educational level as well as occupational position both had a great influence on the participation in trainings. Irrespective of educational level, native Estonian speakers participated in trainings more than non-native speakers (total of all groups). Regardless of educational level, non-native speakers with the knowledge of Estonian and with Estonian citizenship participated in trainings more than other groups of non-native speakers. Nevertheless, their respective percentage was smaller than that of native Estonian speakers with respect to all educational levels, except basic education. At the same time, in case of basic education, a small sample number could also have influenced the gained result. On the basis of educational level, native Estonian speakers with higher educational level were the most active in attending trainings. On the basis of occupational position, the most active participants in trainings were native Estonian speaking managers and senior officials. Estonian professionals, associate professionals and clerks were not far behind. Similarly to the educational level, native Estonian speakers outranked non-native respondents (all groups in total) in attending trainings across all occupations. At the same time, non-native speakers with the knowledge of Estonian and with Estonian citizenship attended trainings almost as much as the representatives of the same occupations among native Estonian speakers. This was the case among professionals, associate professionals, clerks, and also among service workers and skilled workers. There were no occupational positions among non-native speakers without the knowledge of Estonian and without Estonian citizenship in case of which a high training participation rate could be detected. Still, there could be detected quite a large participation percentage among professionals, associate professionals, clerks and skilled workers who belonged to the group of non-native speakers with knowledge of the Estonian language and with Estonian citizenship.

Based on the results displayed in Tables 1 and 2, we can state that the high participation rate of native Estonian speakers in trainings compared to non-native speakers with the knowledge of Estonian and with Estonian citizenship was to some extent due to a higher percentage of managers and senior officials among native Estonian speakers and they were also more active in participation. Two separate groups could be distinguished — native Estonian speakers and non-native speakers with the knowledge of Estonian as one group and non-native speakers who had no knowledge of Estonian as the second group. Differences between those groups were traced also by educational level, but those differences were not nearly as big as the differences by occupational position and with regard to the activeness in training participation.

In addition to the frequency of participation in trainings, the field of training is also important (Figure 2). The analysis includes trainings that were named first by a respondent. The most popular fields of training across all groups were services, engineering, manufacturing and construction as well as social sciences, business and law. The lowest participation rate was in the trainings related to agriculture, science and education. Native Estonian speaking respondents preferred mostly social science, business and law trainings, but among non-natives without the knowledge of Estonian, the most chosen trainings were related to engineering, manufacturing and construction. When 37% of the non-natives who did not speak Estonian participated in trainings named above, then in other groups, the percentage of participation remained under 25%. Services-related trainings were also fairly popular in this group, but non-native respondents with the knowledge of Estonian language were not far behind either in this field of training. It should also be noted that knowledge of the Estonian language brought the participation in trainings of respondents with different mother tongue closer to that of native Estonian speakers, but essential differences still remained. Knowledge of the Estonian language had an impact on the choice of training field. But, a direct relation existed between the occupational position and field of training. For example, there could be detected a visibly high percentage of skilled workers and operators in the non-native group without the knowledge of Estonian, and this expectedly leads to their remarkably larger participation in the trainings intended for blue-collar workers. On the basis of the connection between occupational position and field of training, the higher participation percentage of non-native speakers in services-related trainings may seem unreasonable. At the same time, the transport sector, where a lot of skilled workers are employed, also belongs under services.

In addition to participation in training activities, independent non-taught learning, the readiness for it and actual acquisition of new knowledge are also important. There are a lot of opportunities for non-taught learning and a selection of those is shown in Table 3. According to the 2007 survey, during the previous 12 months, a third of native Estonian speaking respondents had used the assistance of a friend or a family member for non-taught learning. This method was used least by non-native respondents without the knowledge of Estonian and without Estonian citizenship. The rate of respondents who had self-educated themselves independently or with the help of the computer was also the highest among native Estonian speakers and the lowest among the non-native speakers without the knowledge of Estonian and without Estonian citizenship. The latter group was the least represented with regard to all kinds of non-taught learning. Computer as a teaching aid was most popular among native Estonian speakers. Non-native speakers with knowledge of the Estonian language and with Estonian citizenship used the computer almost as much as natives. Non-natives with knowledge of the Estonian language used television, radio or video a bit more for non-taught learning than native Estonian speakers. Nearly a fifth of native Estonian speakers educated themselves individually in libraries or learning centres, whereas only a tenth of non-native speakers used the referred sources.

While viewing the participation in continuing training, it is important to see which factors have larger influence on participation and where the biggest differences lie. The regression model presented in Table 4 shows that current participation in training activities has been largely influenced by occupational position and educational level. From the point of view of educational level, the most influential factor regarding participation in trainings was higher education. From the point of view of occupational position, the most influential factors were working as a manager or senior official, but also as a professional, specialist or clerk. For example, there was a three times smaller probability that one could meet elementary occupation workers in continuing training than managers and senior officials, and a three

times bigger probability that one could meet persons with higher education there than people with basic education. Females were also more frequent participants in continuing training. The model of regression showed a significant influence of the respondents' mother tongue, the knowledge of Estonian, and possession of Estonian citizenship on attending trainings. The differences were not as big as by educational level and occupational level, but mother tongue played nevertheless an important role, and there was a higher probability that one could more frequently meet non-native speakers with the knowledge of Estonian and with Estonian citizenship in trainings.

### **Reasons for not participating in trainings**

The previous analysis handled first and foremost participants in trainings and their relevant characteristics. Unfortunately, people who actually participated in trainings were in the minority, thus over a half of the respondents had not participated in continuing training during the previous 12 months. Most of those who had not educated themselves had not wished to do it either. Still, over a fifth of the respondents who had not participated in trainings, had still wished to participate. Among the respondents who had not attended any trainings during the previous 12 months, non-native speakers without knowledge of the Estonian language and without Estonian citizenship had the smallest share of people who would have wished to attend trainings. But, among non-native speakers with knowledge of the Estonian language and/or with Estonian citizenship the situation was the opposite: they had the largest number of those who would have wished to attend trainings. In the latter group, the proportion of respondents who would have wished to participate in trainings reached a fourth. A fifth of native Estonian speakers who had not participated in continuing training would have wished to do that (Figure 3).

The most important reasons for not participating in trainings were the price, unsuitable time due to working hours, family-related duties and inconvenient location of trainings. Inconvenient location and price were the reasons pointed out most often for not participating in training among non-native speakers compared to native Estonian speakers, who claimed the lack of initiative a more common reason for not participating in training. Internal distribution within the group of non-native speakers was analysed separately. Considering the size of sample, citizenship was not included in the analysis, but knowledge of the Estonian language was included as it proved to have larger influence on non-native speakers compared to the influence of citizenship. Training price was elicited by non-native speakers without the knowledge of Estonian as an especially frequent drawback for not participating in training. As many as 61% of the respondents in this group named the price of training as an hindrance. At the same time, family duties were noted to a smaller extent by those respondents (Table 5).

Respondents, who had not gone in for any training during the previous 12 months and had not wished to do it, had certain reasons for it. The main reason as stated was that no supplementary training was needed for either their work or personal life. Opinion about being too old to study and not wanting to go back to school were also frequent reasons. Opposition by employer to participation in trainings, the lack of benefit to be gained from trainings or the unavailability of courses in the desired specialty (field of training) were mentioned less frequently. Mother tongue and, in non-native speakers' case, knowledge of the Estonian language and possession of the Estonian citizenship had a strong influence on the frequency of the mentioned responses. As a rule, Estonians named possible reasons for not attending trainings to a lesser extent than non-native speakers, except the reason of lacking initiative to attend trainings. Non-native speakers without the knowledge of Estonian and without Estonian citizenship considered further training unnecessary for their work and personal life more often than other groups of respondents. On average, non-native speakers pointed out these reasons more often than native Estonian speakers. At the same time, non-natives with the knowledge of Estonian and with Estonian citizenship pointed them out less frequently than native Estonian speakers. Unsuitable price of training as a reason for not attending it had the smallest proportion among native Estonian speakers, but here the difference with non-native respondents with Estonian citizenship but without knowledge of the Estonian language was minimal and not statistically important in this analysis. Not wishing to go back to school and an opinion of being too old for studying were most significant reasons among non-native speakers without the knowledge of Estonian. A number of reasons pointed out by this group led to an impression that the majority of such



answers could be due to a high percentage of elderly people in this group. This theory, however, was not proven. For example, among the non-native speakers aged 20–49 and also 50 and older, the reason ‘I am too old for studying’ was pointed out 10% less frequently by those with knowledge of the Estonian language (Table 6). The results are rather similar to the results of the 1997 survey, where age and lack of money also posed bigger problems in particular to non–native speakers (Krusell 2001).

### **Participation in training in the future**

When it comes to future participation in trainings, three opinions can be highlighted: a firm intention to participate, potential readiness to participate, and, of course, no intention to participate. Although in some fields of training there were a relatively large number of those who had a firm intention to participate in trainings, there were, as a rule, an equally large number of those who potentially planned to attend the trainings under discussion. The number of those who pointed out the improvement of knowledge and skills in their specialty as the most desired field of training was the largest. Improvement of the knowledge of foreign languages held the second place by popularity. About a tenth of respondents had firm plans to participate in the trainings providing computer skills and in the trainings of a specialty connected to a person’s previously acquired specialty.

According to the 1997 survey, Estonians wished to participate in trainings much more than non–native speakers. For example, 66% of non–native speakers had not participated in trainings in the past and had no intention of doing it in the future either. The relevant proportion among Estonians was 49%. (Unt 2001) As of 2007, too, taking mother tongue as the basis, there were fewer of those among native Estonian speakers who had no intention to attend trainings in future. However, there were no indications that the popularity of trainings planned for the future depended on mother tongue. But, at the same time, native Estonian speakers more often planned to develop their specialty–related skills and knowledge. 27% of native Estonian speakers planned to do it and 26% expressed potential readiness to do it. 15% of non–native speakers expressed their firm readiness and 22% had potential intentions for doing it.

Estonia cannot be distinguished as a country with a large number of people engaged in own business and every newcomer is welcomed. A wish to gain knowledge on business was not very popular, but despite the small interest, it was still a bit more attractive for native Estonian speakers. To be more exact, 5% of native Estonian speakers had firm intention to educate themselves in business and 18% had potential interest in it. The corresponding proportions among non–native speakers were 3% and 14%. Taking into account the actual and probable interest in participation in trainings, we can say that native Estonian speakers were more ready to educate themselves in the future (in the following 12 months) than non–native speakers. Depending on the knowledge of Estonian, the answers provided by non–native speakers were proportionally much different. Figure 4 shows the most popular fields of training among non–native speakers that they would have liked to attend during the following 12 months. The most popular fields were language courses (incl. the Estonian language courses), trainings on computer skills and speciality–based trainings. By all most popular fields of training, there were considerably more of those among non–native speakers with the knowledge of Estonian who had a firm intention to participate in trainings. Their difference from non–native speakers without the knowledge of Estonian was the biggest in case of in-service trainings. Potential readiness for participation was expressed remarkably more often than firm intentions by both non–native groups, but even here, except in the case of computer trainings, non–native speakers with Estonian language skills had more interest in education. It should be pointed out that only a third of the respondents without the knowledge of Estonian expressed their intention to start learning Estonian.

In-service training can in a sense be considered the most important field of continuing training and object of non-taught learning. In-service training enables to improve the employee’s professional knowledge and helps to secure the job or obtain a higher occupational position. Therefore, it is important to know which model influences participation in in-service training and how and what kind of influence Estonian as the mother tongue or, in the case of non–native speakers, the knowledge of Estonian, has on participation in training (Table 7). Educational level and occupational position had the most important role. In other words, people with higher educational level are more likely to educate themselves again in the future and people holding elementary occupations are the least likely to do so.

Age was also an important factor — younger respondents were more willing to participate in in-service training. The knowledge of Estonian and possession of the Estonian citizenship as well as Estonian being the mother tongue had an effect on participation in trainings, but, at the same time, educational level and occupational position had more influential power.

## Summary

Participation in lifelong learning is extremely important to ensure, in particular, competitiveness on the labour market and also the country's sustainability. In the European Union context, the population in Estonia ranks not the last in terms of lifelong learning, neither are they among the leaders. People in Estonia participate remarkably more in trainings compared to the residents of most Eastern-European countries, but we are far behind the Western-European and Scandinavian countries. Against all factors, participation in continuing training was greatly influenced by educational level, occupational position and mother tongue. Low participation rate was a problem among people having occupational positions requiring low educational level. The comparison of native Estonian speakers and non-native speakers revealed that and in practically all occupations and on all educational levels non-native speakers were less active in participating in trainings. At the same time, knowledge of the Estonian language greatly influenced the participation in trainings of non-native speakers, and to some extent also possession of Estonian citizenship. We can say that even though non-native speakers with the knowledge of Estonian and with Estonian citizenship had lower participation rate in different trainings than native Estonian speakers, it was still much higher than the respective rate among the non-native speakers without the knowledge of Estonian and without Estonian citizenship. A similar situation occurred in case of independent non-taught learning and intentions to participate in continuing training in the future. The reason for prominent differences in the group of non-native speakers lies in a considerably different occupational structure of the non-natives who are fluent in Estonian and have Estonian citizenship, and also their more active self-education across all occupational positions.

It is possible that the modest activeness in participation in trainings of non-native speakers is due to a small number of trainings with mother tongue as the language of instruction. Over 90% of the respondents from the group of native Estonian speakers said that they have a possibility to participate in trainings conducted in their own mother tongue. Only a little over a half of non-native speakers said to have the possibility to participate in trainings carried out in their mother tongue (Figure 5).

Therefore, non-native speakers with the knowledge of Estonian have a considerably wider choice and possibility to participate in trainings. Non-native speakers' activeness in participation in trainings can definitely be raised if their knowledge of the Estonian language is improved. But the fact that numerous non-native speakers did not even wish to participate in the Estonian language courses, is worrying. Developments in the Estonian society could be similar to a description by Kalter (2003). According to Kalter, immigrants have an individual capital, intrinsic to their ethnic group, for instance mother tongue or social capital, and that is usually less competitive compared to the respective kind of capital of natives. The extent to which the original capital intrinsic to a particular ethnic group can be used and how effectively it can be used, depends largely on the fact if a separate ethnic community has emerged in the target state or not. The existence of ethnic community facilitates the immigrants to use and develop the capital, originally intrinsic to this respective group, in the social structure, which in turn creates a base for strengthening ethnic networks, development and deepening of the closed-up state and the emergence of ethnic economy. A lower competitive force of immigrant capitals is, in some ways, due to their deficient skills and knowledge (e.g. knowledge of the national language) which are required in order to cope well in the new society. In simplified terms, the two main choices for immigrants are assimilation or segmentation. The first one presumes investments and effort to possess the target state's capitals, and the second choice means strengthening of the existing capital (Esser 2004). Acquisition of the Estonian language is a direct way for attaining the target state's capital, and the same implies to participation in the continuing training process. The existence of a relatively closed ethnic community is definitely not beneficial to Estonia, and one method for achieving a more integrated society is to increase the level of motivation among non-natives to acquire the knowledge capital, which would help them cope well in their state of residence.

# SOOLISED ERINEVUSED TÄISKASVANUTE KOOLITUSES

Marin Randoja  
Statistikaamet

## Sissejuhatus

Haridus on inimese elukvaliteedi oluline osa. See mõjutab võimalusi tööturul ja sissetulekuid, aga ka tervist, elamistingimusi ja ühiskonnaelus osalemist. Sotsiaalse sidususe seisukohalt on eriti oluline täiskasvanute koolitus. Õppimine võimaldab inimesel arendada oma võimeid, saada uusi teadmisi, täiendada oma kutseoskusi ja kohaneda muutustega. Täiskasvanute koolitust võib vaadelda ka kui teist võimalust nende jaoks, kellele nooruses omandatud hariduse tasemest enam ei piisa või kes soovivad eriala vahetada. Selleks et käia kaasas teaduse ja tehnoloogia arenguga, on vaja pidevalt õppida. Sellepärast on oluline uurida, millised on eri ühiskonnarühmade õppimisvõimalused.

Täiskasvanute koolituses on soolisi erinevusi kogu maailmas. Sooline segregatsioon algab koolist ja kandub edasi inimeste tööellu ning hilisemasse hariduse omandamisse. Naised ja mehed erinevad õppimisele kulutatud aastate ja õpitud erialade poolest, Eestis jääb meeste haridustee sageli naiste omast lühemaks. Täiskasvanute koolituses osalevad tõenäolisemalt kõrgema haridustasemega inimesed (Desjardins jt 2006). Soolised erinevused koolituses osalemises tulenevad ka sellest, et naiste ja meeste ametid ja tegevusalad erinevad. End rohkem koolitades võivad naised püüda ka tasa teha soost tingitud palgaerinevusi. Soolised erinevused täiskasvanute koolituses võivad peale eespool mainitud põhjuste olla tingitud ka teistest naiste ja meeste tööturu- (nt naised töötavad rohkem avalikus sektoris) ja isiklike (nt meeste ja naiste huvialade erinevused) näitajate erinevustest, kuid erinevusi võib olla ka siis, kui need näitajad on mõlema soo puhul samad. Näiteks võidakse meestele tööalast koolitust rohkem pakkuda ainuüksi seetõttu, et neil on väiksem tõenäosus töötamine katkestada. Naiste ja meeste erinevused koolituses osalemisel võivad olla põhjustatud ka diskrimineerimisest. (Arulampalam jt 2003) Tööl ilmneb diskrimineerimine näiteks siis, kui naisi ei edutata kõrgematele ametipositsioonidele, kus on paremad koolitusvõimalused, või kui naised ei pääse tegema nn meestetöid ja jäävad ilma ka võimalusest osaleda nende töödega seotud koolitustel (Dieckhoff ja Steiber 2009).

Inimkapitali teooria seostab tööga seotud koolitustel osalemise erinevusi naiste ja meeste vahel sellega, et ka nende tööelud on erinevad. Naiste tööelus olevad pausid ja meestest lühem tööstaaž lühendavad aega, millal on võimalik koolitustest kasu saada. Seega teoreetiliselt peaks lapsi planeerivatel naistel olema väiksem tõenäosus koolitustel osaleda, sest vahetult enne lapsega koju jäämist omandatud teadmised ei pruugi mõne aasta pärast tööle naastes enam aktuaalsed olla. Meeste puhul on asi pigem vastupidine — isaks saades väldivad mehed rohkem riske ja nende seotus töökohaga ning huvi investeerida oskuste täiendamisse suureneb. Samasuguse loogika järgi käituvad koolitust pakkuvad tööandjad. Et tööandjal ei ole infot naise lapsesaamisplaanide kohta, ei soovi nad eriti palju investeerida ühegi fertiilses eas naise koolitusse. (Dieckhoff ja Steiber 2009)

Lapsega pikalt kodus olemine võib mõjutada naise edasisi koolitusvõimalusi. Sellel võib olla negatiivne tagajärg, sest pikka aega töölt eemal olemine vähendab seotust tööturuga. Seetõttu on väiksem ka tõenäosus, et tööandja tahab investeerida naise inimkapitali ja pakkuda talle koolitust. Samas võib ilmned ka vastupidine mõju — et kaotatud inimkapitali tasa teha, võib tööandja hoopis rohkem koolitust pakkuda. (Puhani ja Sonderhof 2008) Uuringud (Bergemann ja van den Berg 2008) on näidanud, et kui naised osalevad pärast lapse sündi koolituses, laiendab see nende võimalusi tööturul. Nii nende tööhõive määr kui ka palgatase on sel juhul kõrgemad kui neil, kes koolituses ei osale.

Naiste ja meeste koolituses osalemise kohta tehtud uuringutes (nt Kivinen ja Rinne 1996; Arulampalam jt 2003; Cooke jt 2009) on saadud erinevaid tulemusi. Uuringu tulemused olenevad peamiselt riigist ja uuringu toimumise ajast. Mõnedes riikides (nt Põhjamaades) osalevad naised koolituses rohkem kui mehed, teistes riikides (nt Saksamaal) on olukord vastupidine. Riikidevahelised erinevused tulenevad muu hulgas üldisest koolituses osa-

lemise määrast riigis, haridussüsteemist, koolitusprogrammidest, naiste ja meeste ametipositsioonide erinevusest ja haridustasemest.

Kivinen ja Rinne (1996) leidsid Soomes 1990. aastal korraldatud uuringu põhjal, et naised osales täiskasvanute koolituses rohkem kui mehi. Enamik vaba ajaga seotud kursustel osalejatest olid naised, suur hulk naised osales ka kutsekoolituses. Naised osalesid peamiselt kunstide, oskuste, tervise ja heaoluga seotud koolitustel. Mehed käisid rohkem juhtimise, äri, loodusteaduste ja tehnikaga seotud koolitustel. Soomes olid tööandja pakutud koolitused mõeldud rohkem meestele, kes ühtlasi pidid koolituse eest ise maksma harvemini kui naised.

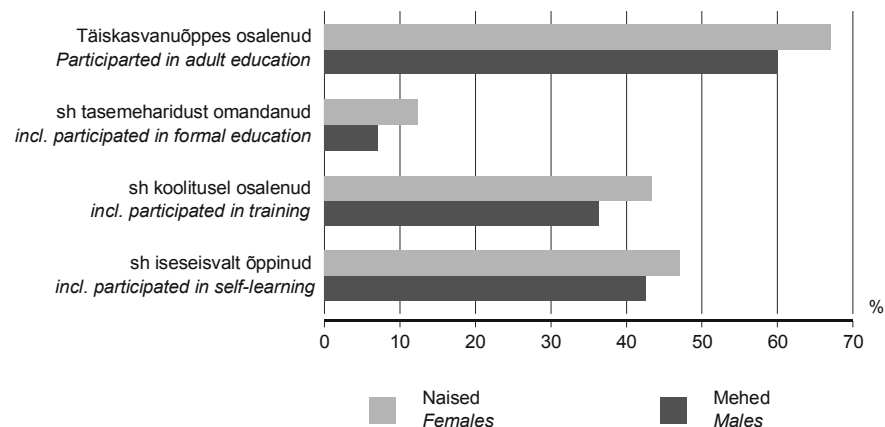
Täiskasvanute koolituses osalemine on seotud investeeeringutega aega ja rahasse ning riskiga, kas omandatu ikka vastab oodatule (Clayton 2000). Ashenfelteri ja Cardi (1984) järgi on naistel koolitusest rohkem kasu kui meestel ning nende sissetulek kasvas pärast koolitust meeste omast rohkem. Koolitusel on suurem mõju ka neile, kellel oli koolitusel osalemiseks kindel ametiga seotud ajend. Goslingi (2009) ning Kivineni ja Rinne (1996) kohaselt aga võivad õppimisest rohkem mehed, sest nad saavad pärast koolitust parematele ametipositsioonidele. Kivineni ja Rinne (1996) uuringust selgus, et kõige rohkem said koolitusest kasu kõrgematesse sissetulekurühmadesse kuuluvad inimesed. Võrreldes madalamat palka saava viiendiku hulka kuuluvate inimestega osalevad kõrgema palgaga viiendikku kuuluvad mehed ja naised tööga seotud koolitustel rohkem (Arulampalam jt 2003). Et tööandja on motiveeritud nende koolitamise eest maksma, ei pea suurema sissetulekuga inimesed koolituskulusid ise tasuma (Kivinen ja Rinne 1996). Naiste palk on enamikus riikides meeste omast väiksem, mistõttu võib eeldada, et naised osalevad tööga seotud koolitustel vähem ja maksavad oma õppekulude eest ise.

## Täiskasvanuõppes osalemine

Peamiselt on artiklis kasutatud 2007. aastal toimunud täiskasvanute koolituse uuringu andmeid. Analüüsitud on eelkõige 20–64-aastaste osalemist täiskasvanuõppes uuringule eelnenud 12 kuu jooksul. Euroopa riikide võrdlemisel on vaatluse all 25–64-aastased inimesed. Täiskasvanuõppes osalevate inimeste all on mõeldud neid, kes omandavad tasemeharidust (üld-, kutse- ja kõrgharidus), osalevad koolitusel või õpivad iseseisvalt. Koolituse alla kuuluvad (täiendus)koolitus (nt tööturu-, vabaharidus- või töökoolitus), kursused, seminarid, õpikojad, väljaõpe töökohal ja eratunnid. Iseseisev õppimine ehk teadlik enesetäiendamine on teadmiste ja oskuste teadlik täiendamine perekonnaringis, töökohal ja igapäevaelus. Selle alla kuulub pereliikmelt, sõbralt või kolleegilt õppimine, iseseisev õppimine trükimaterjali abil või arvuti, meedia jms vahendusel, vaatamisvärsustega tutvudes giidilt info saamine ning raamatukogus või õppekeskuses käimine õppimise eesmärgil.

Joonis 1 **20–64-aastaste osalemine täiskasvanuõppes viimase 12 kuu jooksul soo ja õppeliigi järgi, 2007**

Figure 1 *Participation of the population aged 20–64 in adult education during the last 12 months by sex and type of study, 2007*



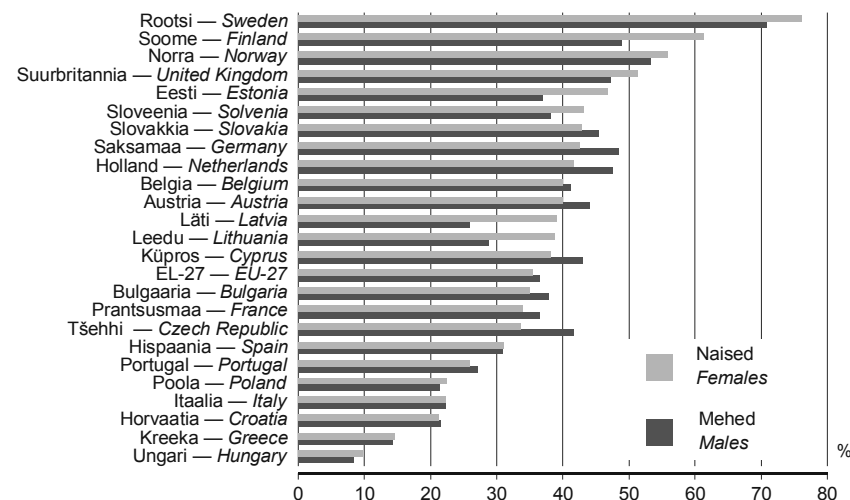
2007. aasta uuringu kohaselt osales uuringule eelnenud 12 kuu jooksul täiskasvanuõppes 516 000 inimest ehk 64% 20–64-aastastest inimestest. Naised on uusi teadmisi omandama aktiivsemad kui mehed — naistest õppis 67% (283 800 naist) ja meestest 60% (232 200 meest) (joonis 1). Kõige suurem erinevus naiste ja meeste vahel oli tasemehariduse omandamisel, kus naiste osatähtsus oli meestest peagu kaks korda suurem. Et vaatluse all olid inimesed alates 20. eluaastast, oli suur osa tasemeharidust omandavatest inimestest oma haridusteed lõpetamas ning naiste ja meeste vaheline erinevus tulenes peamiselt 20–29-aastaste soolistest erinevustest tasemehariduse omandamisel. 20–29-aastastest naistest omandas tasemeharidust 38%, meestest aga vaid 22%. Meeste haridustee katkeb varem ja nad piirduvad hariduse madalamate astmetega. Näiteks üliõpilaste seas oli 2007. aastal naisi 62%. Tasemehariduse omandamises oleva soolise erinevuse suuruse pooldest on Eesti Euroopa Liidus Läti järel teisel kohal ning erinevus on suur ka Slovakkias ja Rootsis. Euroopa Liidus on ka riike (nt Küpros ja Taani), kus tasemeharidust omandavaid mehi on naistest rohkem. Euroopa Liidus keskmiselt omandas 2007. aasta uuringu järgi tasemeharidust 7% 25–64-aastastest naistest ja 6% samaealistest meestest.

Iseseisvalt täiendas end 47% naistest ja 43% meestest. Mida noorem on mees, seda tõenäolisemalt ta iseseisvalt õpib: 20–29-aastastest meestest täiendasid ennast pooled, 50–64-aastastest ainult kolmandik. Naiste puhul ei ole õppimisel vanus eriti oluline, sest nad täiendavad end kogu elu. Esile võiks tuua vaid 30–39-aastased naised, kelle õppimisaktiivsus on suurem kui teistel: selles vanuses naistest täiendas end iseseisvalt üle poole. Iseseisev õppimine oleneb ka haridustasemest — kõrgema haridustasemega inimesed hoiavad ennast eluga kursis ja omandavad uusi oskusi aktiivsemalt kui madalama haridustasemega inimesed. Naisi mõjutab haridustase enesetäiendamisel rohkem — kolmanda taseme haridusega naised täiendasid ennast kaks korda rohkem kui esimese taseme haridusega naised.

Euroopa Liidus on täiskasvanuõppes osalevaid mehi keskmiselt veidi rohkem kui naisi: mehi 36,1% ja naisi 35,7% (joonis 2). Riigiti soolised erinevused varieeruvad. Riikides, nagu Rootsis, Soomes, Norras ja Suurbritannias, kus õppivate täiskasvanute osatähtsus on suur, on õppivate naiste määr meeste omast kõrgem. Kõige suurem on naiste ülekaal Soomes, Eestis, Lätis ja Leedus, kus täiskasvanuõppes osalevate naiste osatähtsus on meeste omast 10% võrra suurem. Soolised erinevused on väga väikesed Ungaris, Kreekas, Poolas ja Itaalias, kus õppivate täiskasvanute määr on madal. Tšehhis, Hollandis, Saksamaal, Küprosel ja Austrias on meeste osalusmäär naiste omast kõrgem.

Joonis 2 **25–64-aastaste osalemine täiskasvanuõppes viimase 12 kuu jooksul Euroopa Liidus soo järgi, 2007**

Figure 2 *Participation of the population aged 25–64 in adult education during the last 12 months in the European Union by sex, 2007*



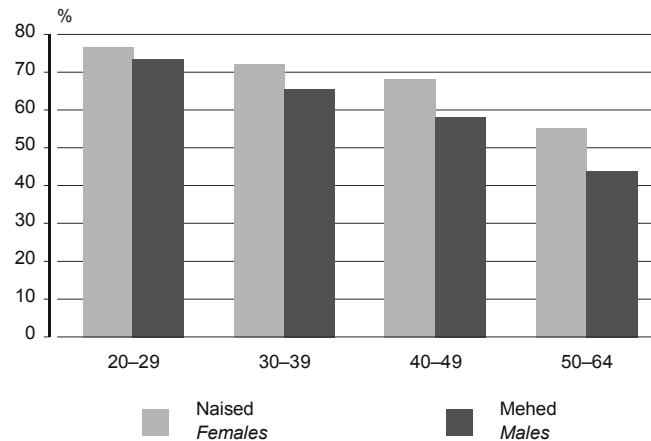
Allikas/Source: Eurostat.

Uuringud on näidanud, et mida vanemaks inimesed saavad, seda väiksema tõenäosusega nad õpivad (Desjardins jt 2006). Sellel on mitmeid põhjuseid. Vanemaks saades muutub karjääri arendamine ja edutamine vähem tähtsaks, samuti võib koolitustel osalemine osutada kulukamaks. Vanematel inimestel on jäänud töötada vähem kui noorematel, mis tähendab, et koolitusest saadud kasu on võimalik nautida lühema aja vältel. Samad põhjused mõjutavad ka tööandja otsust, kas investeerida töötajasse või mitte. Samuti kahaneb vanemas eas inimese valmisolek õppida, kuid põhjus võib olla ka selles, et selliseid koolitusi ja programme, mis vastaksid vanema inimese vajadustele, on vähe.

Õppimine on kõige populaarsem 20–29-aastaste seas (joonis 3). Selle vanuserühma naistest osales täiskasvanuõppes 77% ja meestest 73%. Õppijaid jääb vanuse kasvades olulisel määral vähemaks nii naiste kui ka meeste seas, kuid langustrend on järsem meeste puhul. Naiste osatähtsus täiskasvanuõppes osalemises on meeste omast suurem igas vanuserühmas, aga vanuse kasvades see vahe suureneb. Erinevused on suurimad 50–64-aastaste seas, kelle puhul naistest õppis 55% ja meestest 44%.

Joonis 3 **20–64-aastaste osalemine täiskasvanuõppes viimase 12 kuu jooksul soo ja vanuse järgi, 2007**

Figure 3 *Participation of the population aged 20–64 in adult education during the last 12 months by sex and age, 2007*



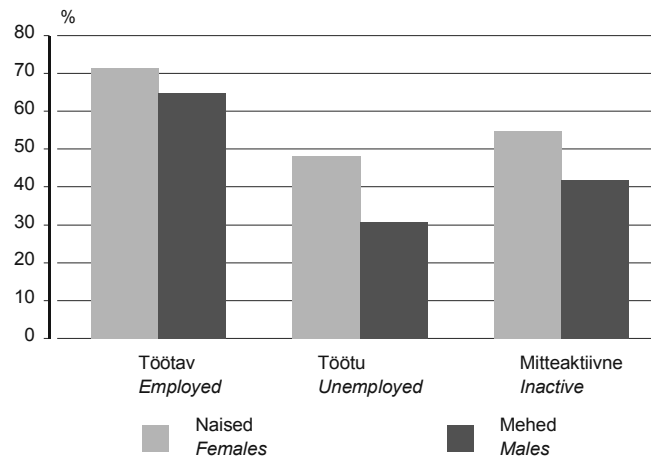
Formaalse hariduse eesmärk on valmistada inimesi ette edasiseks õppimiseks, õpetada neid õppima. Tänu heale haridusele pääsevad inimesed ligi headele töökohtadele ja mitmesugustele võrgustikele, mis omakorda pakuvad rohkem võimalusi täiskasvanuõppes osaleda. Teisest küljest võimaldab täiskasvanute koolitamine tasa teha või asendada madalat haridustaset. Tõenäoliselt vajavad koolitust kõige rohkem just madala haridustasemega inimesed. Koolituse ja haridustaseme puhul kehtib eriti naiste puhul seaduspära, et mida kõrgem on haridustase, seda rohkem koolituses osaletakse. Kolmanda taseme haridusega naiste seas oli täiskasvanuõppes osalevaid naisi üle kahe korra rohkem kui esimese taseme haridusega naiste seas. Kui kõrgeima haridustasemega naistest õppis 81%, siis madalaima haridustasemega naistest vaid 39%. Meeste puhul erinevused nii suured ei olnud: madalaima ja kõrgeima haridustaseme erinevus oli 1,7-kordne. Kui teise ja kolmanda taseme haridusega naised olid aktiivsemad õppijad kui mehed, siis esimese taseme haridusega mehed õppisid sagedamini kui naised — täiskasvanuõppes osales 46% esimese taseme haridusega meestest. Madala haridustasemega meeste seas oli õppimine populaarne eelkõige tänu 20–29-aastastele — selles vanuses oli esimese taseme haridusega õppivate meeste osatähtsus naiste omast märksa suurem (57% meestest ja 40% naistest).

Uuringud (Desjardins jt 2006) on näidanud, et töötavad inimesed osalevad täiskasvanuõppes palju suurema tõenäosusega kui töötud inimesed. Siiski võivad ka töötud üsna sagedasti koolitustel osaleda. Paljudes riikides on spetsiaalselt töötutele mõeldud programmid ehk aktiivsed tööturumeetmed, mille eesmärk on parandada töötute palgatavust. Paljud töötud on madala haridustaseme ja väheste oskustega, seega annavad need programmid neile hea võimaluse õppida ja tänu sellele ka töö leida. Inimesed, kes tööjõu

hulka ei kuulu, näiteks kodused ja pensionärid, osalevad täiskasvanuõppes harva. Eriline rühm mitteaktiivsete seas on üliõpilased, kellest osaleb täiskasvanuõppes enamik. Sotsiaalsest staatusest olenemata on õppivate naiste osatähtsus suurem kui meeste oma (joonis 4). Kõige suurem on õppijate osatähtsus töötavate inimeste seas, sest suur osa täiskasvanuõppes on just tööga seotud. Töötavatest naistest osales täiskasvanuõppes 71% ja meestest 65%. Kõige vähem oli täiskasvanuõppes osalejaid töötute hulgas ja nende puhul oli naiste ja meeste vaheline erinevus kõige suurem. Õppijate osatähtsus oli töötute naiste hulgas 1,6 korda suurem kui töötute meeste seas — töötutest meestest õppis 31% ja naistest 48%. Mitteaktiivsed osalesid täiskasvanuõppes rohkem kui töötud.

Joonis 4 **20–64-aastaste osalemine täiskasvanuõppes viimase 12 kuu jooksul soo ja sotsiaalse seisundi järgi, 2007**

Figure 4 *Participation of the population aged 20–64 in adult education during the last 12 months by sex and social status, 2007*



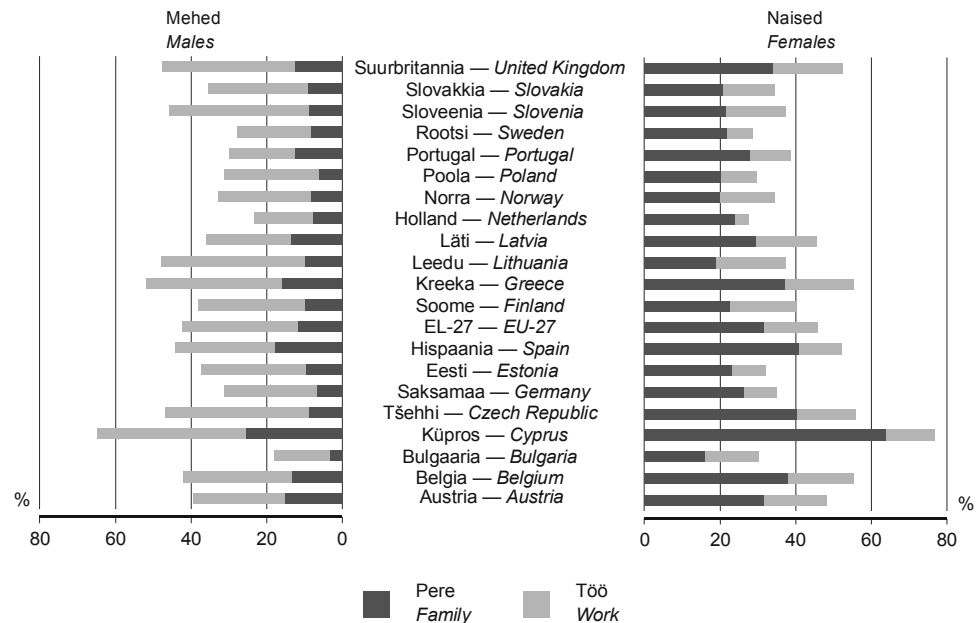
### Täiskasvanuõppes mitteosalemise põhjused

2007. aasta uuringu kohaselt ei käinud viimase 12 kuu jooksul koolis ega osalenud ühelgi koolitusel pooled naised ja 60% meestest. Siiski oleks 18% sellistest meestest ja 26% naistest seda teha soovinud, aga mitmesugustel põhjustel olid pidanud õppimisest loobuma. Peamised põhjused olid koolituse liiga kallis hind (28%), ajapuudus perekohustuste tõttu (19%) ja koolituse sobimatus töögraafikuga (15%). Meeste jaoks olid kõige olulisemad takistused töögraafik (25%) ja koolituse liiga kallis hind (24%). Naised ei saanud õppida peamiselt koolituse hinna (31%) ja perekohustuste (26%) tõttu. Töö- ja pereelu ühitamisega peavad naised palju rohkem tegelema kui mehed — meestest pidas seda oluliseks takistuseks vaid 11%.

Joonisel 5 on toodud Euroopa Liidu riikide kaupa need 25–64-aastased, kes ei käinud koolis või koolitusel peamiselt töögraafiku või perekohustuste tõttu. Kõikide riikide puhul on nende takistuste puhul märgata soolisi erinevusi. Euroopa Liidus keskmiselt pidas töögraafikut kõige olulisemaks takistuseks 30% meestest ja 14% naistest. Eesti 25–64-aastastest meestest oli see takistus 28%-le ja naistest 9%-le. Kõige rohkem takistas töögraafiku sobimatus Küprose, Tšehhi, Leedu ja Sloveenia mehi ning Leedu, Kreeka ja Suurbritannia naisi. Kõikides riikides on naised enamik neist, kes pidasid peamiseks takistavaks asjaoluks perekohustusi. Euroopa Liidus keskmiselt pidi perekohustuste tõttu koolis või koolitusel käimisest loobuma iga kolmas naine ja kaheksas mees. Eriti paljusid naisi takistasid perekohustused Küprosel, Tšehhis ja Hispaanias. Meeste jaoks oli see oluline takistus Küprosel, Hispaanias ja Kreekas. Et enamik koolitusi on seotud tööga, võib paljudes riikides nende suur osatähtsus, kes ei käi koolis või ei osale koolitusel perekohustuste tõttu, olla tingitud madalast hõivemäärast, eriti naiste puhul.

Joonis 5 25–64-aastaste koolis või koolitusel käimise peamised takistused viimase 12 kuu jooksul Euroopa Liidus soo järgi, 2007

Figure 5 Primary obstacles to going to school or participation in training in case of the population aged 25–64 during the last 12 months in the European Union by sex, 2007



Allikas/Source: Eurostat.

## Koolitustel osalemine

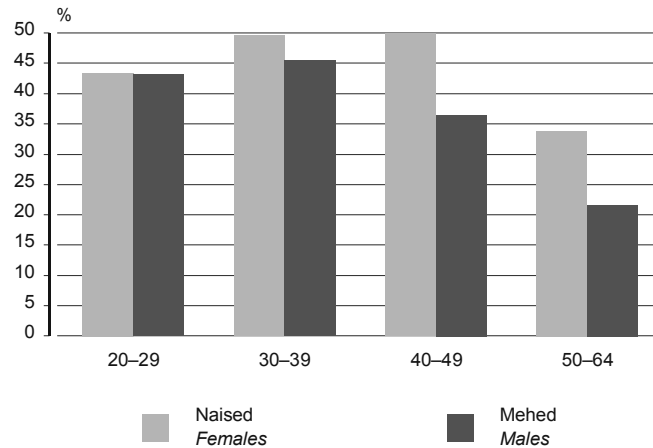
2007. aasta täiskasvanute koolituse uuringu kohaselt osales koolitusel 36% meestest ja 43% naistest. Kõige populaarsemad olid õpetaja või lektori juhendamisel toimunud kursused või eratunnid, millest võttis osa ligi kolmandik naistest ja üle viiendiku meestest. Üsna levinud oli ka töökohal toimuv õpe, milles osales naised ja mehed ühepalju — 17%. Seminaridest ja õpikodadest võttis osa 12% naistest ja 7% meestest. Kõige vähem osalejaid oli kaugkursustel ja -koolitustel — neist võttis osa vaid paar protsenti täiskasvanutest

Vanuse kasvades koolitusel osalevate inimeste arv üldjuhul kahaneb. Mõnede Euroopa Liidu riikide seas tehtud uuringust (Arulampalam jt 2003) selgus, et kindlal ametikohal, tegevusalal, ühesuuruses ettevõttes jms töötavatel naistel koolitustel osalemine vanusest ei olene. Sama uuringu kohaselt aga mõjub meeste puhul vanus koolitustel osalemisele negatiivselt: mida vanem on mees, seda väiksem on koolitustel osalemise tõenäosus. Niisugused soolised erinevused võivad tekkida juhul, kui naised töötavad sellistel ametikohtadel, millel on vaja oskusi pidevalt uuendada. Vanusest olenev sooline erinevus koolitustel osalemisel võib olla tingitud sellest, et naised vahetavad võrreldes meestega rohkem töökohti ja saavad igal uuel töökohal koolitust. Naistel võib elu jooksul rohkem koolitust olla ka seetõttu, et pärast seda, kui nad on pere tõttu töölt ära olnud, vajavad nad end tööga uuesti kurssi viimiseks rohkem koolitust.

Ka Eestis korraldatud täiskasvanute koolituse uuringust selgus, et naiste puhul on vanus koolitusel osalemisel vähem tähtis kui meeste puhul (joonis 6). Alla 50-aastased naised koolitasid end aktiivselt — koolitustest võtsid osa peagu pooled naised. Vanemate naiste puhul on koolitustel osalemise tõenäosus märksa väiksem. Meeste puhul hakkab osalusmäär langema juba pärast 40. eluaastat. 20–29-aastastest osales koolitustel naised ja mehed ühepalju — 43%. Vanemate puhul aga tekkis erinevus, mis vanuse kasvades suurenes meeste kahjuks. Koolitustel osalevate 50–64-aastaste naiste osatähtsus oli 1,6 korda suurem kui samas vanuses meeste oma. Kõige aktiivsema osalusega olid 40–49-aastased naised, kellest osalesid koolitustel pooled. 50–64-aastastest naistest osales koolitustel vaid kolmandik. Meeste puhul oli kõige levinum koolitustel osalemine iga 30–39 — selles vanuses meestest koolitas ennast 45%. 50–64-aastastest meestest osales koolitustel üle viiendiku.

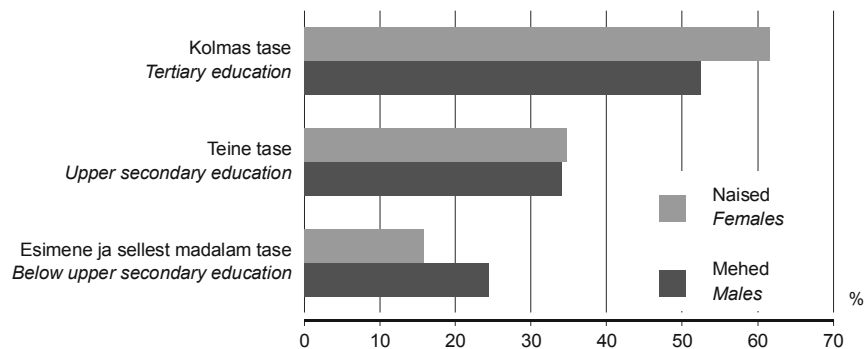


Joonis 6 **20–64-aastaste osalemine koolitusel viimase 12 kuu jooksul soo ja vanuse järgi, 2007**  
 Figure 6 *Participation of the population aged 20–64 in training during the last 12 months by sex and age, 2007*



Kõrgelt haritud inimesed osalevad koolitustel suurema tõenäosusega kui vähema haridusega inimesed. Paljudes Euroopa Liidu riikides (nt Suurbritannias, Taanis, Soomes, Itaalias ja Hispaanias) on hariduse mõju koolitusel osalemisele naiste ja meeste puhul sarnane. Prantsusmaal ja Hollandis mõjutab haridustase rohkem naiste osalust ning Austrias ja Iirimaal meeste oma. (Arulampalam jt 2003) Eestis mõjutab haridustase pigem naiste osalust (joonis 7). Kui kolmanda taseme haridusega naistest osales 2007. aasta uuringu kohaselt koolitusel peagu kaks kolmandikku (62%), siis esimese taseme haridusega naiste osalusmäär oli kõigest 16%. Seega osalesid kõige kõrgema haridustasemega naised koolitustel peagu neli korda rohkem kui kõige madalama haridusega naised. Meeste puhul oli see erinevus vaid kahekordne. Teise ja kolmanda taseme haridusega naiste osalusmäär oli kõrgem kui sama haridustasemega meestel, kuid teise taseme haridusega inimeste puhul oli sugudevaheline erinevus väga väike. Esimese taseme haridusega mehed osalesid koolitustel rohkem kui sama haridustasemega naised — meestest neljandik, naistest 16%. Madala haridustasemega meeste suurem aktiivsus koolitustel osalemisel võib olla tingitud sellest, et esimese taseme haridusega meeste tööhõive määr on kõrgem kui sama haridustasemega naistel ja suur osa koolitustest on seotud tööga. Samuti töötavad mehed naistega võrreldes rohkem sellistel töökohtadel, kus nõutakse kõrgemat haridust, kui neil on (Randoja 2008). Koolitustel osalemine aga on üks viis puuduvat haridust tasa teha.

Joonis 7 **20–64-aastaste osalemine koolitusel viimase 12 kuu jooksul soo ja haridustaseme järgi, 2007**  
 Figure 7 *Participation of the population aged 20–64 in training during the last 12 months by sex and educational level, 2007*

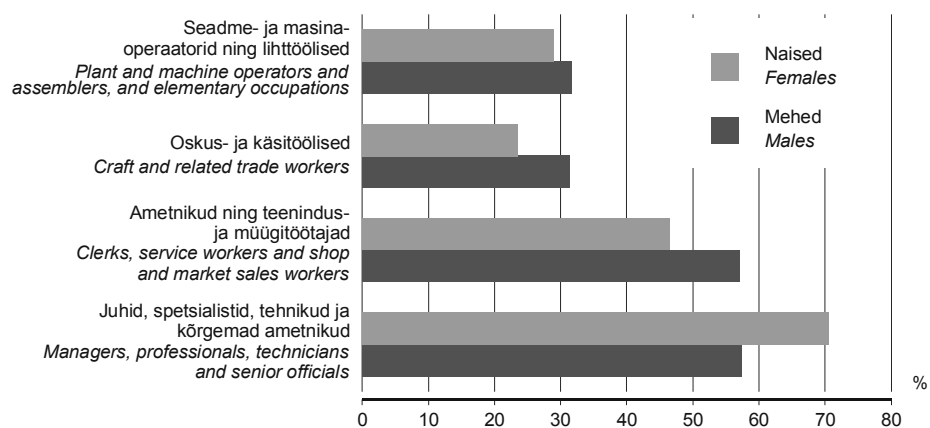


Nagu juba öeldud, on suur osa koolitusi seotud tööga, mistõttu töötavad inimesed osalevad koolitustel palju rohkem kui mittetöötavad. Koolitusaktiivsus on nii töötavate kui ka mittetöötavate naiste puhul meestest suurem. Töötavate inimeste seas soolised erinevused nii suured ei ole — koolitustel osales 53% naistest ja 43% meestest. Mittetöötavad naised käisid koolitustel aga peagu kaks korda rohkem (15%) kui mittetöötavad mehed (9%). Naised, kes tööl ei käi, osalevad koolitustel sagedamini seetõttu, et nende seas on populaarsed vabaajakoolitused, meeste hulgas aga domineerivad eelkõige tööga seotud koolitused.

Koolitusel osalemist mõjutavad ka paljud töökohaga seotud tegurid, sest suur osa koolitustest on seotud tööga. Paljud neist teguritest mõjutavad koolitusel käimist naiste ja meeste puhul erinevalt. Üks faktor on ametipositsioon — koolitusel osalevad rohkem kõrgemal ametipositsioonidel olevad töötajad. Kuigi see seaduspära kehtib nii meeste kui ka naiste puhul, on ametipositsiooni mõju naiste puhul suurem. Uuringutest on selgunud, et mida suurem on naiste osatähtsus mingil ametipositsioonil ja mida keerulisema ametiga on tegemist, seda suurem on koolitusel osalevate naiste osatähtsus sellel ametipositsioonil. Töö keerukus tähendab suuremat koolitusel osalemise tõenäosust ka meeste puhul. Ametikohtadel, kus on kindlaks määratud tegevused, ja ettevõtetes, kus midagi toodetakse, mitte ei osutata teenust, on koolitustel osalevate naiste määr madal. (Powers ja Litzler 2004) Naiste osatähtsus on suur teenindus- ja müügitöötajate, ametnike ning tipp- ja keskastme spetsialistide hulgas. Naisi on vähe oskus- ja käsitöölise hulgas — vaid kümnendik. Koolitusel osalemine on sellega kooskõlas. Kõige rohkem käivad koolitustel need naised, kes töötavad juhtide, spetsialistide või kõrgemate ametnikena — 71% neist osales koolitusel (joonis 8). Keskmisest rohkem koolitavad ennast ka ametnikud ning teenindus- ja müügitöötajad. Kõige vähem käivad koolitustel oskus- või käsitöölisena töötavad naised, kellest täiendas end vaid neljandik. Meeste puhul kehtib sama seaduspära. Kõrgemal ametipositsioonidel töötavatest meestest osales koolitustel üle poole ja madalamal ametipositsioonidel töötavatest veidi alla kolmandiku. Võrreldes naistega osalevad mehed koolitustel aktiivsemalt kõigil ametipositsioonidel, välja arvatud kõige kõrgemas rühmas (juhid, spetsialistid, tehnikud, kõrgemad ametnikud).

Joonis 8 **20–64-aastaste osalemine koolitusel viimase 12 kuu jooksul soo ja ametipositsiooni järgi, 2007**

Figure 8 *Participation of the population aged 20–64 in training during the last 12 months by sex and occupational position, 2007*



Koolitused on eriti vajalikud neile, kelle töökohustuste hulgas on ka teiste töötajate juhendamine, teatavate tööde eest vastutamine ja muud juhtimiskohustused. Samal ajal pääsevad juhtival kohal töötavad inimesed koolitustele ka paremini ligi. Juhtidena töötab mehi rohkem kui naisi, kuid koolitustel osalevad sellest hoolimata siiski rohkem naised. Kui vastutaval kohal töötavatest naistest koolitas end 71%, siis sama positsiooniga meestest vaid 57%. Juhikohustusteta naised ja mehed osalevad koolitustel vähem — naistest käis koolitustel 50% ja meestest 38%.

Koolitustel osalemine oleneb ka sellest, milline on selle ettevõtte tegevusala, kus inimene töötab. Kõige rohkem koolitustel osalejaid on tertsiaar- ja kõige vähem primaarsektoris. Kuigi naised ja mehed jagunevad sektorite vahel erinevalt — naised töötavad pigem tertsiaar- ja mehed sekundaarsektoris —, on soolised erinevused koolitustel osalemises tegevusalati väikesed. Koolitustel osales üle neljandiku (28% naistest ja 24% meestest) primaar-, üle kolmandiku (39% naistest ja 36% meestest) sekundaar- ja üle poole (59% naistest ja 53% meestest) tertsiaarsektori töötajatest.

Need, kes töötavad ettevõttes, mille omanik on riik või kohalik omavalitsus, osalevad koolitustel palju suurema tõenäosusega kui erasektoris töötavad inimesed. Erasektori ettevõtetele on kasumi teenimine palju olulisem kui avaliku sektori ettevõtetele, seetõttu on neil tööga seotud koolituste finantseerimiseks vähem motivatsiooni. Nad kardavad, et töötajasse tehtud investeeringul ei ole mõtet, juhul kui too peaks teise firmasse tööle minema või lapsega koju jääma. Koolitustel osalemise määr oli nii naiste kui ka meeste puhul suurem avalikus sektoris — naistest käis koolitustel kaks kolmandikku ja meestest 61%. Sugudevaheline erinevus oli veidi suurem erasektoris, kus naistest võttis koolitustest osa 46% ja meestest 39%. Seega mõjutas ettevõtte kuuluvus avalikku või erasektoris meeste koolitusaktiivsust natuke rohkem kui naiste oma.

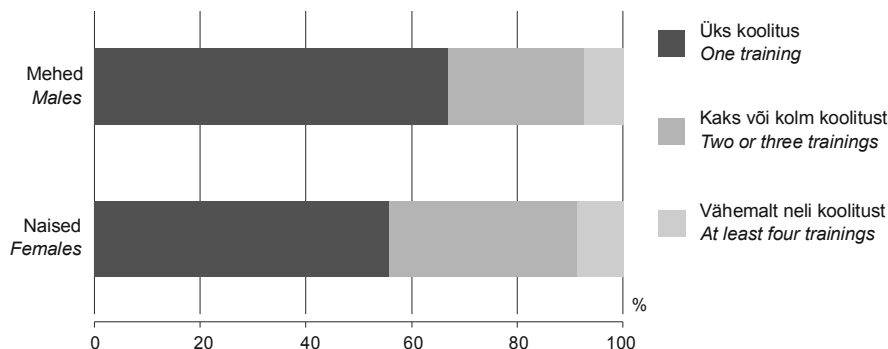
Uuringutest on selgunud, et suuremad ettevõtted pakuvad rohkem koolitusi, seega on ka nendel osalejaid suuremates ettevõtetes rohkem. Ettevõtte suurus mõjutab naiste koolituvõimalusi rohkem. Mida suurem on ettevõtte, seda rohkem naisi koolitustel osaleb — alla 10 töötajaga ettevõtetes käib koolitustel 42% naistest, üle 250 töötajaga ettevõtte naistest juba kaks kolmandikku. Meeste seas erinevad teistest oluliselt vaid alla 10 töötajaga ettevõtetes töötavad mehed, kellest koolitab end ligi kolmandik. Suuremates ettevõtetes töötavate meeste osalemisaktiivsus on 45–49%. Sooline erinevus on kõige suurem üle 250 töötajaga ettevõtetes, kus naiste osalusmäär on meeste omast 1,5 korda kõrgem.

Arenguestlus on oluline koolitustel osalemist mõjutav tegur. Seal arutatakse muude teemade hulgas järgmise perioodi koolitusi, töötajal on rohkem võimalusi oma soove avaldada ja ka tööandjal on parem ülevaade töötaja koolitusvajadustest. Arenguestluse käigus saavad mõlemad pooled ülevaate juba toimunud koolituste kasulikkusest. Arenguestlusel osalenud naised ja mehed on uuringu kohaselt küll sama palju (tööalane arenguestlus oli peetud 71% naiste ja 68% meestega), kuid naised saavad vestlusest rohkem kasu kui mehed. Need naised, kellega arenguestlus oli peetud, osalesid koolitustel 1,5 korda sagedamini kui teised naised — vestlusel käinud naistest osales koolitustel 87%, meestest 76%. Nendest, kes ei olnud arenguestlusel käinud, võttis koolitustest osa üle poole — 57% naistest ja 54% meestest.

Peale selle, et naised osalevad koolitustel tõenäolisemalt kui mehed, osalevad nad ka rohkematel koolitustel (joonis 9). Naised käisid uuringule eelnenud 12 kuu jooksul keskmiselt 1,9-l ja mehed 1,6 koolitustel. Kaks kolmandikku meestest osales ainult ühel koolitustel, naiste seas oli ühe koolitusega piirdujaid 10% võrra vähem. Iga kolmas naine ja neljas mees võttis osa kahest või kolmest koolitusest. Rohkem kui kolmel koolitustel osalenud naised ja mehed oli vähe — mõlemal juhul alla kümnendiku. Meeste puhul osalemis-kordade arv vanusest ei olenenud, aga naiste seas oli 20–29-aastastel osalemis-kordi vähem kui teistel — kaks kolmandikku neist osales ainult ühel koolitustel. Võrreldes meestega õpivad paljud selles vanuses naised alles tasemeõppes, mistõttu muudeks koolitusteks neil õpingute kõrvalt tõenäoliselt aega ei jää. Koolituste arv oleneb peale vanuse ka haridusest — mida kõrgem on haridustase, seda rohkematel koolitustel inimene osaleb. Esimese taseme haridusega naistest osales ainult ühel koolitustel 78% ja meestest 81%. Kõige kõrgema haridustasemega meestest pooled olid uuringule eelnenud aasta jooksul käinud rohkem kui ühel koolitustel, naiste hulgas oli selliseid 55%. Juhul kui inimene osales rohkem kui ühel koolitustel, on järgnevas analüüsis keskendunud esimesena märgitud koolitusele.

Joonis 9 **20–64-aastaste osalemine koolitusel viimase 12 kuu jooksul soo ja koolituste arvu järgi, 2007**

Figure 9 *Participation of the population aged 20–64 in training during the last 12 months by sex and number of trainings, 2007*



Nii nagu erinevad naiste ja meeste ametid ja tegevusalad ning tasemeõppes omandatavad erialad, erinevad sooti ka koolituste valdkonnad (tabel 1). Eri ametipositsiooniga ja tegevusalade töötajatel on vaja ka eri valdkondade teadmisi. Vabaajakoolitustel osalemine oleneb jällegi naiste ja meeste erinevatest huvialadest. Meeste puhul on kõige levinumad koolitusvaldkonnad tehnika, tootmine ja ehitus, teenindus ning sotsiaalteadused, ärendus ja õigus. Tehnika, tootmise ja ehituse vallas koolitab ennast kolmandik meestest ja see oli nende seas kõige populaarsem valdkond. Kui meeste puhul on märgata kindlaid eelistusi, s.t enamik mehi koolitab ennast nimetatud kolmes valdkonnas, siis naiste valikud on palju mitmekesisemad — peale sotsiaalteaduste, ärenduse ja õigusega seotud koolituste, kus osales üle kolmandiku naistest, jagunevad nende eelistused üsna ühtlaselt. Võrreldes meestega osalesid naised rohkem sotsiaalteaduste, ärenduse ja õiguse ning tervise ja heaoluga seotud kursustel. Meeste osatähtsus oli naiste omast kolm korda suurem tehnika-, tootmis- ja ehitus- ning kaks korda suurem teenindusvaldkonna koolitustel.

Tabel 1 **20–64-aastaste osalemine koolitusel viimase 12 kuu jooksul soo ja koolitusvaldkonna<sup>a</sup> järgi, 2007**

Table 1 *Participation of the population aged 20–64 in training during the last 12 months by sex and field of training<sup>a</sup>, 2007*  
(protsenti — percentages)

	Mehed Males	Naised Females	
Sotsiaalteadused, ärendus ja õigus	20	34	<i>Social sciences, business and law</i>
Tehnikaalad, tootmine ja ehitus	33	11	<i>Engineering trades, manufacturing and construction</i>
Tervis ja heaolu	...	14	<i>Health and welfare</i>
Teenindus	30	15	<i>Services</i>
Muu	14	27	<i>Other</i>

<sup>a</sup> Kui inimene osales viimase 12 kuu jooksul mitmel koolitusel, on arvestatud esimesena märgitud koolituse valdkonda.

<sup>a</sup> If a person participated in more than one training during the last 12 months, the field of the first mentioned training has been taken into account.

Koolitustel osalemiseks on mitmesuguseid põhjuseid. Üldiselt tulenevad need inimese elusituatsioonist ja suhtlemisest väliskeskkonnaga. Tööga seotud põhjused võivad tuleneda näiteks eesmärgist leida (parem) töö ja saada edutamist või soovist säilitada töökoht ja teha oma tööd tõhusamalt. Põhjused, mis ei ole tööga seotud, võivad olla isiklikud või sotsiaalsed. Isiklikud põhjused on seotud enesearendamise, rahulolu, igapäevaelus paremini hakkama saamise, vaba aja sisustamise ja üldise teadmiste suurendamisega. Sotsiaalsete tegurite all arvestatakse kohtumist uute inimestega ja ühiskonnaelus osalemist. Tööga seotud ja mitteseotud põhjuste jaotus pole alati ühene. Koolitustel osalemiseks võib olla mitu põhjust korraga, kuid peamiselt käivad nii naised kui ka mehed koolitustel siiski töö asjus. Meeste puhul ilmnevad tööga seotud põhjused sagedamini kui naistel — need olid 91% meeste ja 87% naiste peamised koolitustel osalemise põhjused. Ülejäänutel olid osalemiseks isiklikud põhjused. Põhjuseid lähemalt uurides selgub, et kõige levinum

eesmärk oli nii naistel kui ka meestel soov teha oma tööd paremini või parandada oma karjääriväljavaateid (34% naistest ja 28% meestest). Sagedased põhjused olid ka koolituse kohustuslikkus, töö kaotamise võimaluse vähendamine ning igapäevaeluks vajalike ja erialaoskuste täiendamine.

Enamik inimesi osaleb koolitustel töö kõrvalt, mistõttu pakub huvi koolituse toimumise aeg. Enamik koolitab ennast siiski töö ajal. Ainult töö ajal käis koolitusel 72% meestest ja 61% naistest. Et naised osalevad koolitustel rohkem mittetöistel põhjustel, on nende hulgas suurem ka väljaspool tööaega toimuvate koolituste osatähtsus. Viiendik naistest osales vaid sellistel koolitustel, mis toimusid väljaspool tööaega, meestest osales niisugustel koolitustel 13%.

Välismaal tehtud uuringutele tuginedes võib väita, et mehed käivad rohkem sellistel koolitustel, mille eest maksab täielikult või osaliselt töandja. Eestis see nii ei ole, s.t kumbki sugupool ei ole koolituse eest tasumisel eelistatum. Tasulistel kursustel osalenutest käis töandja kulul koolitusel 86% meestest ja 84% naistest. Mehed on veidi paremas seisus vaid seetõttu, et nad osalevad rohkem tasuta koolitustel (22% meestest ja 17% naistest).

Peamiselt korraldavad koolitusi koolitusasutused ja töötajate endi ettevõtted. Mehed osalesid rohkem ettevõtte korraldatud koolitustel (tabel 2). Kui meestest osales niisugustel koolitustel 36%, siis naistest ainult 27%. Üks põhjuseid on siin kindlasti see, et naised osalevad tööga seotud koolitustel vähem kui mehed. Isiklike põhjustega seotud koolitusi aga korraldavad töandjad väga vähe. Erinevus võib tuleneda ka sellest, et ametid on sooti erinevad ja seetõttu on koolitusel osalemine ka sellest, milliseid koolitusi mingil ameti- ja tegevusalal pakutakse. Teatavat tüüpi koolitusi (nt ettevõttespetsiifilised koolitused) ei ole võimalik saada mujalt kui oma ettevõttest, teisi koolitusi (nt keeleõpe) aga korraldatakse tavaliselt mujal. Koolitusasutuse korraldatud koolitustel osales 31% meestest ja 37% naistest. Ligi kümnendik naistest ja sama palju meestest osales veel koolide ja eraettevõtete korraldatud koolitustel.

Tabel 2 **20–64-aastaste osalemine koolitusel viimase 12 kuu jooksul soo ja koolituse korraldaja<sup>a</sup> järgi, 2007**

Table 2 *Participation of the population aged 20–64 in training during the last 12 months by the provider of training<sup>a</sup>, 2007*  
(protsenti — percentages)

	Mehed Males	Naised Females	
Oma töökoht	36	27	<i>Own employment</i>
Üldhariduskool, kutseõppeasutus, kõrgkool ja ülikool	9	10	<i>General education school, vocational education institution, higher school and university</i>
Koolitusasutus	31	37	<i>Training company</i>
Eraettevõtte, kelle põhitegevusala ei ole koolitamine	11	8	<i>Private company whose main activity is not training</i>
Muu	13	18	<i>Other</i>

<sup>a</sup> Kui inimene osales viimase 12 kuu jooksul mitmel koolitusel, on arvestatud esimesena märgitud koolituse korraldajat.  
<sup>a</sup> *If a person participated in more than one training during the last 12 months, the provider of the first mentioned training has been taken into account.*

Kuigi naised osalevad koolitustel rohkem kui mehed, kulutavad nad koolitusele vähem aega. Naistel kulus nädalas koolitusele keskmiselt 11 tundi, meestel oli see aeg üle tunni pikem. Ühe koolituse kogukestus oli samuti meestel pikem: keskmine koolitus kestis meestel kokku 44 tundi ja naistel 35 tundi. Selle erinevuse üks põhjuseid on ilmselt see, et koolitusvaldkonnad on naiste ja meeste puhul erinevad, mistõttu võivad erineda ka koolituste pikkused. Erinevus aga võib tulla ka naiste diskrimineerimisest — näiteks võib neile pakutavate koolituste kvaliteet olla halvem. Et lühema ajaga omandatud teadmistest jääb sageli väheks, peavadki naised meestest rohkem koolitustel osalema.

## Kokkuvõte

Naiste ja meeste vahel on endiselt erinevused nii tööturuvõimalustes kui ka sotsiaal-majanduslikes tegurites (nt sissetulek, haridustase jne). Täiskasvanute koolitus on üks võimalus, kuidas vähendada soolist ebavõrdsust. Enesetäiendamine võimaldab suurendada konkurentsivõimet tööturul ja seeläbi parandada ka ametipositsiooni ning palgataset. Eestis osalevad naised täiskasvanuõppes rohkem kui mehed. Meeste koolitused kestavad seevastu kauem. Siiski võivad koolitused soolist ebavõrdsust veelgi suurendada, kui ühele sugupoolele võimaldatakse koolitustele paremat juurdepääsu, samal ajal kui teise võimalusi piiratakse. Eriti raske on õppimist tööeluga sobitada naistel, sest nad peavad niigi püüdma töö- ja pereelu ühitada. Peamise põhjusena, miks nad ei saa koolis või koolitusel käia, ongi Eestis naised nimetanud ajapuudust perekohustuste tõttu ja koolituse liigset kallidust. Mehi takistab kõige enam töögraafik ja koolituse hind. Võrreldes teiste Euroopa riikidega on Eestis täiskasvanuõppes osalevate naiste ülekaal meestest üks suuremaid. Euroopa Liidus keskmiselt osalevad naised ja mehed täiskasvanuõppes peagu ühepalju.

## Kirjandus Bibliography

Arulampalam, W., Booth, A. L., Bryan, M. L. (2003). *Training in Europe*. IZA Discussion Papers No 933. Institute for the Study of Labor (IZA).

Ashenfelter, O., Card, D. (1984). *Using the Longitudinal Structure of Earnings to Estimate the Effect of Training Programs*. Working Papers 554, Princeton University, Department of Economics, Industrial Relations Section.

Bergemann, A., van den Berg, G. J. (2008). *From Giving Birth to Paid Labor: The Effects of Adult Education for Prime-Aged Mothers*. IZA Discussion Papers No 3600. Institute for the Study of Labor (IZA).

Clayton, P. (2000). *Was it worth it? Gender boundaries and the role of adult education in labour market progress*. — *International Journal of Lifelong Education*, Vol 19, No 3, pp. 199–214.

Cooke, G. B., Zeytinoglu, I. U., Chowhan, J. (2009). *Barriers to training access*. — *Perspectives on Labour and Income*, Vol 10, No 7, pp. 14–25. Statistics Canada Catalogue No 75-001-XIE.

Desjardins, R., Rubenson, K., Milana, M. (2006). *Unequal chances to participate in adult learning: international perspectives*. Paris: UNESCO, International Institute for Educational Planning (IIEP).

Dieckhoff, M., Steiber, N. (2009). *In Search of Gender Differences in Access to Continuing Training: Is There a Gender Gap and If Yes, Why?* WZB Discussion Paper No. SP I 2009-504. Social Science Research Center Berlin (WZB).

Gosling, M. (2009). *Gender and Skills: A Long Way to Go*. — Positioning paper No 3. City & Guilds Centre for Skills Development.

Kivinen, O., Rinne, R. (1996). *The second chance: the vital myth of equal opportunities in adult education*. — *Boundaries of Adult Learning*. / Eds. Edwards, R., Hanson, A., Raggatt, P. London: Routledge, pp. 183–195.

Powers, E., Litzler, E. (2004). *Gender and the Organizational Determinants of Training*. Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association.

Puhani, P. A., Sonderhof, K. (2008). *The Effects of Maternity Leave Extension on Training for Young Women*. IZA Discussion Papers No 3820. Institute for the Study of Labor (IZA).

Randoja, M. (2008). *Soolised palgaerinevused*. — *Pilk tööellu. A Glimpse into the Working Life*. Tallinn: Statistikaamet, lk 116–133.

## GENDER DIFFERENCES IN ADULT EDUCATION

**Marin Randoja**  
Statistics Estonia

### Introduction

*Education has an essential role in a person's life quality. It influences opportunities on the labour market, income as well as living conditions and participation in social life. Adult education has an especially important role from the perspective of social cohesion. Studying provides a person with a possibility to develop his/her abilities, gain new knowledge, improve professional skills and adapt to changes. Adult education can also be observed as a second chance for those whose educational level attained in the younger age appears insufficient or a person wants to change a specialty. Continuous learning is required to keep up with the development of science and technology. Therefore, it is necessary to learn which the possibilities to study are for different social groups.*

*Gender differences in the adult education can be detected everywhere in the world. Sex segregation begins at school, is transferred to the people's working life and further attainment of education. Females and males differ by the years dedicated to education and by the specialties studied. In Estonia, males' road to education often remains shorter than that of females. But, people with higher level of education are obviously more frequent participators in adult education (Desjardins et al. 2006). Working of females and males in different occupations and fields of activity serves as the second factor causing the gender gap in training. By being more active in attending trainings, females can also make up for the gender gap in wages and salaries. In addition to the above said reasons, gender differences in adult education may be caused by other labour market-related (e.g. females tend to work more in the public sector) and personal (e.g. different interests of males and females) indicators. Nevertheless, differences may come forth even if the indicators are the same in case of both sexes. For instance, males may be offered more job-related training merely because their termination of work is less probable. Differences between females and males in training may also be conditioned by discrimination. (Arulampalam et al. 2003) Discrimination at workplace is revealed, for example, when females are not promoted to higher positions that usually involve provision of better possibilities of training, or in case females are not given access to the so-called men's jobs and are given no possibility to participate in trainings related to these jobs (Dieckhoff and Steiber 2009).*

*Human capital theory connects the training attendance gap related to males and females' jobs with the differences in their participation in labour force. The breaks that occur in females' working life and their shorter length of employment than that of males also reduce the time span when one can profit from training. Thus, in theoretical terms, the women who plan to have children should have a smaller probability to participate in training, because the knowledge attained right before staying on a child care leave must not necessarily be relevant any more when the woman concerned returns to work in some years' time. The opposite is usually true in case of males — males who are in the status of father tend to avoid risks and their connection with the workplace and interest in investing in the improvement of skills increases. Employers who offer training follow the same logic. Since employers do not have information about women's plans to have children, they are not willing to invest in the training of any female in the fertility age. (Dieckhoff and Steiber 2009)*

*Long stay on the child care leave may have an effect on the particular female's future training possibilities. The effect may be negative as a long-term withdrawal from the labour market reduces ties with the labour market. As a result, the probability that the employer wishes to invest in a woman's human capital and offer trainings to her, decreases. At the same time, an opposite effect may be revealed — in order to make up for the lost human capital, the employer may, vice versa, intensify trainings. (Puhani and Sonderhof 2008) Surveys (Bergemann and van den Berg 2008) have shown that females' participation in adult training after child delivery broadens the possibilities of unemployed females on the labour market. Their employment rate as well as the level of their wages and salaries are higher than in case of those who do not participate in trainings.*

Surveys conducted on the participation of females and males in adult education have reached different conclusions (Kivinen and Rinne 1996; Arulampalam et al. 2003; Cooke et al. 2009). The survey results usually vary by country and time when the survey was conducted. In certain countries (e.g. Nordic countries) females participate in adult training more frequently than males, in other countries (e.g. Germany) the situation is opposite. Differences by country depend among other things on the training participation rate of a particular country, on the education system, on training programmes, on the occupational segregation of males and females and on educational level.

On the basis of the survey carried out in Finland in 1990 by Kivinen and Rinne (1996), it was concluded that more females than males participated in adult education. Females constituted a majority in hobby-related courses, a large number of females also participated in vocational trainings. For females, the main fields of training were arts, skills, health and welfare. Males dominated in the courses of management, business, natural sciences and technology. In Finland, trainings offered by employers were mostly oriented to males. More frequently than males, females had to pay for the received trainings themselves.

Participation in adult education involves investment in time and money as well as a risk whether the knowledge and skills acquired at the chosen training meet the expectations or not (Clayton 2000). Ashenfelter and Card (1984) drew a conclusion that females profited more from trainings than males, because their income increased more after having passed a training compared to that of males. The effect is also stronger on those who had a definite occupational motivation for attending training. But, according to Gosling (2009) as well as Kivinen and Rinne (1996), males are the ones who profit more from trainings — they are promoted to better positions as a result of training. The survey conducted by Kivinen and Rinne (1996) revealed that the persons of higher income groups profited the most. Compared to the quintile receiving lower income, the males and females belonging to a quintile of higher wages and salaries attend job-related trainings more frequently (Arulampalam et al. 2003). As the employer is motivated to pay for their trainings, the persons with higher income do not have to cover the training expenses themselves (Kivinen and Rinne 1996). As the wages and salaries of females remain lower than those of males in the majority of countries, it can be presumed that women attend job-related trainings less frequently and pay the training costs themselves.

### **Participation in adult education**

The article has mainly relied on the data of the 2007 Adult Education Survey. In particular, analysis was conducted with respect to participation in education of the 20–64-year-old females and males during the 12 months preceding the survey. The 25–64-year-olds were surveyed for gaining a comparison between European countries. Persons participating in adult education are persons who are acquiring formal education (general, vocational and higher education), attend trainings or are involved in self-learning. Training includes (continuing) training (e.g. employment training, hobby training or in-service training), courses, seminars, workshops, apprenticeship training and private lessons. Self-learning, i.e. conscious non-taught learning, embraces purposeful development of knowledge and skills in the family circle, at the workplace or in day-to-day life. Learning from family members, friends or colleagues, self-learning with the aid of printed material, computer, media, etc., listening to a guide on a sightseeing tour and visiting a library or training centre for studying purposes are also considered self-learning.

According to the 2007 survey, 516,000 persons or 64% of the 20–64-year-olds participated in adult education during the 12 months preceding the survey. Females are more active in acquiring new knowledge than males. 67% (283,800) of females and 60% (232,200) of males were in the process of acquiring education (Figure 1). Gender gap is the deepest in the acquisition of formal education, where the share of participating females was almost twice as large as that of males. Since persons at least 20 years of age were surveyed, a large proportion of persons in formal education were just going to graduate in the near future, and the difference between males and females was mainly caused by sex-related differences in the attainment of education among the 20–29-year-old youth. 38% of the 20–29-year-old females participated in formal education, but only 22% of males. The males' road to education is disrupted earlier and is terminated at lower levels of education. For



instance, the share of females among university students was 62% in 2007. In the European Union, Estonia positions as the second after Latvia with respect to the gender gap in the attainment of formal education. The gap is wide also in Slovakia and Sweden. But, in some European countries (e.g. Cyprus and Denmark), the participation rate of males is higher than that of females. In 2007, on average 7% of the 25–64-year-old females and 6% of males in the same age group participated in formal education in the European Union.

47% of females and 43% of males practiced independent non-taught learning in 2007. The younger a man is, the more probably he studies independently. Among males, half of the 20–29-year-olds and only one third of the 50–64-year-olds practiced non-taught learning. In case of females, age does not play an essential role in learning. Females develop themselves throughout their lives, although the 30–39-year-old females can be distinguished for their activeness in learning compared to other age groups. In the referred age group, more than half of the females developed themselves independently. Self-learning also depends on education — persons with a higher level of education are more active in keeping abreast of the latest developments in life and in learning new skills. Previous educational level has a stronger effect on the non-taught learning of females. Females with tertiary education dedicated themselves to non-taught learning twice as much as the females with the below upper secondary education.

In the European Union on average, a bit more males than females participate in adult education: 36.1% of males and 35.7% of females (Figure 2). Sex-specific differences vary by country. In the countries, where the adult education participation rate is high, like in Sweden, Finland, Norway and United Kingdom, the training rate of studying females is higher than that of males. The largest predominance of females has been detected in Finland, Estonia, Latvia and Lithuania, where the share of females participating in adult education is 10% larger than that of males. Sex-specific differences are negligible in the countries with a low rate of studying adults, such as Hungary, Greece, Poland and Italy. In the Czech Republic, Netherlands, Germany, Cyprus and Austria the participation rate of males is higher than that of females.

Surveys have proved that the older people turn, the less apt they are to acquire education (Desjardins et al. 2006). Several reasons stand behind the fact. With age, the development and promotion in career become less significant. Participation in trainings may turn out to be more expensive, too. For older people, the working life lying ahead is shorter than that of younger people, which means that the benefit gained from trainings can be enjoyed during a shorter period of time. The same reasons influence an employer's decision whether to invest in an employee or not. In an older age, the readiness to study decreases, too. The reason thereof may lie in a small number of trainings and programmes that meet the needs of elderly people.

Participation in adult education is most popular among the 20–29-year-olds (Figure 3). 77% of females and 73% of males of this age group participated in adult education in 2007. The number of persons involved in studying decreases significantly among both females and males when they grow older, whereas the declining trend is steeper in case of males. The proportion of females in the participation in adult education is larger than that of males across all age groups. The gender gap widens, too, in line with the growing age. The differences are the largest in the age group 50–64: 55% of females and 44% of males were involved in studying in this age group.

The aim of formal education is to prepare people for further studies, to teach them to study. Good education opens access to good-quality jobs and different networks. These, in turn, lead to more numerous possibilities for participation in adult education. On the other hand, adult training helps to compensate for or replace a person's low level of education. People with a low level of education are probably the ones who need training most of all. The rule 'the higher a person's educational level is, the more he/she participates in training and education' is in particular true in case of females. Over two times more females with tertiary education than females with below upper secondary education participated in adult education. 81% of females with higher education were involved in adult education, but among females with a lower level of education the respective percentage was only 39%. In case of males, the differences in educational level were not as big as that: the difference between the lowest and highest levels of education was 1.7-fold. Females with upper

secondary or tertiary education were more active in learning than males, but males with below upper secondary education participated in education more frequently than females (46% of males with below upper secondary education participated in adult education). Studying was popular among the males with a low level of education in particular on account of the 20–29-year-olds. In this age group, the share of studying males with below upper secondary education was notably bigger compared to that of females (57% of males and 40% of females).

Surveys (Desjardins et al. 2006) show that employed persons are more likely to participate in adult education than the unemployed ones. But, participation of the unemployed in trainings may also be quite frequent. In a lot of countries, measures specially targeted at the unemployed or the so-called active labour market measures have been worked out. The aim of these measures is to improve the employability of unemployed persons. A lot of unemployed persons have a low level of education and insufficient skills, therefore the referred programmes provide them with a good opportunity to participate in education and, due to that, also a possibility to find work. The population, who are not included in the labour force, i.e. homemakers, pensioners, etc., seldom participate in education. Students at higher educational establishments constitute a special group of inactive persons — the majority of them participate in adult education. Despite social status, the share of females involved in studying is larger than that of males (Figure 4). The percentage of learners is the biggest among employed persons, which is also natural as the job-related trainings form a large part of adult education. 71% of employed females and 65% of employed males participated in education in 2007. The unemployed participated in adult education the least, and here the gap between females and males was the widest. The share of studying persons among the unemployed women was 1.6 times bigger than among unemployed males. 31% of unemployed males and 48% of unemployed females were involved in studies. Inactive persons participated more frequently in education compared to the unemployed.

### **Reasons for not participating in adult education**

In 2007, half of females and 60% of males had neither attended school nor participated in trainings. Nevertheless, 18% of such males and 26% of such females would still have wished to do so, but had to give up studies for different reasons. The main reasons for non-participation were the too high prices of trainings (28%), lack of time because of family commitments (19%) and the non-compliance of working schedule with training times (15%). Working schedule (25%) and the too high price of trainings (24%) were the main circumstances hindering males from taking up trainings. For females, the main hindering reasons were too high price (31%) and family commitments (26%). Compared to males, females more frequently have to juggle work with their family commitments. Only 11% of males pointed out this particular cause.

Figure 5 presents the 25–64-year-olds who mentioned their working schedule or family commitments as the primary reasons for not going to school or training. Gender differences with respect to the referred two obstacles can be noticed in all countries. In the European Union on average, working schedule was regarded as the main hindrance by 30% of males and 14% of females. In Estonia, the given reason was important for 28% of the 25–64-year-old males and 9% of females of the same age group. Working schedule was mentioned as the biggest hindrance by males in Cyprus, Czech Republic, Lithuania and Slovenia and by females in Lithuania, Greece and United Kingdom. In all countries, females accounted for the majority of those who stated family commitments as the main hindrances. In the European Union on average, every third woman and every eighth man had to give up attending school or training because of that. In Cyprus, Czech Republic and Spain family commitments posed an obstacle for an especially large number of women. Males stated this as an essential reason in Cyprus, Spain and Greece. In a lot of countries, the large share of people who do not go to school or participate in trainings may be caused by a low employment rate (especially in case of women), as the majority of trainings are job-related.

### **Participation in trainings**

According to the 2007 Adult Education Survey, 36% of males and 43% of females participated in training. Courses or private lessons instructed by teachers or lecturers appeared to be the most popular: nearly one third of women and more than one fifth of men took part in them. Studies carried out at the workplace were rather widespread, too: equal numbers of men and women, i.e. 17%, took part in these. 12% of women and 7% of men took part in seminars and workshops. Distance learning courses and trainings attracted the smallest number of participants: only some per cents of adults took part in these.

In general, the number of people participating in trainings decreases in correlation with growing age. A survey carried out in some European countries (Arulampalam et al. 2003) showed that in case of the women working at a fixed position, in a certain field of activity, in an enterprise of the same size, etc., participation in trainings is not dependent on age. According to the same survey, age affects the participation of men in trainings in a negative way: the older the man, the smaller is the probability of his participation in trainings. The listed gender differences may emerge in case women work in the jobs requiring regular improvement of skills. The gender-specific and age-dependent gap in training may be caused by the fact that women change a workplace more frequently compared to men and receive training at every new workplace. The number of trainings passed by females during their life time may also be connected to the fact that after the family-related disruptions in working life they need more training to refresh their knowledge and update skills.

The Adult Education Survey conducted in Estonia reveals, too, that age influences the participation of women in trainings to a smaller extent than that of men (Figure 6). Up to the age of 50, women actively participated in studying as nearly half of them took part in trainings. The probability of participation in trainings was notably smaller in case of women older than 50. The participation rate of men started to decline already from the age of 40. Equal numbers of females and males aged 20–29 participated in trainings — 43%. But, in case of persons older than that, there emerged a gap that widened to the disadvantage of men. The proportion of the 50–64-year-old females participating in trainings is already 1.6 times bigger than in case of males of the same age group. 40–49-year-old women were the most active participants in trainings: half of them participated in trainings. But regarding the 50–64-year-old females — only a third of them did. Males were most active in participation in trainings at the age of 30–39. 45% of males in this age group were involved in studying. Of the 50–64-year-old males, more than a fifth participated in trainings.

People with higher level of education are more likely to participate in trainings than people with lower level of education. In a lot of European countries (e.g. United Kingdom, Denmark, Finland, Italy and Spain), the effect of earlier attained educational level on further participation in trainings is similar in case of men and women. The effect is stronger on females in France and Netherlands and on males in Austria and Ireland. (Arulampalam et al. 2003) In Estonia, the previously attained educational level has a stronger effect on the females' participation in trainings (Figure 7). Almost two thirds (62%) of the females with tertiary education participated in adult training in 2007, but among the females with below upper secondary education the participation rate was only 16%. Consequently, women with the highest level of education participated in trainings four times more than the women with the lowest level of education. In case of men, the respective difference was only twofold. The participation rate of women with upper secondary or tertiary education was higher than that of men with similar educational level, but the gender gap was negligible in case of the upper secondary level education. Men with below upper secondary education participated in trainings more than women with similar educational level — a fourth of men and 16% of women. A bigger activeness of men with a low level of education in attending trainings may be conditioned by the fact that the employment rate of men with below upper secondary education is higher than that of women, and a large proportion of trainings are job-related. Besides, more men than women work at the positions requiring higher educational level than they really have (Randoja 2008). Participation in trainings is one way of making up for the lack of necessary educational level.

As it was already mentioned above, a large number of trainings are job-related, therefore employed persons participate in trainings more than those not engaged in work. Women's

activeness in the participation in trainings is bigger than that of men irrespective of the labour status. Among employed persons, the gender difference is not so big — 53% of females and 43% of males participated in trainings. But workless women went to trainings almost twice as much (15%) as workless men (9%). More frequent participation in trainings of the women without work is related to the fact that hobby training is more popular among women. Job-related trainings predominate in particular among men.

A lot of workplace-related factors also influence participation in trainings whereas a large proportion of trainings are job-related. Several of these factors have a different impact on the participation rates of men and women. Occupation is one of the factors — employees at higher occupational positions participate in trainings more frequently. Although this rule applies to both men and women, the effect of occupational position is bigger in case of women. Surveys have revealed that the bigger the share of women in a certain occupational position is and the more complicated the occupation concerned is, the higher is the women's participation rate in the trainings of the given occupation. Complexity of work implies a higher probability of participation in trainings also for men. In occupational positions characterised by fixed activities and at enterprises where production results in a certain product not a service, the participation rate of women is low (Powers and Litzler 2004). The share of women is large among service workers and shop and market sales workers, clerks, professionals and associate professionals. The number of women is small among craft and related trade workers — only a tenth. Participation in trainings is in compliance with these results. Women who hold the positions of managers, professionals or senior officials attend trainings the most — 71% of them participated in trainings (Figure 8). Clerks, service workers, and shop and market sales workers also attend trainings more than the average. Women who work as craft and related trade workers attend trainings the least — only a fourth of them were involved in learning. Men's participation in trainings follows the same trend. More than half of the males occupying higher occupational positions and a bit less than one third of the men occupying lower occupational positions participated in trainings. Compared to women, men are more active in attending trainings across all occupations, except for the group at the highest level (managers, professionals, associate professionals, senior officials).

Trainings are especially important for those whose responsibilities include provision of instructions to other employees, being in charge of particular duties and other management-related activities. At the same time, persons working at leading positions have also a better access to trainings. Males, compared to females, work more frequently as managers, but nevertheless, females participate in trainings more than males. 71% of the females holding leading positions but only 57% of the males working at similar positions participated in trainings. The education participation rate of females and males who do not have managerial responsibilities is lower: 50% of such females and 38% of such males participated in trainings.

Participation in trainings also depends on the economic activity of the enterprise for which a particular person works. Most of the persons, who participate in trainings, work in the tertiary sector and the least in the primary sector. Although different numbers of men and women work in different sectors, i.e. females rather work in the tertiary sector and males in the secondary sector, the gender-dependent gap in the participation in trainings is small by field of activity. Over a fourth (28% of females and 24% of males) of the primary sector employees, over a third (39% of females and 36% of males) of the secondary sector employees and over a half (59% of females and 53% of males) of the tertiary sector employees participated in trainings.

There is a higher probability that persons working for a state- or local government-owned enterprise participate more in trainings than the people employed in the private sector. As the private sector enterprises are more than the public sector enterprises oriented to earning profit, they are less motivated to finance job-related trainings. They are afraid of losing the investments they have made in an employee in case the latter goes to work for another company or stays on the child care leave. In case of both males and females, the training participation rate was higher in the public sector. Two thirds of females and 61% of males employed in the public sector attended trainings. The gender gap was a bit wider in the private sector: the training participation rate was 46% in case of females and the respective

rate in case of males was 39%. Thus, in case of males the type of ownership of enterprise influenced the activeness of participation in trainings a bit more than in case of females.

The surveys show that bigger enterprises tend to offer more trainings, therefore the number of participants in trainings is also larger in bigger enterprises. The size of enterprise has a bigger influence on the training possibilities of females. The bigger the enterprise, the more females participate in trainings there — at the enterprises with less than 10 employees 42% of females attend trainings; but at the enterprises with more than 250 employees two thirds of females participate in trainings. Regarding men, only those employed at the enterprises with less than 10 employees differ from others to a considerable extent: of them nearly one third attend trainings. Activeness in attending trainings remains in the range of 45–49% in case of males working for larger enterprises. The gender gap in attending trainings is the largest at the enterprises with more than 250 employees, where the participation rate of females is 1.5 times higher than that of males.

The employee evaluation is an important factor that has an impact on the attendance of trainings. Among other topics, trainings to be planned for the next period are discussed there, employees have a better chance to express their wishes, and the employer, too, gets a better overview of the education-related requirements of a particular employee. During the employee evaluation process both parties get an overview of the usefulness of trainings already attended. The proportions of females and males who participated in employee evaluation were similar (employee evaluation had been conducted with 71% of females and 68% of males), but women tend to profit more from it than men. The women with whom employee evaluation had been conducted participate 1.5 times more frequently in trainings than other women. Of the women, who had had an employee evaluation, 87% participated in trainings. In case of males the respective percentage was 76%. Of those, who had not had any employee evaluation before, more than a half took part in trainings — 57% of women and 54% of men.

In addition to a stronger probability of attending trainings, women participate in a bigger number of trainings (Figure 9). On average, women attended 1.9 trainings and men — 1.6 trainings during the 12 months preceding the survey. Two thirds of males participated only in one training, but there were 10 percentage points fewer of those women who had been to a training only once. Every third woman and fourth man had two or three trainings per year. Few men and women attended more than three trainings — below 10% in both cases. In case of men, the number of attended trainings did not depend on age; but the 20–29-year-old women attended trainings for a less number of times than others: two thirds of them participated in one training only. Compared to men, a lot of women in this age group still study in formal education and they evidently do not have any additional free time for attending more trainings than that. Next to age, the number of attended trainings is also dependent on educational level. The higher the educational level, the bigger number of trainings the person attends. Of the women with below upper secondary education 78% and of the men with the same educational level 81% attended only one training. Half of the males with the highest level of education had passed more than one training during the year preceding the survey. Among females, the respective percentage was 55%. If a person participated in more than one training, the course that he/she had marked as attended first, has been taken into account in the following analysis.

Like differences in the specialties of formal education, and occupations and fields of activities among females and males, gender differences occur also in the themes of training courses (Table 1). Different positions and fields of activity require knowledge in different spheres. Different hobbies of females and males play a role in hobby training. For men the most popular training themes are engineering trades, manufacturing and construction, services and social sciences, business and law. A third of men educate themselves in the field of engineering trades, manufacturing and construction. These are the most popular spheres of training among men. Clear-cut preferences are revealed in case of men, i.e. the majority of men educate themselves in the listed three spheres. At the same time, the preferences of women are much more variable: besides social sciences, business and law, which attracted the interest of more than a third of women, other preferences of females have rather equal proportions. Differently from men, women participated more in the courses related to social sciences, business and law as well as health and welfare. Compared to

women, the percentage of men was three times bigger in the trainings related to engineering trades, manufacturing and construction, and twice bigger in the service sphere trainings.

People have different reasons for taking part in trainings. In general, the reasons are related to the situation of a particular person in life, and to his/her communication with the external environment. For example, job-related reasons may arise from the target to find a (better) job, an aspiration to get promoted, a wish to preserve a job and be more effective in the job. The reasons not related to job may be of personal or social kind. Personal reasons are connected to the aims of self-development, satisfaction, better coping in everyday life, leisure time activities and general improvement of knowledge. Social factors imply meeting new people and participation in social life. Division between job-related reasons and those not related to work is not always clear-cut. A person may simultaneously have several reasons for attending a training course. For both, men and women, job is still the main reason for attending trainings. In case of men the job-related reasons are more distinctly revealed than in case of women — these were the main reasons for participation in trainings in case of 91% of males and 87% of females. In case of the rest, personal reasons were predominant. A more detailed observation of the reasons for training reveals that, above all, men and women wanted to do their work in a better way or improve their career prospects (34% of females and 28% of males). Other most frequent reasons included an obligation to attend a particular training, reducing of the danger of losing a job, improvement of skills for everyday life or in a specialty posing interest.

Since the majority of people participate in trainings in parallel with work, attendance possibilities often depend on the time when the course takes place. Most of the employees still attend trainings during working hours. 72% of males and 61% of females participated in trainings only during working hours. Whereas females participate more in trainings for the reasons not related to their job, the share of trainings taking place after working hours is bigger in their case. A fifth of females participated only in trainings that took place outside working hours, the respective percentage of males participating in such trainings was 13%.

Relying on the data of surveys, males tend to participate more in the trainings that are, either in full or partly, paid for by the employer. But it is not so in Estonia i.e. neither of the genders is in a preferred position when the talk goes about paying for training. Of the males who had participated in paid courses, 86% attended the courses compensated for by the employer. The respective proportion of females was 84%. Men were in a bit more favoured position only because they participate in free courses more than females (22% of males and 17% of females).

Courses are mainly organised by the enterprises that the employees work for and by training companies. Men participated more in trainings organised by their enterprises (Table 2). 36% of males participated in such trainings, but the respective percentage of women was only 27%. One of the reasons for that is definitely the fact that women participate less in the job-related courses than men. But, employers rarely arrange courses related to employees' personal interests. As females and males work in different jobs, the difference might also arise from the peculiarity and theme of courses offered in different occupations and fields of activity. Certain type of trainings (e.g. enterprise-specific trainings) can only be received from own enterprise, other trainings (e.g. language courses) are usually arranged elsewhere. 31% of males and 37% of females participated in the courses organised by training companies. Nearly a tenth of females and the same percentage of males participated, in addition, in trainings provided by different schools and private institutions.

Although females participate in trainings more than males, the time dedicated by them to trainings is shorter. Females spent on average 11 hours a week on trainings, in case of males this time was longer by an hour. The total duration of training was also longer in case of men. For males, the average training lasted in total for 44 hours, and for females — 35 hours. An obvious reason for this is the fact that the themes of courses oriented to females and those oriented to males are different and so can be the lengths thereof. At the same time, the difference can also arise from the discrimination of women — for example, the quality of trainings offered to them may be poorer. Since the knowledge gained within a shorter period often remains insufficient, females have to participate more in trainings.

### **Summary**

*The gender gap between men and women is still present with respect to labour market possibilities as well as to socio-economic conditions (e.g. income, educational level, etc). Adult training is a measure intended to smooth the gender inequality. Continuous learning enables to enhance one's competitiveness at the labour market and, further on, to improve one's occupational position and salary level. In Estonia, females participate more in adult education than males. Trainings meant for males, on the other hand, last longer. Nevertheless, trainings may further increase inequality, when either of the genders is given easier access to education and the possibilities of the other gender are restricted. It is especially difficult for women to match trainings with their working life, whereas they inevitably have to juggle work with family life. So, the women in Estonia have pointed out the lack of time because of family commitments and the too high price of courses as the main reasons that prevent them from participating in trainings. Men are mostly hindered by their working schedule and the too high price. Compared to other European countries, Estonia has a predominant proportion of females participating in adult education. In the European Union, on average, almost equal numbers of males and females participate in adult education.*

## KOOLITUSEL OSALEMISE SEOTUS AMETIPOSITSIOONIGA

Auni Tamm, Margarita Kazjulja  
Tallinna Ülikool

### Sissejuhatus

Tänapäeva kiiresti muutuvates oludes muutub järjest aktuaalsemaks elukestva õppe ja koolituse temaatika. Selle tagapõhjaks on majandusstruktuuri muutused, turgude globaliseerumine ja konkurentsi kasv, uued tehnoloogiad ning organisatsioonide endi muutumine nende tegurite mõjul. Just majanduses ja töömaailmas toimuvatest muutustest tulenevalt on küllalt suur osa täiskasvanute õpingutest ja koolitustest otseselt või kaudselt tööga seotud, seda nii hetkevajadusi kui ka tulevikku silmas pidades.

Tegemist ei ole üksnes spetsiifiliste tööalaste koolitustega, mis on mõeldud selleks, et tõsta töö tootlikkust, vaid paljuski eri töötajarühmade üldiste kompetentside arendamisega, mis avaldub firma paremates töötulemustes ja konkurentsivõime kasvus. Inimkapitali teoorias tuuakse esile tööandjate suuremat panust firmaspetsiifilistesse koolitustesse ja väiksemat üldistesse koolitustesse (Becker 1964). Hilisemad uuringud on andnud tunnistust sellest, et tööandjad panustavad enam ka töötajate üldisemate oskuste arendamisse ehk üldisematesse koolitustesse (Booth ja Bryan 2002).

Üldisi oskusi on vaja arendada kõikide kategooriate töötajatel. Siiski — mida kõrgem on töötaja ametipositsioon, seda olulisemad on tema töös just üldised oskused ja kompetentsid, nagu sotsiaalsed oskused, juhtimisoskus, probleemi lahendamise oskused, loovus ja ettevõtlikkus uuenduste elluviimiseks, keeleoskus jmt.

1997. aastal Statistikaameti korraldatud täiskasvanute koolituse uuringu andmete analüüsimisel ilmnes, et töötavate täiskasvanute puhul olenes koolitustel osalemise määr ametipositsioonist (Täiskasvanud ... 2001). Vähem aktiivselt osalesid koolituses (nii tasemeõppes kui ka täienduskoolitusel) töölisel, aktiivsemalt aga juhid ja spetsialistid. Üks põhjuseid, miks tööandjate toetusel osalevad täienduskoolitusel rohkem kõrgema ametipositsiooniga töötajad, võib olla seotud vajadusega arendada töötajatel ettevõtte arengu seisukohalt olulisi üldisi oskusi.

Millised muutused on toimunud koolitustel osalemises aastatel 1997–2007? Kas erinevused töötavate inimeste tasemehariduse omandamises ja koolitustel osalemises on muutunud ametipositsiooniti väiksemaks või hoopis suuremaks? Kuidas põhjendavad koolituses osalemist eri ametipositsioonidel olevad töötajad ja kuidas on muutunud tööandjate tasumine nende koolituse eest? Et nendele küsimustele vastata, tuleb esmalt vaadata 1997. ja 2007. aastal korraldatud täiskasvanute koolituse uuringute andmestikule tuginedes eri ametipositsiooniga töötajate osalemist tasemeõppes ja täienduskoolitustel küsitlusele eelnenud 12 kuu jooksul. Taustaks on Eesti majanduses ja haridussüsteemis toimunud muutused.

Aastad 1997 ja 2007, kui täiskasvanute koolituse uuringud korraldati, ja sellele eelnenud 12 kuud, mille kohta koolitustel osalemist vaadeldi, olid Eesti majanduse kasvuaastad. Kahe uuringu vahelisel ajal toimus peale majandusstruktuuri muutuste ka intensiivne majanduskasv peagu kõigis valdkondades. Majanduse kasvuga käib kaasas järjest suurenev tööjõuvajadus, mistõttu ettevõtete ja asutuste jaoks oli sel ajal üks põletavamaid probleeme sobiva tööjõu leidmine.

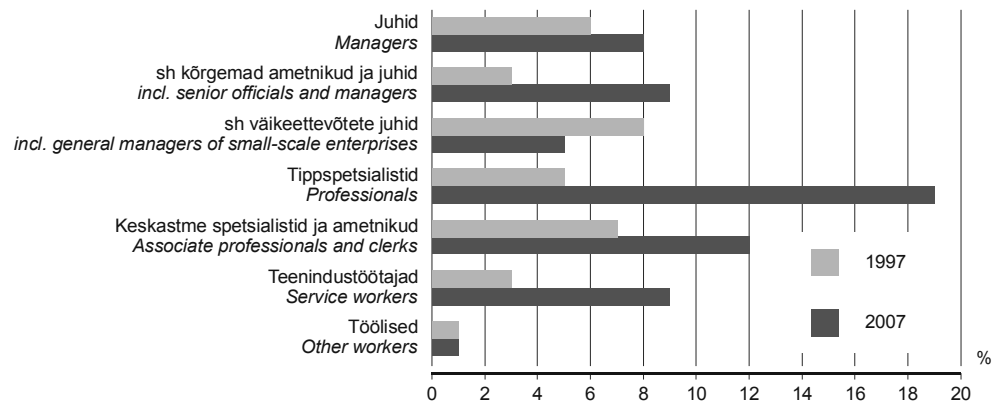
Teine suur muutus kahe uuringu vahelisel perioodil toimus haridussüsteemis — kõrghariduses mindi 4+2-süsteemilt üle 3+2-süsteemile. Muutusid ka inimeste valikud. 1990. aastate lõpust hakkas väga kiiresti kasvama kõrghariduse omandajate arv. Kõrghariduse nõudlejate kasvuga muutus paraku ka riigieelarveväliste ehk tasuliste õppekohtade hulk. Võrreldes 1996.–1997. aastaga oli kõrgharidust omandavaid inimesi riigieelarvevälistel õppekohtadel 2006.–2007. aastal palju rohkem. 1996.–1997. õppeaastal oli tasuliste õppekohtade osatähtsus kõrghariduses 19% (alla 6000), kuid 2006.–2007. õppeaastal juba 55% ehk tasulistel õppekohtadel õppis üle 37 000 inimese (Koolist ... 2008).



## Tasemeõppes osalemine

Uuringust selgus, et 1990. aastate teisel poolel õppis formaalharidussüsteemis vaid 5% küsitletutest. 2007. aastal oli õppijaid juba 8%. Joonisel 1 on toodud töötajate osalemine tasemeõppes kahel vaatluse all oleval perioodil olenevalt ametipositsioonist. Suurimad erinevused ilmnevad tippspetsialistide õpingutes. Kui 1997. aasta uuringu kohaselt õppis neist vaid 5%, siis kümme aastat hiljem omandas töö kõrvalt haridust juba 19%. Ka teistel ametipositsioonidel töötavate inimeste seas oli tasemeõppes osalejaid 2007. aastal korraldatud uuringu põhjal märksa rohkem. Ainus rühm, kelle tasemeõppes osalemise määr on jäänud muutumatult madalaks, on töölised (oskus- ja käsitöölised, seadme- ja masinaoperaatorid, lihttöölised).

Joonis 1 **Töötajate osalemine tasemeõppes viimase 12 kuu jooksul ametipositsiooni järgi, 1997 ja 2007**  
 Figure 1 *Participation of employees in formal education during the last 12 months by occupational position, 1997 and 2007*



Seega ei ole erinevused tasemehariduse omandamises vähenenud, vaid hoopis suurenenud. Millest on selline muutus tingitud?

Muutuse põhjusena võib välja tuua kaks põhilist tegurite rühma: muutused tööturul ja muutused haridussüsteemis. Tööturu muutused avalduvad suurenenud tööjõuvajaduses intensiivse majanduskasvu ajal, kui ollakse valmis palkama noori, alles tööturule sisenevaid inimesi, kel õpingud veel pooleli. Sellele viitab ka vanemaealiste osatähtsuse vähenemine tasemeõppes. Nagu näitab Poliitikauuringute Keskuse Praxis analüüs, leiavad nii kõrghariduse omandanud kui ka õpingud katkestanud endale kiiresti töö (Kraut 2005). Tööandjate valmisolek tööjõupuuduse ajal noori palgata leiab positiivset vastukaja ka õppijate töösoovina. Eriti puudutab see kõrghariduse omandajaid, kes kõige sagedamini toovad õpingute ajal töötamise põhjusena esile raha teenimise vajadust (Vaade ja Tamm 2005). See on ka mõistetav, sest suurel osal neist tuleb peale elamiskulude tasuda ka õppemaks.

Teine haridussüsteemi puudutav muudatus on samuti seotud muutustega kõrghariduses — üleminekuga 4+2-süsteemilt 3+2-süsteemile. See tähendab, et üleminekuajal võisid nii bakalaureuse- kui ka magistriõppes õppijad jõuda küllalt suure tõenäosusega juba õpingute ajal tippspetsialisti ametikohale. 1997. ja 2007. aasta uuringu põhjal töötajate haridustaset võrreldes selgub, et 2007. aastal oli kõikidel ametipositsioonidel väiksem just keskeri- või kõrgharidusega töötajate osatähtsus. Eriti puudutab see juhte, tippspetsialiste ja keskastme spetsialiste, kes omandavad sagedamini töö kõrvalt kõrgharidust bakalaureuseõppes või kraadiharidust. Kui 1997. aasta uuringu andmete järgi oli kõrgharidus 94%-l tippspetsialistidest, siis 2007. aasta uuringu kohaselt vaid kolmveerandil.

Et formaalõppes osalevate vastanute hulk oli liiga väike, ei võimalda see täpsemalt välja tuua töötajate omandatava hariduse taset ametipositsiooniti. Küll aga võib väita, et suurim muutus on kümne aasta jooksul toimunud just magistrantide osatähtsuse suurenemises 7%-st 19%-ni. See puudutab kõrgema ametipositsiooniga töötajaid, eriti tippspetsialiste, ja on seotud esmajoones kõrgharidussüsteemi üleminekuga 3+2-süsteemile.

Eeltoodule tuginedes saab teha järelduse, et tasemeõppes osalevate inimeste hulga suurenemine töötajate, eriti just kõrgema ametiposiitsiooniga töötajate seas on tingitud nende tööleasumisest juba õpingute ajal. Tööandjate vajadus tööjõu järele ja õppijate vajadus töö järele langesid kokku.

## Töötajate õppimiskavatsused

2007. aastal oli rohkem ka neid, kes kavatsesid edaspidi jätkata või alustada õpinguid formaalharidussüsteemis. Eriti puudutab see kõrgema ametiposiitsiooniga töötajaid. Töölise ja väikeettevõtete juhtide õppimiskavatsustes eelmise perioodiga võrreldes olulist muutust ei toimunud (tabel 1). Põhiliselt sooviti jätkata õpinguid kõrg- või kraadihariduse omandamiseks (85% õpingute kavandajatest).

Tabel 1 **Formaalharidussüsteemis õpingute jätkamise kavatsus ametiposiitsiooni järgi, 1997 ja 2007**

Table 1 *Intention to continue studies in formal education by occupational position, 1997 and 2007 (protsenti — percentages)*

	1997	2007	
Juhid	13	19	<i>Managers</i>
kõrgemad ametnikud ja juhid	10	21	<i>senior officials and managers</i>
väikeettevõtete juhid	14	17	<i>general managers of small-scale enterprises</i>
Tippspetsialistid	10	26	<i>Professionals</i>
Keskastme spetsialistid ja ametnikud	17	24	<i>Associate professionals and clerks</i>
Teenindustöötajad	12	18	<i>Service workers</i>
Töölised	7	10	<i>Other workers</i>

Vaadates, kuidas põhjendatakse õpingute jätkamise kavatsust, selgub, et töötavatel vastanutel on mõlemal perioodil ametiposiitsioonist olenevalt ülekaalus töö ja/või töö saamisega seotud põhjused. Sarnaselt põhjendavad mõlemal perioodil kavatsust edasi õppida juhid ja tippspetsialistid. Kolm kõige sagedasemat põhjendust, mida nad õppimiskavatsuse kohta esile tõid, olid: õppimine võimaldab teha oma tööd paremini või parandada karjääriväljavaateid; õppimine võimaldab täiendada oskusi ja teadmisi alal, mis neid huvitab; diplomi saamine.

Keskastme spetsialistid ja teenindustöötajad tõid nii nagu juhid ja tippspetsialistidki esile soovi teha oma tööd paremini või parandada karjääriväljavaateid ning edaspidise hõivega seotult suurendada töö leidmise võimalusi ja omandada või vahetada eriala.

Töölised põhjendasid õppimiskavatsust sooviga vahetada eriala, saada tunnistus või diplom ja alles kolmandana sooviga teha oma tööd paremini või parandada karjääriväljavaateid.

Seega — mida kõrgemal ametiposiitsioonil oli töötaja, seda enam põhjendati mõlemal perioodil tasemehariduse omandamise kavatsust sooviga tulla tööga paremini toime ja end arendada. Madalama ametiposiitsiooniga töötajad nägid hariduse omandamises pigem vahendit edaspidi parema või kindlama töö saamiseks ja senise olukorra muutmiseks (eriala vahetamine või omandamine).

## Täienduskoolitusel osalemine

1997. aastal oli uuringule eelnenud 12 kuu jooksul täienduskoolitusel osalenud 21% küsitletutest, 2007. aastal oli osalenuid oluliselt rohkem — 49%. Tabelis 2 on toodud eri ametiposiitsiooniga töötajate osalemine täienduskoolitusel. Mõlemal perioodil olid uuringule eelnenud 12 kuu jooksul koolitusel osalenud rohkem kõrgema ametiposiitsiooniga töötajad (kõrgemad ametnikud ja juhid, tippspetsialistid, keskastme spetsialistid ja ametnikud) ning vähem madalamatel ametiposiitsioonidel olevad töötajad (teenindustöötajad, töölised) ja ka väikeettevõtete juhid.

Tabel 2 Täienduskoolitusel osalemine viimase 12 kuu jooksul ametiposiitsiooni järgi, 1997 ja 2007

Table 2 Participation in continuing training during the last 12 months by occupational position, 1997 and 2007

	1997, %	2007, %	Kasv kordades Increase in times	
Juhid	36	65	1,8	Managers
kõrgemad ametnikud ja juhid	40	69	1,7	senior officials and managers
väikeettevõtete juhid	34	56	1,6	general managers of small-scale enterprises
Tippspetsialistid	47	71	1,5	Professionals
Keskastme spetsialistid ja ametnikud	36	61	1,7	Associate professionals and clerks
Teenindustöötajad	23	46	2,0	Service workers
Töölised	12	29	2,4	Other workers

Hinnates koolitusel osalemises toimunud muutusi, saab öelda, et täienduskoolitusel osalejate hulk on kasvanud kõikidel ametiposiitsioonidel. Kõige vähem — 1,5 korda — on kasvanud koolitusel osalejate hulk tippspetsialistide seas ja kõige rohkem — 2,4 korda — tööliste seas. Kuigi tööliste osalemine koolitustel kasvas 1997. aastaga võrreldes üle kahe korra, on see kasv toimunud palju madalamalt tasemelt kui teiste ametiposiitsioonidega töötajatel. Nii on koolitusel osalenud töölisi lisandunud 17% võrra ja juhte 29% võrra. See tähendab, et erinevused koolitusel osalemise määrades eri töötajarühmade puhul ei ole mitte vähenenud, vaid hoopis suurenenud — kui 1997. aastal oli koolitusel osalenud töölisi 12% ja tippspetsialistide 47%, siis 2007. aastal oli töölisi 29% ja tippspetsialistide 71%.

Millest võib olla tingitud koolitustel osalenute hulga niivõrd suur kasv eri ametiposiitsiooniga töötajate seas? Kas tegemist on suure positiivse muutusega koolitusel osalemises? Paraku ei võimalda uuringutulemused sedavõrd kaugele ulatuvaid järeldusi teha, sest tulemuste mõningane erinevus võib tuleneda ka uuringutes esitatud küsimuste erinevusest.

1997. aasta uuringus küsiti vastajatelt, kas nad on viimase 12 kuu jooksul koolitusel osalenud. Koolitusena arvestati mitmesuguseid tööalaseid täiendus- ja ümberõppekursusi, töötute koolitust, huviala- ja harrastuskoolitusi ning muid koolitusi, mida korraldavad Eestis nii riigi- ja õppeasutused kui ka erafirmad ning üksikisikud.

2007. aasta uuringus küsiti vastajatelt, kas nad on enese arendamiseks viimase 12 kuu jooksul osalenud mingil alal (nii töö kui ka hobiga seotult) järgmistel koolitustel: kursus või eratund, kaugkoolitus, seminar või õpikoda ja töökohal toimuv õpe (juhendatud koolitus või väljaõpe).

1997. aasta uuringu küsimusepüstitus rõhutas rohkem koolituskursustel osalemist. Teisi õppevorme, eriti töökohal toimuvat õpet, mille olulisust rõhutatakse just hilisemates teoreetilistes käsitlustes (Markowitsch ja Helfler 2008), ei olnud eraldi välja toodud.

Tabel 3 Koolitusel osalemine viimase 12 kuu jooksul koolituse vormi ja ametiposiitsiooni järgi, 2007

Table 3 Participation in training during the last 12 months by study form and occupational position, 2007 (protsenti — percentages)

	Juhid Managers	Tippspetsialistid Professionals	Keskastme spetsialistid Associate professionals	Teenindustöötajad Service workers	Töölised Other workers	Kõik ametiposiitsioonid All occupational positions	
Kursused	42	51	41	31	16	32	Courses
Kaugõpe	5	3	2	1	1	2	Distance learning
Seminarid	26	32	15	7	1	13	Seminars
Õpe töökohal	20	26	24	22	15	20	On-the-job training

Võimalik on, et mõnevõrra mõjutas saadud tulemust just koolitusvormide nimetamine, eriti töökohal toimuva õppe eraldi väljatoomine. Et hinnata küsimusepüstituse võimalikku mõju tulemustele, on tabelis 3 2007. aasta uuringu põhjal toodud töötajate osalemine eri vormi koolitustel olenevalt ametiposiitsioonist.

Isegi kui vaid väga väike osa arvestas 1997. aastal koolituste hulka kaugõppe, seminarid ja töökohal toimunud õppe, mis ei ole küll tõenäoline, on kõikide ametiposiitsioonide puhul eelmise perioodiga võrreldes suurenenud ka kursustel osalemine. Seega võib öelda, et koolitusel osalenute hulk eri ametiposiitsiooniga töötajate seas on tõepoolest kasvanud. Et koolitusvormide eraldi väljatoomine teeb vastajatele koolituste meenutamise lihtsamaks, võib oletada, et 1997. aasta uuringust selgunud koolitusel osalejate määr võis tegelikult olla mõnevõrra kõrgem.

Hinnates tabelis 3 toodut, võib väita, et kõige mitmekesisemat koolitust on saanud juhid ja tippspetsialistid — iga koolitusel osaleja kohta oli 1,4–1,6 eri vormi koolitust. Teiste ametiposiitsioonidega töötajad on eri vormis toimunud koolitustel osalenud vähem: keskastme spetsialistid ja teenindustöötajad 1,3-l ja töölised vaid 1,1-l eri vormi koolitusel. Näiteks tööliste puhul tähendab see, et umbes pooled 29%-st koolitusel osalenutest said õpet töökohal ja pooled osalesid kursustel.

Mida madalam on töötaja ametiposiitsioon, seda suurema osatähtsusega on töökohal toimuv õpe ja väiksemaga kursustel ja seminaridel osalemine. Ka kaugkoolitusel on osalenud peamiselt vaid juhid ja spetsialistid. Teiste ametiposiitsioonidega töötajad peavad enda jaoks need võimalused veel avastama.

Koolitusel osalemise intensiivsust iseloomustab ka aasta jooksul läbitud kursuste arv. Tabelis 4 on toodud keskmine kursuste arv eri ametiposiitsiooniga töötajate kohta. Keskmised on arvatud üksnes nende kohta, kes olid uuringule eelnud 12 kuu jooksul mõnel kursusel osalenud.

Tabel 4 Viimase 12 kuu jooksul läbitud kursuste keskmine arv ametiposiitsiooni järgi, 1997 ja 2007

Table 4 Mean number of courses attended during the last 12 months by occupational position, 1997 and 2007

	1997	2007	
Juhid	1,38	2,02	<i>Managers</i>
kõrgemad ametnikud ja juhid	1,45	2,01	<i>senior officials and managers</i>
väikeettevõtete juhid	1,34	2,03	<i>general managers of small-scale enterprises</i>
Tippspetsialistid	1,41	2,46	<i>Professionals</i>
Keskastme spetsialistid ja ametnikud	1,36	1,78	<i>Associate professionals and clerks</i>
Teenindustöötajad	1,29	1,26	<i>Service workers</i>
Töölised	1,17	1,82	<i>Other workers</i>

Peale kursustel osalenute määra kasvu on peagu kõikidel ametiposiitsioonidel eelmise uuringuperioodiga võrreldes kasvanud ka läbitud kursuste arv. Ainsaks erandiks on teenindustöötajad, kelle puhul on suurenenud üksnes kursustel osalenute arv, kuid kursuste keskmine arv osaleja kohta on jäänud samaks. Arvestades vahepealsetel aastatel toimunud kaubandus- ja teenindusettevõtete arvu kasvu ning suhteliselt suurt tööjõuoolavust kaubanduses, võib oletada, et seal keskendutakse rohkem uute töötajate koolitamisele.

Teiste ametiposiitsioonidega töötajatel kursuste arv koolitusel osalenu kohta kasvas, eriti tippspetsialistide puhul. 2007. aasta uuringu kohaselt oli iga koolitusel osalenud tippspetsialist võtnud osa keskmiselt 2,46 koolituskursusest ehk käinud ühel kursusel rohkem kui kümme aastat varem. Vaatamata kursustel osalenud tööliste suhteliselt tagasihoidlikule osatähtsusele (16%) olid nemad osalenud keskmiselt 1,8 kursusel ehk rohkem kui kümme aastat varem.

Seega need, kes on osalenud ühel koolitusel, osalevad suure tõenäosusega ka järgmisel, kas iseenda või tööandja algatusel.

## Koolituste kestus

1997. aasta uuringu järgi kestis koolitus keskmiselt 18–84 tundi ja seda ligikaudu poolte osalenute puhul. Alla 18 tunni pikkuseid koolitusi oli alla veerandi ja sama palju oli ka pikemaid ehk üle 84 tunni pikkuseid koolitusi.

2007. aasta uuring näitas, et koolitusel osalejate hulga kasvu ja koolituste arvu suurenemisega vähenes olulisel määral koolituste pikkus. Levinumad olid alla 18-tunnised kursused (66%), millele järgnesid keskmise pikkusega ehk 18–84-tunnised kursused (26%) ja kõige vähem oli pikki ehk üle 84 tunni kestnud koolitusi (8%).

Koolituste kestus muutus kõikide ametipositsioonide puhul (tabel 5). Vaid töölistel oli 2007. aasta uuringu kohaselt rohkem ka pikemaid, üle 84-tunniseid koolitusi (12% koolitustest). Siiski oli ka töölistel tõenäoliselt väljaõpet või tööprotsessis toimunud muudatusi puudutavate pikemate koolituste osatähtsus oluliselt väiksem kui kümme aastat varem.

Tabel 5 **Koolituse kestus ametipositsiooni järgi, 1997 ja 2007**  
Table 5 *Duration of training by occupational position, 1997 and 2007*  
(protsenti — percentages)

	1997				2007				
	Alla 18 tunni <i>Up to 18 hours</i>	18–84 tundi <i>18–84 hours</i>	Üle 84 tunni <i>Over 84 hours</i>	Kokku <i>Total</i>	Alla 18 tunni <i>Up to 18 hours</i>	18–84 tundi <i>18–84 hours</i>	Üle 84 tunni <i>Over 84 hours</i>	Kokku <i>Total</i>	
Juhid	26	47	27	100	71	26	3	100	<i>Managers</i>
Tippspetsialistid	19	54	27	100	67	27	6	100	<i>Professionals</i>
Keskastme spetsialistid ja ametnikud	31	49	20	100	71	23	6	100	<i>Associate professionals and clerks</i>
Teenindustöötajad	34	36	30	100	76	18	6	100	<i>Service workers</i>
Töölised	13	53	34	100	60	28	12	100	<i>Other workers</i>

Et kontrollida, kas eri perioodide koolituste pikkuse kohta saadud tulemust ei ole mõjutanud 2007. aasta uuringu mõnevõrra teistsugune küsimusepüstitus (eraldi välja toodud koolitusvormid), on 2007. aastal toimunud koolituste pikkust analüüsitud eri koolitusvormide (kursus, seminar, kaugõpe ja töökohal toimunud õpe) kaupa. Peagu kõikide koolitusvormide puhul domineerisid koolitamisel just lühikesed, alla 18 tunni kestvad kursused. Erandiks on vaid pikemad, kaugõppe vormis toimunud koolitused, mis väikese osatähtsuse tõttu üldpilti ei mõjuta.

Seega saab väita, et aastate jooksul on muutunud koolituste iseloom. Domineerivaks on saanud lühemad koolitused, mistõttu on võimalik pakkuda koolitusi mitmekesisematel teemadel, suuremale hulgale töötajatele ning arvestada konkreetse töötaja koolitusvajadust.

Tõenäoliselt mõjutab seda muutust nii välisosaluselise ettevõtete personali arendamise praktika kui ka kohapealsete ettevõtete ja riigiasutuste seisukohtade muutumine töötajatele koolituse pakkumise vajalikkuse suhtes. Just selle sajandi algusaastatest, eriti pärast Eesti ühinemist Euroopa Liiduga, on järjest enam tõusnud päevakorda töötajate kvalifikatsiooni temaatika, seda nii töötajate individuaalse arengu kui ka sellest tuleneva ettevõtte konkurentsivõime paranemise mõttes.

Teiseks oluliseks teguriks lühikursuste (alla 18 tunni) osatähtsuse suurenemisel võib pidada ettevõtete ratsionaalseid kaalutlusi — sama raha eest on võimalik pakkuda koolitust suuremale hulgale töötajatele ja seda nii, et töölt ollakse eemal vähem päevi.

## Koolituse seotus tööga ja tööandja toetus koolituseks

Eeltoodu puudutas eri ametipositsiooniga töötajate osalemist koolitustel selle sisust olenemata. Et saada ülevaade sellest, kuidas tööandjad koolituste pakkumisel töötajaid olenevalt ametipositsioonist toetavad, tuleb esmalt vaadata koolituste sisulist poolt — milline on koolituste iseloom ja nende seotus tööga.

1997. aasta uuringu kohaselt oli tööalaseid koolitusi 85% kõikidest läbitud täiendus- ja koolitustest. Kümme aastat hiljem oli tööalaste koolituste osatähtsus koolituste seas suurem — 2007. aastal oli tööalaseid koolitusi 92% kõikidest koolitustest (tabel 6).

Tabel 6 Viimase 12 kuu jooksul läbitud tööalased koolitused ametiposiitsiooni järgi, 1997 ja 2007<sup>a</sup>

 Table 6 Share of attended in-service trainings during the last 12 months by occupational position, 1997 and 2007<sup>a</sup>  
(protsenti — percentages)

	1997	2007	
Juhid	92	94	Managers
kõrgemad ametnikud ja juhid	93	93	senior officials and managers
väikeettevõtete juhid	92	97	general managers of small-scale enterprises
Tippspetsialistid	86	94	Professionals
Keskastme spetsialistid ja ametnikud	85	92	Associate professionals and clerks
Teenindustöötajad	87	92	Service workers
Töölised	74	87	Other workers

<sup>a</sup> 1997. aastal küsiti kõikide läbitud koolituste kohta, 2007. aastal aga vaid kolme kõige tähtsama koolituse kohta.

Tulemusi mõjutab selline erinevus vähe, sest vaid vähesed on aasta jooksul osalenud rohkem kui kolmel koolitusel.

<sup>a</sup> In 1997 questions were asked about all attended trainings, but in 2007 — only about the three most important trainings. Such a difference has negligible impact on the results, because only a few persons have attended more than three trainings a year.

Töölaste koolituste osatähtsus oli 2007. aastal mõnevõrra suurem kui 1997. aastal kõikide ametiposiitsioonide puhul. Juhtide seas ei olnud tööalaste koolituste osatähtsus muutunud vaid kõrgematel ametnikel ja juhtidel (93%). Väikeettevõtete juhtidel aga oli tööalaste koolituste osatähtsus aastal 2007 kõige suurem (97%).

Võrreldes eri ametiposiitsiooniga töötajate koolituste seotust tööga, võib öelda, et mõlemal perioodil domineerisid kõikide ametiposiitsioonide puhul tööga seotud koolitused. Sagedamini on tööga seotud juhtide ja tippspetsialistide koolitused, vähem tööliste koolitused. Varasemal perioodil oli tööliste seas suurem osa just toimetulekukoolitustel (Kazjulja 2001).

## Koolituste eest tasumine

1997. aasta uuringu kohaselt maksis töandja tööalaste koolituste eest 77%-l ja kõikide koolituste eest 67%-l juhtudest. 2007. aastal, arvestades ka töandja osalist tasumist töötaja koolitamise eest, oli üldpilt põhimõtteliselt sama.

Mõlemal perioodil oli koolituste eest tasumisel ametiposiitsiooniti olulisi erinevusi. Valdavalt tasusid töandjad juhtide, tippspetsialistide ning keskastme spetsialistide ja ametnike koolituste eest. Märksa vähem maksti teenindustöötajate ja tööliste koolituskulude eest (tabel 7).

Tabel 7 Töandja makstud koolitused ametiposiitsiooni järgi, 1997 ja 2007

 Table 7 Trainings financed by employers by occupational position, 1997 and 2007  
(protsenti — percentages)

	1997		2007		
	Kõik koolitused All trainings	Tööalased koolitused In-service trainings	Kõik koolitused All trainings	Tööalased koolitused In-service trainings	
Juhid	78	80	75 (+3) <sup>a</sup>	78 (+3) <sup>a</sup>	Managers
Tippspetsialistid	67	75	75 (+2) <sup>a</sup>	78 (+3) <sup>a</sup>	Professionals
Keskastme spetsialistid ja ametnikud	74	86	71 (+2) <sup>a</sup>	77 (+1) <sup>a</sup>	Associate professionals and clerks
Teenindustöötajad	59	68	57 (+1) <sup>a</sup>	62 (+2) <sup>a</sup>	Service workers
Töölised	46	61	53 (+2) <sup>a</sup>	61	Other workers

<sup>a</sup> Töandja maksis osaliselt.

<sup>a</sup> The employer paid partially for the training.

Mõlemal perioodil olenes koolituskulude katmine siiski koolituse sisust. 1997. aasta uuringust selgus, et juhtide puhul maksid tööandjad suures osas nii tööalaste kui ka muude koolituste eest. Tippspetsialistide ning keskastme spetsialistide ja ametnike tööalaste koolituste eest maksis tööandja (vastavalt 75% ja 86%), samal ajal kui muude koolituste eest tasumiseks pidid töötajad sagedamini muid vahendeid leidma. Kõige väiksem on tööandjate rahaline panus tööliste koolitamisest, seda nii tööalaste kui ka muude koolituste puhul. Teenindustöötajate puhul tasusid tööandjad töölistega võrreldes mõnevõrra suurema osa koolituskuludest. Seega tasusid just madalama ametipositsiooniga töötajad sagedamini oma koolituste eest ise (veerand kuni kolmandik kõikidest koolitustest) või tasus nende koolituste eest Tööhõiveamet (alla 20%).

2007. aastaks oli tööandjate tasumine koolituste eest töötaja ametipositsioonist olenevalt mõnevõrra muutunud: rohkem maksid tööandjad tippspetsialistide koolituste, eriti nende koolituste eest, mis ei olnud tööga seotud, ning vähem keskastme spetsialistide ja ametnike ning teenindustöötajate tööalaste koolituste eest.

Niisugune muutus koolituste eest maksmisel tähendab, et tööandjate toetus juhtivtöötajate ja ametnike (ligikaudu kolmveerand kõikidest ja umbes 80% tööalastest koolitustest) ning teenindustöötajate ja tööliste koolituste (alla 60% kõikidest ja üle 60% tööalastest koolitustest) rahastamisel on muutunud ühtlasemaks.

Niisuguse tendentsi põhjuste kohta saab viiteid eri ametipositsiooniga töötajate koolitusel osalemise põhjustest.

## Täienduskoolitusel osalemise põhjused

Põhjused, miks töötajad täienduskoolitusel osalesid, on toodud joonistel 2 ja 3. Nii joonistel kui ka järgmistes tabelites on juhtide ja tippspetsialistide ning keskastme spetsialistide, ametnike ja teenindustöötajate (muud valgekraed) hinnangud sarnaste vastuste tõttu ühendatud. Eraldi on välja toodud tööliste (sinikraed) hinnangud.

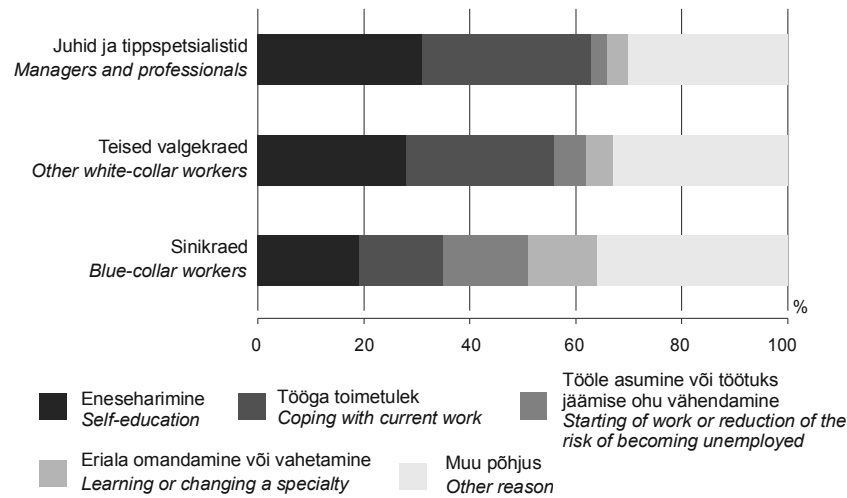
Täienduskoolitusel osalemise põhjused, mis olid toodud uuringu küsimustikus ja mille seast vastajad said valida endale iga koolituse kohta sobivaima, olid 1997. ja 2007. aastal erinevad. 1997. aastal said vastajad valida 16 põhjuse vahel ja lisada koolitusel osalemise kohta veel ka muu põhjuse. 2007. aastal oli etteantud põhjuseid 11 ja lisada sai muu põhjuse. Seetõttu oli killustatus põhjuste nimetamisel 1997. aastal palju suurem ja joonisel 2 on näha, et vaid vähesed tõid koolitusel osalemise põhjusena välja mõne muu põhjuse.

1997. aastal oli kõikidel töötajatel sagedasim koolitusel osalemise põhjus eneseharimine. Juhid ja teised valgekraed tõid seda põhjust esile oluliselt sagedamini (ligikaudu kolmandik) kui sinikraed (alla 20%). Ka oma tööga toimetulekut ja karjääriväljavaadete parandamist nimetasid juhid ja teised valgekraed koolitusel osalemise põhjusena ligi kaks korda sagedamini. Sinikraed aga põhjendasid koolitusel osalemist sagedamini kui teised sooviga vähendada töötaks jäämise ohtu või asuda (uue) tööle ja omandada või vahetada eriala. Need põhjendused on tööliste positsiooniga tööjõuturul rohkem kooskõlas. Just töölistel on suurem risk töö kaotada või seda mitte leida, samal ajal kui juhid ja spetsialistid on selle ohu eest rohkem kaitstud (Hallik jt 2001; Saar ja Helemäe 2008).

Ka koolitusel osalemist sooviga leida tasuvamat tööd või saada kõrgemat palka senisel töökohal tõid sagedamini esile just sinikraed. See näitab reaalselt situatsiooni tööturul: tööliste palgatase on madalam kui kõrgema ametipositsiooniga töötajate oma.

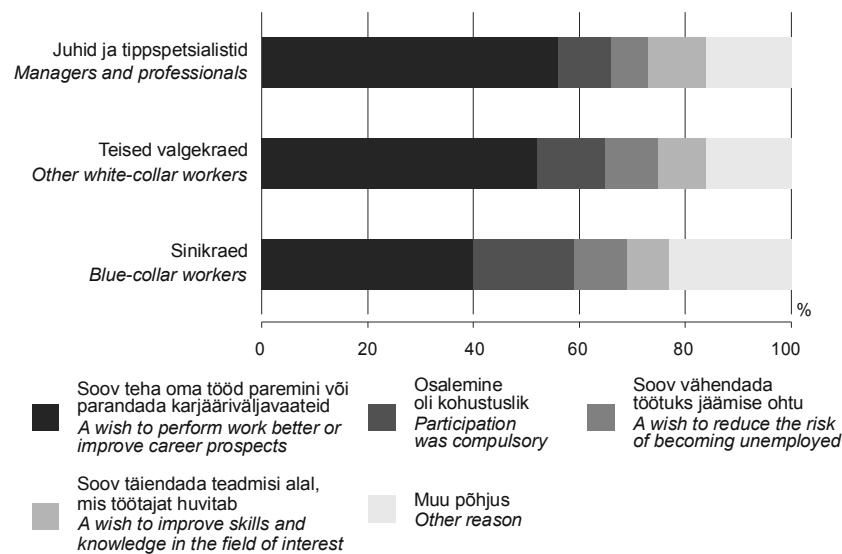
2007. aastal tehtud uuringust selgunud koolitusel osalemise tähtsaimad põhjused ametipositsioonide kaupa on toodud joonisel 3. Et vastanutele etteantud nimekiri koolitusel osalemise võimalike põhjuste kohta oli 1997. ja 2007. aastal erinev, ei ole tulemused üksüheselt võrreldavad. Siiski saab kahest uuringust võrdlevalt välja tuua tulemused kõige olulisemate koolitusel osalemise põhjuste kohta olenevalt töötaja ametipositsioonist.

Joonis 2 **Koolitusel osalemise tähtsaimad põhjused ametipositsiooni järgi, 1997**  
 Figure 2 *Most important reasons for participation in training by occupational position, 1997*



2007. aastal põhjendasid eri ametipositsiooniga töötajad koolitusel osalemist sarnasemalt. Eriti puudutab see soovi teha oma tööd paremini ja parandada karjääriväljavaateid. Kuigi tööliste arvates pakub koolitus neile endiselt vähem võimalusi oma tööd paremini teha ja karjääriväljavaateid parandada kui teiste ametipositsioonidega töötajatele, oli töötajate hinnangute erinevus ametipositsiooniti oluliselt väiksem kui kümme aastat varem.

Joonis 3 **Koolitusel osalemise tähtsaimad põhjused ametipositsiooni järgi, 2007**  
 Figure 3 *Most important reasons for participation in training by occupational position, 2007*



Tõenäoliselt on eri ametipositsiooniga töötajate hinnangute ühtlustumist peale põhjuste nimistu mõjutanud ka muutunud majanduskeskkond. Aastatel 2006–2007, kui majandus kasvas, oli tööpuudus Eestis rekordiliselt väike ja ettevõtetel oli turgude laiendamise oludes probleeme sobiva töötajaskonna leidmise ja selle hoidmisega. Tööjõunappuse tingimustes on raske leida vajalikke inimesi ja see sunnib senisest rohkem tähelepanu pöörama nii olemasolevate töötajate karjäärivõimalustele kui ka olemasolevate või äsja tööle võetud töötajate kutseoskuste täiendamisele koolituste, sealhulgas töökohal toimuvate kohustuslike koolituste kaudu. Koolituste kohustuslikkust tunnetasid enam sinikraed, tuues seda koolitusel osalemise põhjusena välja peagu kaks korda sagedamini kui juhid ja tippspetsialistid. Samas ei olnud sinikraede jaoks töötuks jäämise ohu vältimine enam oluliselt sagedasem põhjus koolitusel osalemiseks kui teiste ametipositsioonidega töötajatel.



Positiivne on, et erinevused koolitusel osalemise põhjuste vahel on ametipositsiooniti vähenenud, eriti nende põhjuste puhul, mis olid seotud sooviga teha oma tööd paremini ja parandada karjääriväljavaateid.

## Õpitu kasutamine

1997. aasta uuringus paluti vastanutel iga koolituse puhul hinnata, kuivõrd nad saavad sellel õpitu kasutada oma senises põhitöös. Arvestades, et koolitused ei pruugi olla seotud ainult senise, vaid ka tulevikus tehtava tööga, oli 2007. aastal küsimusepüstitus laiem — küsiti, kui palju kasutatakse või loodetakse kasutada oskusi ja teadmisi, mis koolitusel saadi/saadakse?

Tabelis 8 on 1997. aasta uuringu põhjal toodud eri ametipositsiooniga töötajate hinnangud selle kohta, kuidas koolitusel omandatud saab kasutada nende põhitöös.

Tabel 8 **Koolitusel õpitu kasutamine senises põhitöös ametipositsiooni järgi, 1997**  
 Tabel 8 *Usage of the knowledge and skills acquired at trainings in the basic work by occupational position, 1997*  
 (protsenti — percentages)

	Ei saa eriti või üldse mitte kasutada <i>Can hardly ever or never be used</i>		Saab mõnevõrra kasutada <i>Can be used to some extent</i>		Saab palju kasutada <i>Can be used much</i>		
	Kõik koolitused <i>All trainings</i>	Töölased koolitused <i>In-service trainings</i>	Kõik koolitused <i>All trainings</i>	Töölased koolitused <i>In-service trainings</i>	Kõik koolitused <i>All trainings</i>	Töölased koolitused <i>In-service trainings</i>	
Juhid ja tippspetsialistid	12	8	37	36	51	56	<i>Managers and professionals</i>
Teised valgekraed	15	10	26	24	59	66	<i>Other white-collar workers</i>
Sinikraed	36	22	25	24	39	54	<i>Blue-collar workers</i>

1997. aasta uuringust selgus, et võrreldes juhtide ja tippspetsialistidega oli sinikraede puhul oluliselt suurem nende koolituste (sh tööalaste koolituste) osatähtsus, millel õpitu ei saanud põhitöös üldse kasutada või sai seda teha väga vähe. Kui teistel ametipositsioonidel olevad töötajad hindasid suuremat osa koolitustel omandatud oma põhitöös kas osaliselt või täielikult kasutatavaks, siis sinikraede puhul oli tõenäosus koolitusel omandatud oma põhitöös kasutada väiksem. Probleemid omandatu rakendamisel ei pruugi tuleneda mitte koolitustest, vaid olukorrast töökohal. Sellele viitavad ka 2007. aasta uuringu küsimuse vastused.

Tabel 9 **Koolitusel saadud teadmiste ja oskuste kasutamine ametipositsiooni järgi, 2007**  
 Table 9 *Usage of the knowledge and skills acquired at trainings by occupational position, 2007*  
 (protsenti — percentages)

	Ei saa eriti või üldse mitte kasutada <i>Can hardly ever or never be used</i>		Saab mõnevõrra kasutada <i>Can be used to some extent</i>		Saab piisavalt kasutada <i>Can be used sufficiently</i>		
	Kõik koolitused <i>All trainings</i>	Töölased koolitused <i>In-service trainings</i>	Kõik koolitused <i>All trainings</i>	Töölased koolitused <i>In-service trainings</i>	Kõik koolitused <i>All trainings</i>	Töölased koolitused <i>In-service trainings</i>	
Juhid ja tippspetsialistid	1 <sup>a</sup>	1 <sup>a</sup>	10	10	89	89	<i>Managers and professionals</i>
Teised valgekraed	2 <sup>a</sup>	1 <sup>a</sup>	11	10	88	89	<i>Other white-collar workers</i>
Sinikraed	2 <sup>a</sup>	1 <sup>a</sup>	15	14	83	85	<i>Blue-collar workers</i>

<sup>a</sup> Vastajaid alla 30.

<sup>a</sup> *Less than 30 respondents.*

Koolitustel saadud teadmiste ja oskuste kasutatavuse või loodetava kasutatavuse kohta töötajate hinnangutes 2007. aastal ametipositsiooniti olulisi erinevusi ei olnud. Arvestades, et sinikraed näevad oma töökohal harvemini karjääriväljavaateid ja võimalusi oma tööd paremini teha kui teistel ametipositsioonidel olevad töötajad, on võimalik, et koolitusel omandatu kasutamisel peeti silmas oma töökarjääri laiemalt, mitte ainult konkreetse töökohaga seotut.

## Kokkuvõte

Tasemehariduse omandajate hulk on kasvanud esmajoones bakalaureuse- või magistriõppes õppivate kõrgema ametipositsiooniga töötajate seas. Ühelt poolt tööjõupuuduse ja teiselt poolt haridussüsteemis toimunud muutuste (3+2-süsteem kõrghariduses, tasulise õppe osatähtsuse suurenemine) ning kõrghariduse omandajate arvukuse kasvu tõttu sisenetakse tööturule varem, sageli enne õpingute lõppu. See tähendab, et juurde on tulnud eelkõige neid, kes on lähivad tööle õpingute kõrvalt, mitte neid, kes asuvad töö kõrvalt õppima.

Ka neid, kes kavatsesid õpinguid jätkata või alustada, oli 2007. aastal kõikide ametipositsioonide töötajate seas oluliselt rohkem kui kümme aastat varem. Kuigi viimastel aastatel on räägitud eelkõige oskustööjõu puudusest, ilmnes 2007. aasta uuringust, et potentsiaalsed õppijad väärtustavad endiselt kõrgharidust.

Formaalhariduse omandamist peetakse kõrgematel ametipositsioonidel sagedamini oluliseks seetõttu, et tööga paremini toime tulla ja end arendada. Madalamatel ametipositsioonidel on haridus pigem vahend selleks, et edaspidi (paremat või kindlamat) tööd saada ja senist olukorda muuta (eriala vahetus või omandamine). See tähendab, et kõrgemat haridustaset peetakse tööturul suurema kindluse tagajaks.

Täienduskoolitusel olid võrreldes 1997. aastaga rohkem osalenud kõikide ametipositsioonidega töötajad. Koolitused on muutunud kõikide töötajate puhul lühemaks ja suurenenud on tööalaste koolituste osatähtsus kõikide ametipositsioonide puhul peale juhtide. Siiski panustavad tööandjad endiselt rohkem kõrgema ametipositsiooniga töötajate koolitamisse, pakkudes neile mitmekesisemaid koolitusi ja tasudes nende eest sagedamini, hoolimata sellest, et kõrgema ametipositsiooniga töötajate läbitud koolituste hulgas on oluline osa just üldistel koolitustel. Et vältida töötaja lahkumist ettevõttest pärast üldisel koolitusel osalemist, on ettevõtte huvitatud töötaja koolitustulemuste rakendamisest ja talle edasiste karjääriväljavaadete pakkumisest. See on üks võimalikest põhjustest, miks just kõrgema ametipositsiooniga töötajad tunnevad, et koolitusel on nende tööle ja karjääriväljavaadetele suur mõju.

Madalama ametipositsiooniga töötajate koolitustes on suurem osatähtsus töökohal toimival õppel. See on rohkem seotud konkreetse töökoha ja ettevõtte spetsiifikaga juhul, kui selle eest tasub tööandja. Seetõttu on väiksem ka oht, et töötaja pärast koolitust lahkub.

Positiivne on, et kõrgema ametipositsiooniga töötajate arendamise ja koolitamise kõrval on hakatud rohkem tähelepanu pöörama ka madalama ametipositsiooniga töötajate tööga seotud koolitustele. Oma osa võib siin olla nii 2006.–2007. aasta tööjõupuudusel kui ka ettevõtete personali arendamise praktikas toimunud positiivsetel muutustel.

## Kirjandus Bibliography

Becker, G. (1964). *Human Capital*. Chicago: The University of Chicago Press.

Booth, A., Bryan M. (2002). *Who Pays for General Training? New evidence for British Men and Women*. IZA Discussion Paper No. 486.

Kazjulja, M. (2001). Läbitud koolituse iseloomustus. — Täiskasvanud kooliõppis. Tallinn: Statistikaamet; TPÜ Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut, lk 52–58.

Koolist tööle. Haridus ja tööturg 2007. (2008). Tallinn: Elukestva Õppe Arendamise Sihtasutus Innove.

Kraut, L. (2005). Kõrghariduse omandanute ja õpingud katkestanute võrdlus töötasult laekunud tulumaksu põhjal. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus PRAXIS. [www] <http://www.hm.ee/index.php?048183> (26.09.2009).

Markowitsch, J., Helfler, G. (2008). *Enterprise Training in Europe. — Comparative Studies on Cultures, Markets and Public Support Initiatives*. Vienna UT.

Rummo, T-L. (2008). Täiskasvanute koolitus ettevõtetes. [www] <http://www.stat.ee/28785> (20.09.2009).

Saar, E., Helemäe, J. (2008). *Employment careers of men in Estonia — Globalization, Uncertainty and Men's Careers: An International Comparison*. / Eds. H.-P. Blossfeld, M. Mills, F. Bernardi. Northampton: Edward Elgar Publishing, pp. 239–268.

Täiskasvanud koolipingis. (2001). Statistikaamet. / Koost R. Võormann. Tallinn: Statistikaamet; TPU Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut.

Vaade, V., Tamm, A. (2007). Kõrgkoolide vilistlaste uuring 2005. [www] <http://www.ut.ee/lykka/227897> (28.09.2009).

Наллик, К., Саар, Э., Хелемяэ, Е. (2001). *Неэстонцы на рынке труда в новой Эстонии*. Москва: Канон-пресс.

## **PARTICIPATION IN TRAINING IN CONNECTION WITH OCCUPATIONAL POSITION**

**Auni Tamm, Margarita Kazjulja**  
Tallinn University

### **Introduction**

*In the whirl of current rapid changes the theme of lifelong learning and training is becoming ever more topical. This situation stands against the background of structural changes in the economy, globalisation of markets and ever growing competition, new technologies and changing organisations as the aftermath of these factors. Because of the changes going on in the economy and on the labour market, rather a large proportion of adult education and training is either directly or indirectly related to work. This is true from the perspective of current necessities as well as in view of the future.*

*This does not only concern specific in-service training that is targeted at increasing the labour productivity, but largely also the development of general competences of different groups of employees, which finds expression in better work results and enhanced competitiveness of a company. The human capital theory elicits a bigger contribution of employers to company-specific trainings and their smaller contribution to general trainings (Becker 1964). More recent surveys have revealed that employers also contribute more to the development of the more general skills of their employees i.e. to the trainings of more general nature (Booth and Bryan 2002).*

*A necessity for the development of general skills applies to all categories of employees. Nevertheless, the higher occupational position a particular employee holds, the more important are general skills and competences in his/her work, e.g. social skills, managerial skills, problem solving capability, creativity and entrepreneurial skills aimed at the introduction of innovations, language knowledge, etc.*

*Analysis of the data of the 1997 Adult Education Survey conducted by Statistics Estonia in 1997 proved that the training participation rates of adults were dependent on their occupational positions (Täiskasvanud ... 2001). Workers participated less actively and managers and professionals more actively in various trainings (in formal education as well as continuing training). One of the reasons why employees in higher occupational positions receive more support from employers for participation in continuing training may be related to a need to develop the employees' general competences which are important from the perspective of development of the particular enterprise.*

*Which changes have taken place with respect to participation in trainings during 1997–2007? Has the gap in the attainment of formal education and participation in trainings between employees holding different occupational positions become narrower or wider? How do employees in different occupational positions explain their participation in trainings and in which way has employers' contribution to financing of trainings changed? In order to answer these questions, we first have to look back at the data of the 1997 and 2007 Adult Education Surveys and see how much the people working in different occupational positions participated in formal education and in continuing training during the respective 12 months preceding the surveys. This should be viewed against the background of changes which have taken place in the economy and educational system of Estonia.*

*The years 1997 and 2007, when the Adult Education Surveys were conducted, as well as the two 12 months' periods preceding the respective years, which were taken into account when observing participation in trainings, were the years of economic growth in Estonia. During the time span between the two mentioned surveys, intensive economic growth in almost all spheres took place in addition to the structural changes under way at that time. Economic growth is accompanied by an ever increasing need for labour force. Finding of appropriate work force was one of the most crucial problems for enterprises and establishments.*

*Another big change took place in the educational system during the period between two surveys — in higher education there was a switch-over from the 4+2-years' system to the 3+2-years' system. People's choices changed, too. The number of people striving for higher education started to grow very fast at the end of 1990s. In parallel with the number of people studying in higher education establishments, the quantity of non-budgetary or paid student places unfortunately changed, too. In 2006–2007 compared to 1996–1997, the number of students attaining higher education in non-budgetary student places was considerably larger. The proportion of paid student places in higher education accounted for 19% (less than 6,000) in 1996–1997, but in the academic year 2006–2007 it was already 55% or, in other words, over 37,000 persons studied in paid student places (Koolist ... 2008).*

*The article observes how the attainment of formal education has changed in case of persons working in different occupational positions proceeding from the above described context.*

### **Participation in formal education**

*The survey showed that only 5% of respondents studied in the formal education system during the second half of 1990s. In 2007, the number of university students had increased to 8%. Figure 1 provides an overview of the participation of employees holding different occupational positions in formal education as a comparison of two observed periods. The largest differences were detected in the studies of professionals. In 1997 only 5% of them were engaged in studies while working, but in 2007 this percentage had increased to 19% already. Relying on the survey conducted in 2007, the number of persons participating in formal education increased considerably also among people working in other occupational positions. The only group in case of which the formal education participation rate has remained unchangeably low is the group of workers (craft and related trades workers, plant and machine operators and assemblers, and elementary occupations).*

*Thus, no levelling can be traced in the attainment of formal education. To the contrary, the differences have increased. What has led to such a change?*

*Two principal groups of factors can be pointed out as having led to such a change: changes on the labour market and changes in the education system. Labour market-related changes are reflected in a bigger need for labour force during the period of intensive economic growth, when employers are ready to hire the young people who are still entering the labour market and who have not yet finished their studies. The decreased share of elderly persons in formal education also hints at the same reason. As the analysis made by Praxis, the Center for Policy Studies, shows, the persons who have acquired higher education or who have discontinued studies find work easily (Kraut 2005). The employers' readiness to hire the youth when there is shortage of labour force meets a positive response in the form of students' wish to work. This especially concerns the persons who are acquiring higher*

education as they are the ones who most frequently elicit their wish to work and study in parallel because of financial reasons (Vaade and Tamm 2005). This is also understandable, because a large number of them have to pay the tuition fee in addition to accommodation costs.

Another education system-related reason also concerns the changes implemented in higher education — transfer from the 4+2-years' system to the 3+2-years' system. This means that during the transition time it was highly probable that one could reach the position of professional already during the studies in the Bachelor or Master's study. While comparing the educational level of employees on the basis of the 1997 and 2007 surveys, it has come clear that in 2007, the share of employees with the professional secondary education or higher education was the lowest in all occupational positions. This concerns, in particular, managers, professionals and associate professionals who mostly acquire higher education in the Bachelor or Master's study in parallel with working. According to the data of the 1997 survey, 94% of professionals had attained higher education, but according to the 2007 survey — only three-fourths of them.

The too small number of respondents among the students in formal study does not enable to comment on the educational level to be attained by employees in different occupational positions. But it can be ascertained that increase from 7% to 19% in the share of students studying in Master's study, that involves namely the employees at higher occupational positions, first and foremost professionals, has been mainly caused by the transfer to the '3+2 years' system in the higher education and constitutes the most drastic change of the last ten years.

Relying on the above said, it can be concluded that an ever growing number of employees participating in formal education, especially those in higher occupational positions, is conditioned by the fact that they started work during the time of studies already. The employers' need for labour force and the employees' need for work coincided.

### **Employees' intentions to study**

While comparing the two periods, we can see that the number of those persons who intend to continue or start studies in formal education in future was also bigger in 2007. First of all, this applies to employees in higher occupational positions. Compared to the previous period, no essential change had taken place in the intentions to study expressed by workers and general managers of small-scale enterprises (Table 1). People mainly wished to continue studies with the aim of attaining higher or post-graduate education (85% of those with plans to study).

Observations regarding how the intention to continue studies is grounded show that in both periods, depending on the occupational position, the reasons related to job and/or the reasons related to getting a job predominated among employed respondents. In both periods, managers and professionals ground their intention of study in a similar way. The three arguments with regard to the intention of study pointed out most frequently were as follows: studying facilitates better work performance or improvement of career prospects; studying enables to improve skills and knowledge in the specialty they are interested in; getting of the diploma.

Associate professionals as well as service workers, like managers and professionals, emphasized better performance of work and a wish to improve career prospects, and in connection with future employment — to widen the possibilities of finding work in the future, to study or change a specialty.

Workers who had an intention to study, wished to learn a new specialty, get a certificate or diploma. Better performance of work and a possibility to improve career prospects were mentioned by them as the third in the ranking of reasons.

Consequently — the higher occupational position an employee held, the more his/her intention to study in formal education was driven by the wish to perform his/her work better and to develop him/herself. And this was true in both periods. Employees in lower occupational positions rather regarded the attainment of education as a means by which to

gain a better or more stable workplace in the future or change the current situation (changing a specialty or studying a new one).

### **Participation in continuing training**

In 1997, 21% of respondents had participated in continuing training during the 12 months preceding the survey. In 2007, the number of participants in continuing training was notably bigger — 49%. Table 2 provides an overview of the participation in continuing training of the employees occupying different occupational positions. In both periods, the employees in higher occupational positions (senior officials and managers, professionals, associate professionals and clerks) participated in trainings in the year preceding the survey more than others. Employees in lower occupational positions (service workers, other workers) and also general managers of small-scale enterprises) participated less in trainings.

Having evaluated the changes in the attendance of trainings it can be said that the number of participants in continuing training has increased among employees in all occupational positions. Participation has grown the least — 1.5 times — in case of professionals, and the most — 2.4 times — in case of workers. Although more than twice as many workers participated in trainings in 2007 as in 1997, this growth has started from a much lower level than in case of other occupational positions. Thus, the share of workers participating in trainings has increased by 17% and the share of managers by 29%. This means that the gap in the training participation rates between different groups of employees has not narrowed, but widened: In 1997 the training participation rate among workers was 12% and among professionals 47%, but in 2007 — 29% of workers and 71% of professionals participated in trainings.

What might have brought along such a big accrual of training participants among the employees in different occupational positions? Do we have to do with an essential shift to the positive direction regarding participation in trainings? Unfortunately, no such long-term conclusions can be made on the survey results, because a certain difference may arise from the difference in the questions asked in two surveys.

In the 1997 survey the respondents were asked whether they had participated in any trainings during the last 12 months, bearing in mind various continuing training and retraining courses, employment trainings, hobby trainings, etc., organised in Estonia by state authorities or educational institutions, private companies or private persons.

In the 2007 survey the respondents were asked whether they had taken part in any training (related to work or hobby) during the last 12 months for self-development purposes: courses or private lessons, distance learning, seminars or workshops, on-the-job training (instructed training or other).

The questions asked in the 1997 survey put more emphasis on the participation in trainings. Other study forms, in particular on-the-job training, the importance of which is underlined in the subsequent theoretical discourses (Markowitsch and Helfler 2008), have not been pointed out separately.

Possibly, namely, eliciting of training forms, with separate focus on on-the-job training first of all, may have disposed the gained result to some extent. On the basis of Table 3, which presents, relying on the 2007 survey, the participation of employees holding different occupational positions in various forms of training, we can estimate which effect the platform, from which the questions were raised, has had on the results.

Even if only a small proportion of respondents included distance learning, seminars and on-the-job training in the scope of trainings passed by them when answering the questions in 2007, which is improbable, already participation in courses has also increased across all occupational positions compared to the previous period. Thus, it can be stated that the number of participants in trainings has, indeed, increased among the employees holding different occupational positions. Presentation of the list of separate training forms in the questionnaire helps the respondents to recall the trainings passed. It may be assumed that the participation rate, gained as a result of the 1997 survey, may in fact be somewhat higher.

*Evaluating the trainings listed in Table 3, it can be said that managers and professionals have received most diversified trainings in different forms (1.4–1.6 trainings of different forms per every participant in training). The employees holding other occupational positions have participated less in different forms of training: associate professionals and service workers in 1.3 and workers in only 1.1 trainings of different forms. For instance, in case of workers it means that about a half of the 29% of participants in trainings received on-the-job training and a half of participants attended courses.*

*The lower the occupational position of an employee, the bigger is the share of on-the-job trainings and the smaller is the share of participation in seminars and courses. In distance learning, too, mainly managers and professionals have only participated. Employees in other occupational positions should still discover the referred possibilities for themselves.*

*The number of courses attended during a year also characterizes the training participation intensity. Table 4 displays the average number of courses which the persons working in different occupational positions attended during the year preceding the surveys. Mean values have been calculated only per persons who had attended a course during the last 12 months.*

*Besides the grown participation rate, the number of passed courses has also increased in almost all occupational positions compared to the previous survey period. Service workers are the only exception, in case of whom the number of participants in courses has increased, but the average number of courses per participant has remained the same. Considering the increase in the number of trade and service enterprises during the interim years and the relatively large labour turnover in trade it can be assumed that more focus has been set on training new employees.*

*In other occupational positions, the number of courses per participant in training increased, especially in case of professionals. On the basis of the 2007 survey every professional who had attended trainings, participated on average in 2.46 training courses i.e. took part in one course more than ten years earlier. Despite a rather modest participation share of workers (16%), they too participated on average in 1.8 courses or more than ten years earlier.*

*Consequently, there is a high probability that those who have participated in one training course, will participate in the next one, too, either at their own initiative or that of the employer.*

### **Duration of training**

*According to the 1997 survey, in case of nearly half of the participants, a training course lasted on average for 18–84 hours. Trainings lasting less than 18 hours constituted less than a quarter and the share of longer trainings or trainings lasting for more than 84 hours was approximately the same.*

*The 2007 survey showed that the length of trainings decreased considerably in correlation with the increase in the number of participants in trainings and with the increase in the number of trainings. Courses lasting for less than 18 hours were the most widespread (66%), followed by medium-length courses lasting for 18–24 hours (26%), and long courses lasting for more than 84 hours were arranged most rarely (8%).*

*Such a change in the duration of trainings is characteristic of the trainings of employees across all occupational positions (Table 5). Only workers had a bigger number of longer trainings lasting over 84 hours (12% of trainings) in 2007. Nevertheless, the share of longer courses, which evidently concerned in-house training or on-the-job training related to the changes introduced at workplaces, was considerably smaller compared to the time ten years earlier.*

*To check whether the length of trainings in different periods under observation has not been influenced by the different viewpoint from which the question was raised (separately listed training forms), we analysed the length of trainings arranged in 2007 across all training forms (courses, seminars, distance learning and on-the-job training). It came out that, in the case of all training forms, short courses lasting up to 18 hours were predominant in training the employees holding different occupational positions. Longer distance courses constituted*

*the only exception, but due to their minor share they did not have an effect on the overall picture.*

*Therefore, it can be claimed that the nature of trainings has changed through years. Now, shorter courses, which enable to provide training to a larger number of employees, expand the scope of themes and concentrate on specific needs of employees, are dominating.*

*Obviously, the human resources development practices applied by the enterprises in foreign ownership as well as adjustment of local enterprises and state authorities' attitudes to the importance of providing training to employees have a role here. Since the first years of this century and especially after Estonia's accession to the European Union, employees' qualification has been attached ever larger importance. This has become a common topic from the point of view of the individual development of employees and the enterprise's competitive ability.*

*Rational considerations of enterprises are the second crucial factor facilitating increase in the share of short courses (up to 18 hours) — for the same amount of money training can be provided simultaneously to a larger number of employees causing less disturbance in the working process.*

### **Connection of trainings with work, and employer's contribution to trainings**

*The afore-said applied to the participation of employees holding different occupational positions in trainings irrespective of the substance of training. In order to gain an overview on how employers support employees of different occupational positions in the provision of trainings, the content of training has to be viewed first — which is the nature of trainings passed, connection of the courses with work.*

*The 1997 survey revealed that 85% of all continuing trainings passed by employees were in-service trainings. Ten years later, the share of in-service trainings had increased in the total number of trainings — in 2007, in-service trainings of employees accounted for 92% of all trainings (Table 6).*

*In 2007 compared to the earlier period, the share of in-service trainings was somewhat larger according to the assessments of employees across all occupational positions. In the group of managers, the share of in-service trainings had not changed only for chief executives and senior officials (93%). At the same time, in 2006–2007 the share of in-service trainings was the largest (97%) among general managers of small-scale enterprises.*

*Regarding the connection with work of the trainings provided to employees holding different occupational positions, it can be admitted that in both periods under observation in-service trainings predominated across all occupational positions. The trainings of managers and professionals are more frequently and the trainings of workers less frequently related with work. In the earlier period, trainings targeted at enhancing the ability to cope comprised a major share of the trainings provided to workers (Kazjulja 2001).*

### **Payment for trainings**

*According to the 1997 survey, the employer paid for in-service trainings in 77% of cases and for all kinds of trainings in 67% of cases. In principle, the 2007 survey gave similar results, whereas employer's partial payment for the employees' trainings was also taken into consideration.*

*In both periods, essential gaps can be detected in the payment for the trainings provided to employees in different occupational positions. Employers predominantly financed the trainings of managers, professionals, associate professionals and clerks. The training costs of service workers and workers were covered by employers in a substantially smaller scope (Table 7).*

*In both periods, there still can be traced differences in the training expenses covered by employers for the employees holding different occupational positions, depending on the content of training. The 1997 survey revealed that in case of managers, employers largely covered the expenses of in-service as well as other trainings. In-service trainings of*



professionals and associate professionals and clerks were financed by the employer (75% and 86%, respectively). At the same time, the latter group more frequently had to find other means in order to pay for other kinds of training. Employers' contribution is the smallest to the trainings of workers, either in-service or other. In case of service workers, a somewhat larger share of training costs was covered by employers. Consequently, workers in lower occupational positions were the ones who paid for the received trainings more frequently by themselves (a quarter up to a third of all trainings) or received financial support from the Unemployment Insurance Fund (less than 20%).

By 2007 financing of different trainings by employers had changed a bit depending on the employee's occupational position: employers' financing of the trainings intended for professionals, in particular non-professional trainings, had increased. But, employers' financing of the in-service trainings meant for associate professionals, clerks and service workers had decreased.

Such a change in covering the costs of trainings means that financing of the trainings provided to chief executives and clerks (nearly three quarters of all and about 80% of in-service trainings) and financing of the trainings provided to service workers and workers (less than 60% of all and over 60% of in-service trainings) has levelled off.

The motives that drive employees holding different occupational positions to participate in trainings refer to the reasons that have led to the described trends.

### **Reasons for participating in continuing trainings**

The reasons why employees in different occupational positions participated in continuing trainings in 1997 and in 2007 are shown in Figures 2 and 3. In these two figures and in all tables hereinafter, because of similar answers, the evaluations have been grouped as follows: managers and professionals; associate professionals, clerks and service workers (other white-collar workers); and other workers (blue-collar workers).

Reasons for participation in continuing trainings, listed as multiple choice answers in the survey questionnaire and from among which the respondents could select the most suitable answer for a training passed, were different in the 1997 and 2007 questionnaires. In 1997 the respondents could choose between 16 different reasons and, in addition, add other reason for participation in training. In 2007, the list of training motives was restricted to 11 choices plus a possibility to add some other reason. Thus, the 1997 survey questionnaire contained a considerably bigger variety of motives, and in Figure 2 it can be seen that other reasons were specified very seldom.

In 1997, self-education was mentioned most frequently by the employees across all occupational positions as the reason for attending trainings. Managers and other white-collar workers pointed out this reason much more frequently (nearly one third) compared to blue-collar workers (less than 20%). The reasons — coping with the current work and improving of career prospects — were mentioned by managers and other white-collar workers nearly two times more frequently as reasons for participation in trainings. But blue-collar workers mentioned the wish to reduce the risk of becoming unemployed or the wish to start (new) work and to learn a new specialty or change specialty more frequently than others. These reasons are more in compliance with a worker's position on the labour market. Workers have a bigger risk of losing a job or not finding one. At the same time, managers and professionals feel more confident and protected from this risk (Hallik et al. 2001; Saar and Helemäe 2008).

Besides, blue-collar workers were also the ones who pointed out more frequently that their participation in training was driven by the aim of finding a better-paid job or gaining a salary rise at the present workplace. This reflects the actual situation on the labour market: the wages and salaries of workers are lower compared to higher occupational positions.

Figure 3 provides reasons that the employees in different occupational positions have mentioned as being the primary ones for participation in trainings according to the survey conducted in 2007. As the lists specifying probable reasons for participation in trainings from which the respondents could select the suitable ones were different in 1997 and 2007, the results of surveys cannot be regarded comparable on on-to-one basis. Nevertheless, for

comparison purposes we can highlight from the surveys, conducted in different periods, particular results reflecting the reasons for participation in trainings by different occupational positions of employees.

In 2007 employees in different occupational positions grounded their participation in training in a more similar way. This concerns, in particular, a wish to perform one's work better and improve the career prospects. Although workers think that trainings continuously provide less possibilities for them to perform their work better and improve career prospects than for employees in other occupational positions, the difference in the evaluations of employees holding different occupational positions was considerably smaller than ten years ago.

Evidently, the fact that the evaluations provided by employees holding different occupational positions have become more similar, has been in addition to the difference in the lists of reasons, been influenced by the changed economic situation. During the years of economic growth in 2006–2007 the unemployment was record low in Estonia. Enterprises, oriented to the expansion of their markets, had problems with recruiting and keeping suitable labour force. In the conditions of the shortage of labour force this task was not an easy one. This made enterprises pay more attention to the career prospects of the employed persons as well as to the enhancement of professional skills of the existing or newly recruited employees by providing different trainings, incl. compulsory on-the-job trainings. Obligation to attend trainings was perceived mostly by blue-collar workers who brought it out as a reason for participation in trainings twice as frequently as by managers and professionals. At the same time, avoiding the risk of losing a job is not any more a significantly more important reason for participation in trainings for blue-collar workers than for employees holding other occupational positions.

However, the fact that the differences in the reasons for participation in trainings given by employees in various occupational positions have decreased can be regarded a positive tendency. This concerns, first and foremost, participation in trainings with the aim to perform one's work better and improve one's career prospects.

### **Application of the learned knowledge and skills**

In the 1997 survey the respondents were asked to evaluate in case of every training course to which extent the knowledge and skills learned there could be used in the current basic work. Considering the fact that courses must not necessarily be linked only to a person's current work but also to the future one, led to the expansion of the question platform in the 2007 survey: this time it was asked, how much a person used or expected to use the skills and knowledge gained/to be gained in the course of training?

Table 8 gives the assessments, expressed by employees holding different occupational positions, on the usability of passed trainings in the basic job on the basis of the 1997 survey.

As a result of the 1997 survey, it turned out that the proportion of trainings (incl. in-service trainings) that provided the knowledge and skills that cannot be used or could be only used to a small extent in the basic work was considerably larger in case of blue-collar workers than in case of managers and professionals. Since representatives of other occupational positions assessed the majority of passed courses either partially or entirely usable in the basic work, the probability to use the knowledge and skills in the basic work is smaller in case of blue-collar workers. Problems with regard to the usage of acquired knowledge and skills should not necessarily arise from the training itself, but from a particular situation at the workplace. Answers given in the 1997 survey to the respective also refer to the above mentioned statement.

In 2007, no magnificent difference was detected between the evaluations provided by the employees in different occupational positions concerning the usability or hoped usability of knowledge and skills acquired at the trainings. Taking into consideration the fact that blue-collar workers expect career prospects at their workplace and possibilities for better performance of their work more seldom than others, they might, in the usage of knowledge and skills acquired in the course of trainings, have borne in mind their job-related career in a wider sense of the word, not only the career connected to the given workplace.

## Summary

*The number of persons acquiring formal education has grown in particular among the employees in higher occupational positions who have taken up the Bachelor or Master's study. Due to the shortage of labour force on the one hand, and to the changes taken place in the education system (3+2 years' system in higher education, increase in the share of paid education) and to the increase in the number of persons acquiring higher education on the other hand, people enter the labour market earlier, often even before finishing their studies. This means that, above all, the number of persons studying at a higher educational institution apart from work has increased, not the number of persons who have started studies in adult age in parallel with work.*

*In 2007 the number of persons who intended to continue or start studies was considerably larger among employees across all occupational positions compared to the time ten years ago. Although in recent years talks have been going, first and foremost, about the lack of skilled labour force, it became clear as a result of the 2007 survey that potential learners continually valued higher education. In higher educational positions, attainment of formal education is more frequently treated as a means aimed at better performance of work and self-development. For lower occupational positions, education is rather a means for getting a (better or more stable) job and changing of the current situation (attainment or change of specialty). This implies that higher educational level ensures a stronger feeling of confidence on the labour market.*

*More employees across all occupational positions participated in continuing training compared to 1997. Trainings have become remarkably shorter for the employees across all occupational positions, and the share of in-service trainings has increased in case of employees across all occupational positions except for managers. Nevertheless, employers contribute continually more to the trainings of employees working in higher occupational positions by offering them more diversified trainings and covering more frequently the costs of trainings for them. This is true despite the fact that general trainings comprise a substantial proportion of all trainings designed for employees holding higher occupational positions. To prevent an employee from leaving the job after he/she has passed a general training, the enterprise takes a great interest in applying the gained training results to the particular person's work and in offering further career prospects to the given employee. This serves as one of the possible reasons why namely the employees in higher occupational positions perceive that the trainings passed have a large effect on their work and career prospects.*

*The trainings intended for employees in lower occupational positions have greater focus on on-the-job trainings that are more job- and enterprise-specific by nature, if paid for by the employer. Therefore, the risk that an employee leaves the enterprise after training is smaller.*

*It is a positive tendency that, besides the trainings and development for employees in higher occupational positions, more attention than before is also being paid to the job-related trainings of employees in lower occupational positions. The shortage of labour force experienced by employers during 2006–2007 as well as the positive changes in the human resource development practices pursued in enterprises may have played a role here, too.*

## KULTUURIS OSALEMINE KUI ELUKESTEV ÕPE

**Kutt Kommel**  
Statistikaamet

### Sissejuhatus

Teaduse ja tehnika vallas viimase poole sajandi jooksul toimunud kiire areng on peale paljude muude valdkondade toonud muutatusi ka inimeste elustiili. Üha enam tajutakse, et noorusaastatesse jäänud kooliskäimisest ei piisa küpsemas eas enam ühiskonna kiirete muutustega kaasaskäimiseks, mis toob suure tõenäosusega kaasa tööturul konkureerimise võimaluste ahenemise, aga laiemalt ka sotsiaalse kaasatuse vähenemise. Enamik inimesi soovib pidevalt oma teadmisi ja oskusi täiustada. Vajadus olla nii konkurentsivõimeline professionaalses sfääris kui ka tunda ennast täisväärtusliku kodanikuna üha uuenevate suhtlusvõimaluste keskel on viimasel kümnendil suurendanud püüdlusi omandada elu jooksul järjest uusi teadmisi ja kogemusi. Üha enam räägitakse elukestvast õpest, selle vajalikkusest ja võimalustest.

1. detsembril 2009 jõustunud Lissaboni leping näeb ette Euroopa muutumist kõige dünaamilisemaks ja võimekamaks teadmistepõhiseks koosluseks maailmas. Nende ideede elluviimine tagaks nii jätkuva majanduskasvu, rohkem ja paremaid töökohti, parema sotsiaalse sidususe kui ka suurema keskkonnateadlikkuse. Ühe olulise meetmena nende eesmärkide saavutamisel kavandatakse elukestva õppe aktualiseerimist Euroopas (*Adult ... 2006*). Üha enam tuuakse esile mitteformaalse ja informaalne õppe osa õppimisel (*Werquin 2008*).

### Formaalne, mitteformaalne ja informaalne õpe

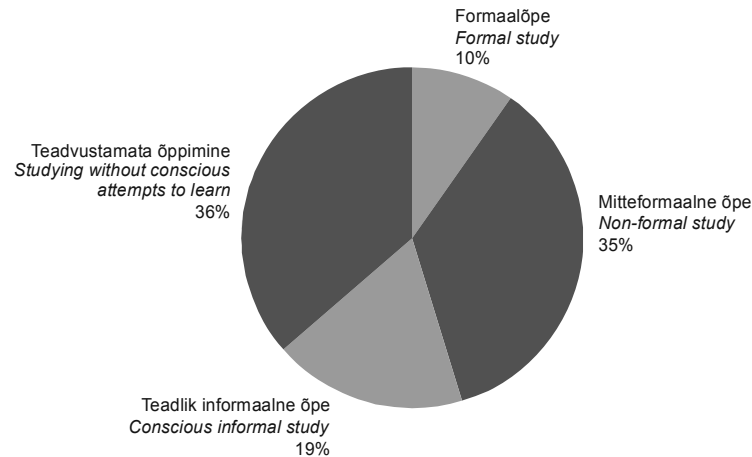
Kooliharidust ehk formaalõpet saadakse üldharidus-, kutse- ja kõrgkoolides. Mitteformaalne õpe ehk tööalane õpe ja vabaharidus tähendab kooliväliseid õppimisi koolitustel. Mitteformaalne õpe toimub professionaalse koolitaja või vabatahtliku õpetaja juhendamisel. Need kaks õppevormi võib kokku võtta ka mõistega "institutionaliseeritud õppetegevus". Informaalne õpe ehk eluharidus on institutionaliseerimata õppetegevus. See on õppimine töökogemuste, igapäevase tegevuse ja vaba aja tegevuste kaudu ehk üldjoontes kogu muu infovahetus ja sellest tulenev uute teadmiste, kogemuste, aga ka harjumuste ja väärtushinnangute omandamine. Sellise hariduse omandamise puhul võib loetleda mitmeid tegevusi, nagu info ammutamine televisiooni- ja raadiosaadetest, ajalehtedest ja muu meedia kaudu, raamatute lugemine, muuseumides ja kultuuriüritustel käimine, aga ka oskuste ja kogemuste omandamine töö juures, kui see ei toimu organiseeritud koolitustena, vaid tööülesannete täitmise käigus. Informaalset õppimist ei peeta tihti peale eesmärgipäraseks tegevuseks, kuigi see tähendab samuti teadlikke püüdlusi ennast arendada. Institutionaliseeritud õppest erineb see selle poolest, et iseseisva õppe tulemusi ei dokumenteerita, nagu tehakse koolides ja kursustel, kus antakse õppimise kohta tunnistusi ja muid kvalifikatsiooni tõendavaid dokumente. Olgugi et informaalne õppe mõistet kasutatakse veel vähe, ei ole tegu millegi uuega. Vastupidi, institutionaalne haridussüsteem on ise välja kasvanud õppevormidest, mille puhul anti teadmisi edasi inimeselt inimesele, õpetajalt õpilasele ja meistritl õpipoisile. Varasem tõendusmaterjal sellise õppimise kohta pärineb juba Platoni dialoogidest.

### Täiskasvanute haridus Eestis

Täiskasvanute koolituse uuringu põhjal saab eristada neid, kes kasutavad enese harimiseks institutionaalseid õppimisvõimalusi, ja neid, kes soovivad ennast ise harida ning kasutavad selleks teadlikult informaalset võimalust. Kasutada võib ka mitut õppimisvõimalust korraga. Näiteks võib kutsekoolis õppija käia peale selle veel koolitustel ja täiendada end iseseisvalt raamatute ning Internetis leiduvate materjalide abil. Allolevas jaotuses (joonis 1) ei ole informaalne õppega tegelejate hulka arvatud neid inimesi, kes osalevad formaalses või mitteformaalses õppes (õpivad üldharidus-, kutse- või kõrgkoolis või koolitustel). Mitteformaalse õppega tegelejate hulka ei ole arvatud neid, kes tegelevad formaalõppega. Peale

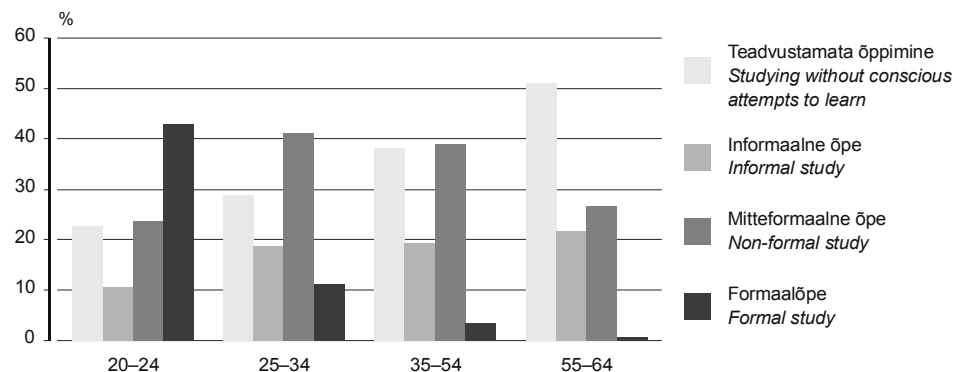
selle on olemas rühm inimesi, kes ennast teadlikult ei hari. Informaalne õpe puudutab siiski ka neid, sest väga paljud igapäevased tegevused eeldavad ka uute teadmiste ja oskuste omandamist. Seega omandavad enese teadmata uusi teadmisi ka need, kes sellele otseselt tähelepanu ei pööra. Hariduse liigitamise käsitlustes soovitatakse vastandada mitteformaalset õpet formaalsele (Werquin 2008: 143), käesolev artikkel seevastu vastandab formaalset ja mitteformaalset (kui institutsionaalset) õpet informaaalsele ning võrdleb kultuuris osalemise kui ühe olulise iseõppimise viisi osatähtsust neis õppetegevustes.

Joonis 1 **20–64-aastased õppijad õppimisvormi järgi, 2007**  
Figure 1 *Learners aged 20–64 by form of study, 2007*



2007. aasta täiskasvanute koolituse uuringu kohaselt omandas formaalharidust 10% 20–64-aastastest eestimaalastest. Neid, kes formaalharidust ei omandanud, kuid harisid ennast küsitlusele eelnenud 12 kuu jooksul mitmesugustel koolitustel, on 35%. Neid, kes ka koolitustel ei käinud, kuid harisid ennast teadlikult informaaletselt (õppisid pereliikme, sõbra või kolleegi abiga, iseseisvalt trükimaterjali, arvuti või elektroonilise meedia abil või käisid õppimise eesmärgil muuseumis või raamatukogus), on 19%. Neid 20–64-aastaseid, kes ennast teadlikult ei harinud, on 36%. Seega tegeles 55% ehk üle poole inimestest kas teadliku või teadvustamata informaaalse õppega. Seepärast on vaja tähelepanu pöörata ka informaaalse hariduse võimalustele ja kvaliteedile. Arvestades, et ligi 300 000 inimest Eestis ei ole informaaalse õppe võimalusi ja vajadusi veel teadvustanud, tuleks tähelepanu pöörata nende teavitamisele. Elukestva õppe eesmärke silmas pidades on vajalik väärtustada informaalset haridust ühiskonnas ka laiemalt, selgitada inimestele selle positiivseid külgi ja järjest laienevaid võimalusi. Poliitilisel tasandil on asjakohane tõstatada küsimus iseõppimise nähtavaks muutmise ja iseõppimise võimaluste parema kasutamise kohta (Werquin 2008: 143).

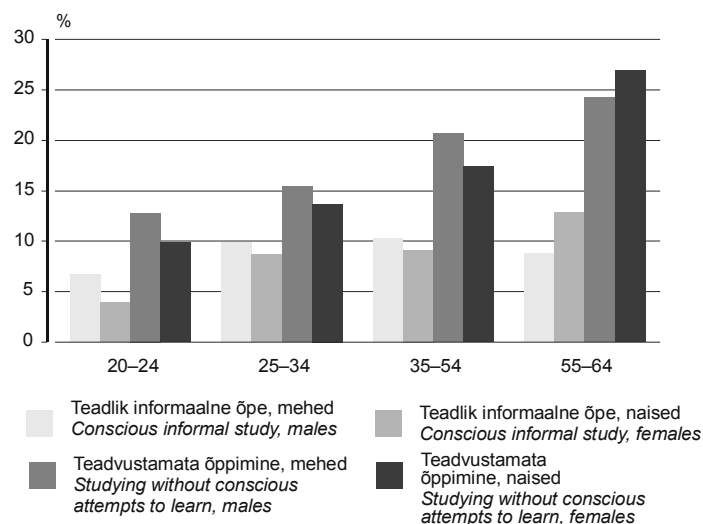
Joonis 2 **Õppijad vanuse ja õppimisvormi järgi, 2007**  
Figure 2 *Learners by age and form of study, 2007*



Formaalharidussüsteemis õpivad suures osas nooremad inimesed (joonis 2). Pärast 55. eluaastat on kooliskäimine pigem erandlik. Formaalharidust omandavad üldjuhul rohkem naised. Kui noorimas vanuserühmas on ühe õppiva mehe kohta 1,5 naist, siis keskmistes vanuserühmades läheneb see näitaja juba kolmele. Vanimas vanuserühmas sugupoolte osatähtsus ühtlustub. Mitteformaalse hariduse omandajate osatähtsus on märksa suurem keskmistes vanuserühmades ehk 25–54-aastaste seas. Mitteformaalse õppe puhul on märgatav ka tendents, et kuni 34. eluaastani on meeste osatähtsus suurem ja alates 35. eluaastast muutub olulisemaks naiste osa. Vanuse kasvades informaalset hariduse omandajate osatähtsus tavaliselt suureneb.

Nii teadlikus kui ka teadvustamata informaalsetes õppes osalejate seas on kuni 54. eluaastani ülekaalus mehed (joonis 3). Vanemas eas muutub suuremaks naiste osatähtsus. Kui üldiselt vanuse kasvades informaalsete õppimise osatähtsus suureneb, siis teadliku informaalsete eneseharimise osatähtsus vanemate meeste puhul veidi kahaneb. Vanuse kasvades suureneb ka nende inimeste osatähtsus, kes ennast teadlikult ei õpi. Seepärast on teavitustöö informaalsete õppe võimalustest ja mõjust vanemate inimeste seas vajalikum kui nooremate seas.

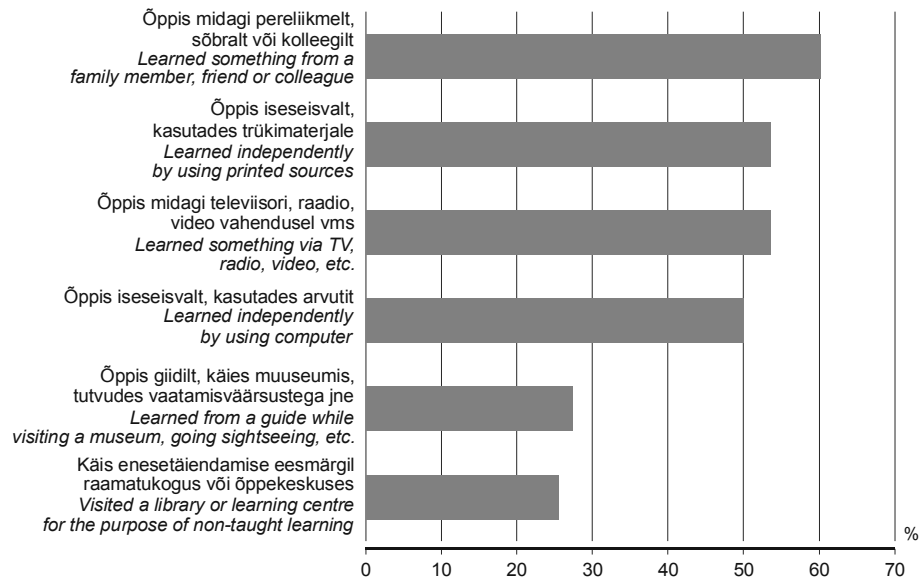
Joonis 3 Informaalsetes õppes osalejad vanuse ja soo järgi, 2007  
Figure 3 Participants in informal study by age and gender, 2007



Nii Eesti kui ka kogu Euroopa rahvastik vananeb, seega võib ette näha vajadust pöörata tulevikus enam tähelepanu nii vanema elanikkonna formaalse kui ka mitteformaalse harimise võimalustele. Arvestades iseõppijate hulka, keda on 20–64-aastaste seas umbes 150 000 (neist 32 000 vähemalt 55-aastased), kasvab elanikkonna vananedes ka eluhariduse olulisus. Koolihariduse omandajaid aga on umbes 80 000, kellest vähemalt 55-aastaseid on alla tuhande.

60% neist, kes ennast ise teadlikult täiendasid, tegid seda pereliikme, sõbra või kolleegiga suheldes (joonis 4). Üle poole kasutas selleks elektroonilisi vahendeid või trükmaterjale — õppis raamatute, televiisori, raadio või muu elektroonilise meedia vahendusel või kasutas õppimiseks arvutit (nii Internetiga kui ka ilma). Veidi üle veerandi iseõppijatest käis eneseharimiseks muuseumis või raamatukogus. Muuseumides käis ja vaatamisväärsustega tutvus enesetäiendamise eesmärgil 27% iseõppijatest, raamatukogus käis 26%. Siin välja toodud näitajad iseloomustavad üksnes inimesi, kes ei õppinud üldharidus-, kutse- või kõrgkoolis ega osalenud ka tööga seotud või vabahariduskoolitustel. Koos nende hulka kuuluvate informaalsete õppega tegelejatega on informaalsete enesetäiendajate hulk üle kahe korra suurem — ligi 45% 20–64-aastastest elanikest. Neist inimestest käis muuseumides või raamatukogudes kolmandik, üle poole kasutas õppimiseks televiisorit, raadiot või muud elektroonilist meediat ning ligi kaks kolmandikku õppis arvuti ja raamatute abil või teiste inimestega suheldes.

Joonis 4 Iseõppijate kasutatavad enesetäiendamise meetodid, 2007  
 Figure 4 Methods of non-taught learning used by self-learners, 2007



## Elukestva õppe sotsiaalsed ja kultuurilised tagamaad

Kahtlemata on iseseisval õppimisel majanduslikud põhjused. Harilikult on see vähem kulukas nii õppijale kui ka tööandjale ning paremate teadmiste ja kogemustega inimesed teenivad üldjuhul rohkem. Majanduslikud põhjused ei ole aga kaugelki ainsad, miks inimesed kogu elu õppimisele pühenduvad. Olulised on ka sotsiaalsed ja kultuurilised mõjurid (Field 2006: 4). Soov mõista enda ümber toimuvaid protsesse ja inimesi on seejuures üha olulisem. Tahtmine aru saada teadussaavutuste sisust ja tähendusest, eri kultuuritaustaga inimeste tegevuse tagamaadest, otsida ja avastada uuendusi, mis nii enda kui ka teiste elu paremaks muudavad, vajadus teha iga päev valikuid ja otsuseid individuaalsel ja ühiskonna tasandil — see on ainult väike osa paljudest põhjustest, mis panevad inimesi eri allikatest informatsiooni otsima ja teistega suhtlema (Field 2006: 139).

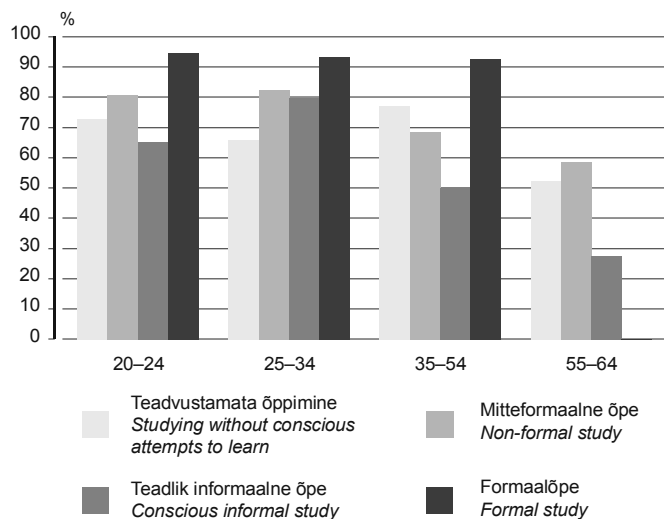
Kultuuris osalemine — kultuurisündmustest osavõtmine, informatsiooni hankimine meedia vahendusel, raamatute lugemine, muuseumides ja näitustel käimine — ei tähenda ainult meelelahutust. (Viimast on meie kultuuriruumis harjutud pidama teisejärguliseks, kuigi sellel on oluline osa näiteks inimeste töövõime taastamisel.) Kultuuri teenused, meedia ja kunst kajastavad peagu alati autorite maailmanägemist, mis kannab endas hulka kontsentreeritud informatsiooni ja on samas tehtud suurele hulgale inimestele lihtsalt vastuvõetavaks. Paljude oluliste teemade käsitlemine, mis oleks keeruline, aeganõudev ja suuremale osale inimestele formaalharidussüsteemi kaudu kättesaamatu (sest vanemas eas ei käida enam koolis ja nende nooremaealiste õppijate puhul, kes omandavad mõnd spetsiifilisemat eriala, näiteks eeldataksegi, et inimene omandab teadmisi ka väljaspool kooliprogrammi), saab palju efektiivsemalt teoks loomingu kaudu. Erinevalt teadusest, mis üldiselt keskendub väga kitsastele valdkondadele, on kultuuri väljund tihti see, mis seob omavahel valdkondi, tekitab ühest küljest sidusust ühiskonnas ja luues samal ajal üldistusi ning ettekujutusi eri protsesside kokkupuutekohtadest ja ühiskonnast kui tervikust. Seega on kultuuris osalemisel alati silmaringi avardav külg. Teave, mida kultuuri väljund endas kannab, on üldjuhul vastuvõetav eri vanuses, eri haridustasemega, aga ka eri erialaga inimestele.

Teine osa kultuurist puudutab seda, mida inimesed ise teevad. Harrastajad, kes tegelevad vabal ajal teatri, muusika, kunsti, kirjutamise või muu kultuurialaga, arendavad nii oma eneseväljendusoskust kui ka muid isiklike omadusi, mida inimese juures tavaliselt hinnatakse. Kultuuriharrastustega arendatakse oma keskendumisoskust, võimet teha meeskonnatööd, omandada uusi teadmisi, eristada olulist ebaolulisest, lahendada uudseid olukordi, samuti arendatakse oma empaatiavõimet, maitse-eelistusi ja palju muud, mis on oluline nii inimese enda kui ka ühiskonna jaoks. Loomekollektiivides osalemine ei tähenda üksnes sotsiaalset aktiivsust, vaid see ärgitab omandama ka uusi teadmisi ja oskusi, mida

üheskoos seatud eesmärkide saavutamine nõuab. Seetõttu on igasugusel kultuuris osalemisel veel peale selle, et on hea vaba aja veetmise viis ja aitab taastada töövõimet, ka informatiivne ja hariv külg. Üksikisiku areng loob vajalikud eeldused ühiskonna paremaks toimimiseks, vähendab globaliseerumisest ja kiiretest muutustest tulenevat ebakindlust, suurendab kohanemisevõimet ja aitab leida uusi võimalusi, et oma elu paremaks muuta.

Peale nende küsimuste, mis puudutasid täiskasvanute koolituses osalenute teadlikku enesearendamist, oli isikuankeedis küsimusi ka muude tegevuste kohta, millel on samuti oluline osa silmaringi laiendamisel ja uute teadmiste omandamisel.

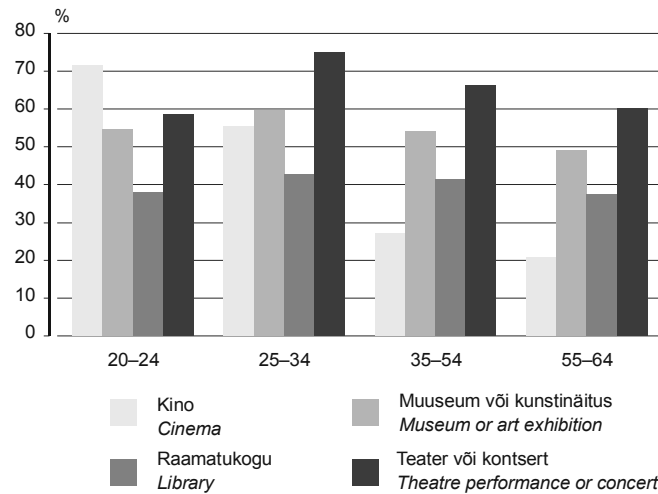
Joonis 5 **Igapäevane Interneti-kasutus vanuse ja õppimisvormi järgi, 2007**  
Figure 5 *Everyday use of the Internet by age and form of study, 2007*



Nende inimeste osatähtsus, kes kasutavad Internetti iga päev või peagu iga päev, on juba paljuski õppimisvormist ja inimese vanusest. Joonisel 5 on välja toodud igapäevaste Interneti-kasutajate osatähtsus õppimisvormi järgi 12 küsitluseelse kuu jooksul, olenemata juba omandatud haridustasemest. Üle 90% kuni 54-aastastest formaalharidussüsteemis õppijatest ja noorematest koguni 95% kasutas iga päev Internetti. 55-aastased ja vanemad õpivad formaalharidussüsteemis üsna harva, selliseid õppureid on umbkaudu 1% sellealsetest inimestest. Uuringu valim ei kata seda rühma kahjuks piisavalt, et teha mingeid järeldusi. On põhjust arvata, et ka nende seas on igapäevaseid Interneti-kasutajaid siiski rohkem kui teiste vähemalt 55-aastaste õppijate seas. Mitteformaalses õppes osalejatest ehk koolitustel käijatest kahte nooremasse vanuserühma kuulujatest kasutas iga päev arvatult üle 80%, kuid formaalõppes osalejad kasutasid Internetti rohkem. Seevastu vanimas vanuserühmas domineerivad arvutikasutajate hulgas koolitustel käijad — neid on 58%, kui formaalõppes osalejaid mitte arvestada. Tõenäoliselt on põhjus selles, et vanema põlvkond käib palju Interneti- ja arvutikoolitustel. Tähelepanu väärib, et inimesed, kes ennast teadlikult omal käel täiendavad, kasutavad Internetti teistest märksa vähem, eriti puudutab see 35-aastaseid ja vanemaid. See on ilmselt tingitud asjaolust, et inimesed näevad Internetis üksnes suhtlus- ja infohankimisvahendit ega teadvusta, et suhtlemine ja info hankimine on enesetäiendamise lahutamatu osa. Sellele viitab ka see, et nende hulgas, kes teadlikult ei õpi, on arvutikasutajaid suhteliselt palju kõigis vanuserühmades. Et igapäevasel arvuti- ja Interneti-kasutamisel puututakse palju kokku elektroonilise meedia kaudu leviva informatsiooniga, eeldab see enamasti ka pidevat uute oskuste ja teadmiste omandamist. Peale nende on sellised Interneti-lahendused, mis pakuvad konkreetsemaid õppimisvõimalusi. Hüpermeedia kiire leviku tõttu suurenevad ka võimalused ja vajadus kasutada hüperõpet (Perelman 1993: 2). Üha suurem on ka see osa kultuurist, mis on muudetud digitaalseks või juba loodud digitaalsena, mistõttu räägitakse üha enam Interneti kiire arenguga kaasas käivast kirjaoskuse levikust maailmas (Rab 2008: 186). Võimaluste rohkus ja võrgustikevaheline koostöö toimib sealjuures ka õppimise motivaatorina (Bessenyey 2008: 209).



Joonis 6 **Informaalses õppes osalejate kultuuritarbimine vanuse järgi, 2007**  
 Figure 6 *Consumption of culture among the participants in informal study by age, 2007*



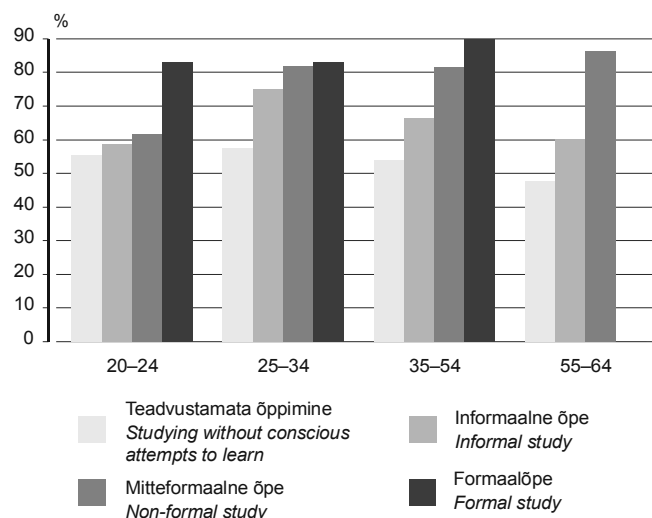
Kultuurisündmustel käimine ja kultuuriteenuste tarbimine ei viita kaugeltki ainult elanike soovile puhata ja meelt lahutada. Raamatukogus, muuseumis, teatris või kinos käiakse ka uusi ideid ja teadmisi ammutamas. Kultuuritarbimine on vaba aja veetmise võimalus, millega kaasneb inimese soovide ja vajaduste rahuldamine mitmel tasandil. Peale esteetilise ja emotsionaalse elamuse, mis tekitab rahulolu ja tõstab meeleolu, saadakse kultuuri kaudu ka palju teavet maailma kohta, mis harib inimest ka siis, kui ta seda ei teadvusta. Olenemata sellest, kas inimesele nähtud või kuulnud looming meeldib või mitte, paneb see teda kaasa mõtlema ja oma arvamust väljendama, mis tekitab omakorda vajaduse arendada argumenteerimisoskust ja omandada teadmisi. Kultuurisündmustest osavõtt ja kunstiteostega tutvumine võimaldab koguda laialdasi teadmisi nüüdisajast, pakkudes inimesele võimalust olla kursis tema ümber toimuvaga. Teisest küljest näitab kultuuris osalemine inimeste huvi ja valmisolekut seda informatsiooni leida ja vastu võtta.

Joonisel 6 on toodud nende inimeste osatähtsus informaalses õppes osalejate seas, kes käivad kultuurisündmustel ja kasutavad kultuuriteenuseid. Kõige populaarsemad on kahtlemata teatrietendused ja kontserdid. Olgugi et kinos- ja muuseumiskäikude arv on suurem, on neid inimesi, kes käivad teatris ja kontserdil, siiski rohkem. Kinos käivad valdavalt nooremad inimesed, vanuse kasvades väheneb kinoskäijate arv märgatavalt. Peagu kõigi kultuurivaldkondade puhul tunnevad kõige suuremat huvi kultuuri vastu 25–34-aastased, vanuse kasvades hakkab huvi vähehaaval taanduma. Kultuurihuvi vähenemist vanemas eas võivad põhjustada mitmed tegurid, näiteks küllastumus, maitse-eelistuste muutus ja areng (ka kohanematus tänapäeval pakutava kunstiga), uute huvide tekkimine või pühendumine kodule (näiteks lastekasvatusele), rahalised probleemid (näiteks sunnib kokku hoidma eluasemelaen). Samadel põhjustel on ka formaalses ja mitteformaalses õppes osalejate hulk vanemate inimeste seas väiksem.

Üks tähtsamaid kultuuris osalemise vorme Eestis on teatris (tantsu-, muusika- ja sõnalavastused) ning kontserdil käimine (joonis 7). Seda saab pidada eluhariduse oluliseks osaks, sest teatris ja kontserdil käigid on olulisel kohal peagu kõigis vanuse- ja haridusrühmades. Alla 50% on sellistel üritustel käijaid üksnes nende vähemalt 55-aastaste seas, kes väidavad, et ei tegele õppimisega. Teatris ja kontserdil käimine on kahtlemata levinum aktiivsete õppijate ehk koolis- ja koolitustel käijate seas. Selles rühmas on rohkem neid, kes peavad niisugust vaba aja veetmise viisi mitte ainult heaks meelelahutuseks, vaid ka oluliseks osaks oma õpingutest. Teatrietendused ja kontserdid ning muud kultuurisündmused kui osa eluõppest puudutavad nii institutsionaalset kui ka mitteinstitutsionaalset õpet. Eluõpet ja selle võimalusi on vaja esile tõsta ennekõike just nende seas, kes teadlikult midagi ei õpi.

Joonis 7 **Esituskunstiündmused (teatri-, ooperi- ja balletietendused ning muud tantsuetendused ja kontserdid) käimine viimase 12 kuu jooksul vanuse ja õppimisvormi järgi, 2007**

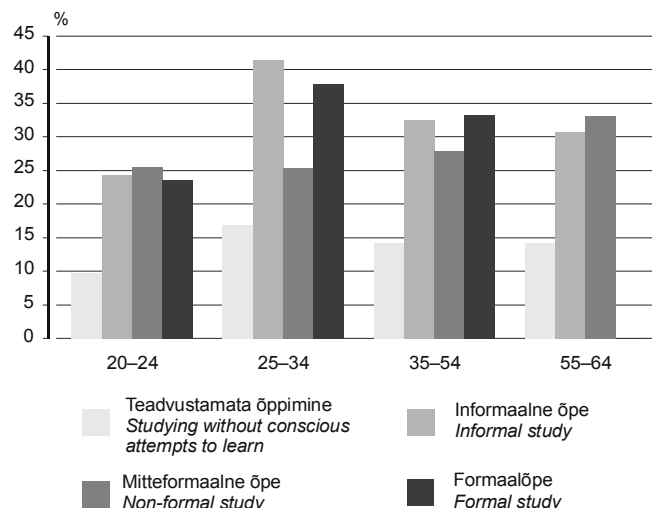
Figure 7 *Visits to the events of performing arts (theatre, opera, ballet or other dance performances and concerts) during the last 12 months by age and form of study, 2007*



Esituskunstiündmused käimine nagu muugi kultuuris osalemine vanuse kasvades mõningal määral väheneb, välja arvatud mitteformaalses ja formaalõppes osalejate puhul. Peale eespool loetletud tegurite võib selle põhjuseks olla ka asjaolu, et teatrilavastused ja kontserdid on tihti peale mõeldud pigem nooremas keskeas inimestele kui vanematele, sest nooremad on ühtlasi maksejõulisemad. Kuigi näiteks pensionäridele pakutakse üldjuhul ka soodustusi, mõjuvad kultuuriürituste kõrged piletihinnad pärssivalt just üle 35-aastastele, takistades nende inimeste kultuuris osalust ja seeläbi enesetäiendamist.

Joonis 8 **Lauluharrastusega tegelejad vanuse ja õppimisvormi järgi, 2007**

Figure 8 *Persons active in singing as a hobby by age and form of study, 2007*

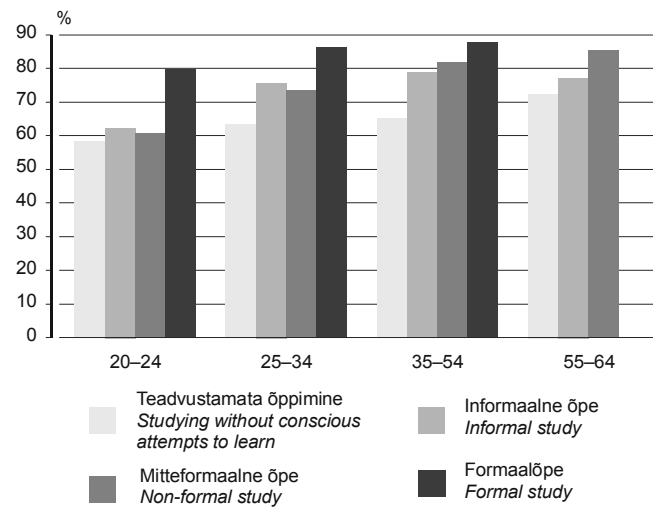


Nii nagu kultuurisündmused käijate puhul on ka laulmisega tegelejate puhul märgata huviliste osatähtsuse vähenemist vanemas eas (joonis 8). Erandiks on inimesed, kes osalevad mitteformaalses õppes. Lauluproovides harjutamisel ja koolitustel võib leida ka palju ühist — mõlemad on kollektiivsed tegevused, millega omandatakse uusi oskusi, teadmisi ja väärtusi. Sotsiaalne surve, mis kollektiivides on märksa tugevam kui üksinda tegutsedes, motiveerib paljusid inimesi õppima midagi uut. Võib väita, et kollektiivne tegevus suurendab nii teadliku kui ka teadvustamata informaalset õppega tegelejate hulka ja hoiab selle suurena vanemate inimeste seas. Vanemaealiste seas on formaalõppes osalejate arv väga väike, seepärast ei ole paraku ka andmeid selles rühmas laulmisega tegelevate inimeste kohta. Tähelepanuväärne on, et kultuuriharrastustega tegelevad tihti just õppivad inimesed. Need,

kes teadlikult ei õpi, tegelevad harvemini ka laulmise või teiste kultuuriharrastustega. Kultuuriharrastustega tegelemine näitab ühtlasi inimeste algatusvõimet (tegutsetakse oma vabast ajast ja tahtest), aga ka teatavate oskuste ja distsipliini olemasolu, mis on koos tegutsemise üks eeldusi. Isetegemise juures on tähtis see, et peale enesetäiendamise ja meeskonnatöö luuakse ka ühist identiteeti. Eestis on laulmisel olnud läbi aegade tähtis roll nii riigi tekkimise kui ka iseseisvuse taastamise juures. Mõistagi ei ole identiteedi tekkimine seotud üksnes laulmisega, seda loovad ka paljud muud tegevused, mis üldjuhul on kultuuriga vahetult seotud. Igasugust kultuuris osalemist võib ühtlasi pidada identiteedi loomiseks. Nii need, kes teevad kultuuri, kui ka need, kes seda tarbivad, annavad oma panuse ühiste väärtuste tekkimisse ja arengusse.

Joonis 9 Raamatute lugemine muul eesmärgil kui õppimine või töö viimase 12 kuu jooksul vanuse ja õppimisvormi järgi, 2007

Figure 9 Reading of books for other purposes than study during the last 12 months by age and form of study, 2007

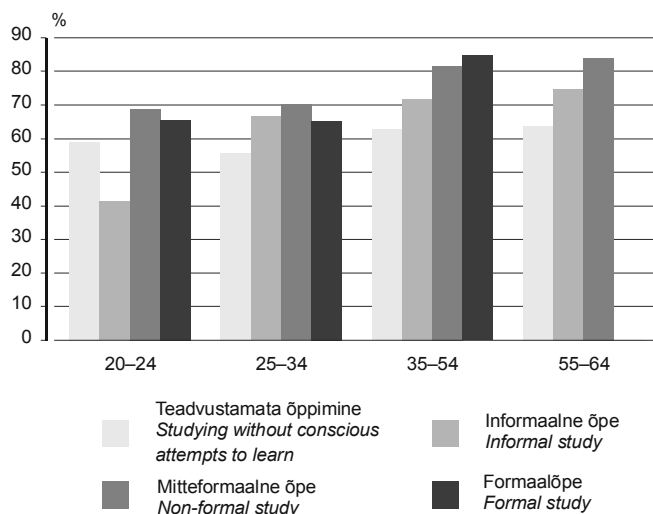


Joonisel 9 on toodud need, kes lugesid vabal ajal neid huvitavat kirjandust, mitte ei teinud seda õpingute või töö tõttu. Uuringu ankeedis ei olnud nimetatud, mida loeti, see võis olla nii populaarteaduslik kirjandus, ilukirjandus kui ka muu materjal. Erinevalt näiteks televiisori vaatamisest tähendab raamatulugemine konkreetsema huvi olemasolu mingite teemade vastu ja teatavat pingutust, mis selle huvi rahuldamiseks tehakse. Paljude tekstide puhul nõuab arusaamine eelteadmisi, seega näitab lugemisaktiivsus ka harituse taset. Lugemine ja loetavast arusaamine eeldab kujutlusvõimet, millel on tähtis osa inimese õppimisvõime arenemise ja säilimise juures kogu elu. Kujutlusvõime on oluline uuenduste avastamise ja kasutuselevõtu juures ning see on paljuski aluseks innovatsioonile paljudes valdkondades. Lugemisaktiivsus ei näita üksnes inimeste huvi uue informatsiooni vastu, vaid ka seda, et nad on arenemisvõimelised ka vanemas eas. See näitab ka teatavat eluõppe (tihti teadvustamata eluõppe) taset ühiskonnas. Seega on raamatute lugemine kultuuris osalemise viis, millest saab rääkida kui ühest elukestva õppe võtmenäitajast.

Üldine tendents on, et üldjuhul loevad vanemad inimesed vabal ajal rohkem kui nooremad. Olgugi et informaalsetes õppes osalejate seas kõige vanemate raamatulugejate osatähtsus veidi väheneb, loeb siiski suhteliselt suur osa inimestest. Kõige väiksem oli raamatulugejate osatähtsus nende kuni 24-aastaste seas, kes ei õppinud (58%), ja kõige suurem nende 35–54-aastaste seas, kes osalesid formaalõppes (88%). Nooremate seas on märksa aktiivsemad lugejad need, kes õpivad koolis. Vanimas vanuserühmas on koolihariduse omandajaid liialt vähe, et selle põhjal midagi otsustada, kuid võib eeldada, et ka nende seas on lugemine vaba aja tegevusena eelistatum kui nooremate seas. Lugemist võib pidada ühiskonnaliikmete heaks harjumuseks, mis ajapikku süveneb. Sellegipoolest on lugemist endiselt vaja tunnustada kui üht elukestva õppe lahutamatu osa.

Joonis 10 Iga päev või peagu iga päev ajalehte lugevad inimesed vanuse ja õppimisvormi järgi, 2007

Figure 10 Persons reading newspapers every day or nearly every day by age and form of study, 2007



Peale raamatute loetakse ka palju muid väljaandeid. Eluks vajalikku igapäevast infot saadakse ka näiteks ajalehtedest. Nii nagu raamatulugejate seas on ka ajalehelugejate puhul selge tendents, et vananedes hakkavad inimesed rohkem lugema (joonis 10). Erinevalt raamatulugejatest on lehelugejate puhul koolis õppijate ja koolitustel osalejate vahe väike. Need, kes õpivad omal käel või kes teadlikult ei õpi, loevad siiski ka ajalehti vähem. Tähelepanuväärne on veel, et noored, kes üldse ei õpi, on iseõppijatest palju aktiivsemad igapäevased lehelugejad. Ajalehe lugemises nähakse pigem ajaviidet ja soovi maailma asjadega kursis olla kui millegi õppimist. Samal ajal on ajalehed samuti kanal, mille kaudu levib info. Ajalehtedes on palju päevakajalist, millega kursis olemine on paljude inimeste igapäevaelu ja töö lahutamatu osa. Samuti avaldatakse ajalehtedes tihti ka põhjalikumaid käsitlusi eri teemade kohta, mis annavad uusi teadmisi ja võimaldavad tutvuda autorite seisukohtadega.

## Kokkuvõte

Nii nagu muutub üha olulisemaks kogu elu kestev õppeprotsess, muutub olulisemaks ka informaalsete õppimisvõimaluste teadvustamine. Kuigi institutsionaalne õpe (kooliharidus ning tööalane ja vabahariduslik koolitus) jääb alati aktuaalseks, tuleb tunnustada ning aktiivsemalt kasutada ka eluõppevõimalusi, mis tulenevad ühiskonnast endast — õppimine kultuurist osasaamise kaudu ja teadmiste edasiandmine inimeselt inimesele.

Nüüdisajal tõuseb peagu kõigis igapäevategevustes järjest enam esile interaktiivne meedia, mis pakub nii uusi loome- kui ka õppimisvõimalusi. Positiivne on seejuures kahtlemata mõnede varasemate füüsiliste piiride kadumine — enam ei ole vahet, kas suheldakse kõrvaltoas või teisel pool maakera oleva inimesega. Tekib üha enam uusi tehnoloogilisi võimalusi informatsiooni, samuti tänapäevaste kunstivormide ja nende koosluste loomiseks ja levitamiseks. Tänu Internetile on iseõppijatel lai tegevusväli. Interneti kättesaadavus ja selle kasutajate suur hulk annab vaieldamatult tunnistust Eesti edusammudest.

Ei saa alahinnata ka kõikvõimalike kultuurivormide ja loometegevuse (teatrietenduste ja kontsertide ning mitmesugustele infokandjatele talletatud loominguga) mõju elukestvale õppele, inimese õppimisvõime arenemisele ja säilimisele kõrge eani. Ilmselt õpitakse ja osaletakse kultuurielus tihti samal ajal või vahel need tegevused isegi kattuvad. See viitab tõsiasjale, et õppimis- ja kultuurihuvi käivad käsikäes. Kultuuris osalemine tähendab enda mitmekülgset harimist, aga ka kooliharidus ise on tihedalt kultuuriga põimunud. Mõeldes haridusele, tuleb tõdeda, et inimesed õpivad palju nii kultuuri tarbides kui ka ise kultuuri tehes. Kultuuris osalemist kui meeldivat ja säästlikku viisi õppida on aga kindlasti vaja ühiskonnas veel rohkem teadvustada.

## Kirjandus Bibliography

*Adult learning: It is never too late to learn.* (2006). Communication from the commission. [www] [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006\\_0614en01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_0614en01.pdf) (01.09.2009).

Bessenyei, I. (2008). *Learning and Teaching in the Information Society: eLearning 2.0 and Connectivism. — Information Society. From Theory to Political Practice: Coursebook.* Budapest. [www] [http://www.ittk.hu/netis/doc/NETIS\\_Course\\_Book\\_English.pdf](http://www.ittk.hu/netis/doc/NETIS_Course_Book_English.pdf) (01.09.2009).

Field, J. (2006). *Lifelong Learning and the New Educational Order.* Trentham Books Limited. [www] <http://books.google.com/books?id=IXLSgYUzwoAC&printsec=frontcover&dq=lifelong+learning#v=onepage&q=&f=true> (01.09.2009).

Perelman, L. J. (1993). *School's Out: The hyperlearning revolution will replace public education. — Wired Digital, No 4.* [www] <http://www.wired.com/wired/archive/1.01/hyperlearning.html> (17.03.2007).

Rab, A. (2008). *Digital culture: Digitalised culture and culture created on a digital platform. — Information Society. From Theory to Political Practice: Coursebook.* [www] [http://www.ittk.hu/netis/doc/NETIS\\_Course\\_Book\\_English.pdf](http://www.ittk.hu/netis/doc/NETIS_Course_Book_English.pdf) (01.09.2009).

Werquin, P. (2008). *Recognition of non-formal and informal learning in OECD countries: A very good idea in jeopardy?* [www] <http://www.oecd.org/dataoecd/9/16/41851819.pdf> (01.09.2009).

## **PARTICIPATION IN CULTURE AS LIFELONG LEARNING**

**Kutt Kommel**  
Statistics Estonia

### **Introduction**

*The rapid development of science and technology during the last half-century has brought along changes, in addition to many other fields, also into the people's lifestyle. People have become aware of the fact that the education obtained in their youth is not sufficient for following the rapid changes in the society and it also restricts possibilities for competing on the labour market as well as a decreased social inclusion on a larger scale. On the personal level, most of the people continuously wish to improve their knowledge and skills. The need to be competitive in the professional sphere as well as a wish to be a worthy citizen among constantly renewing communication opportunities in the last decade have brought up the necessity to obtain new knowledge and experience throughout the life. More and more is being talked about lifelong learning, the necessity thereof and opportunities.*

*The Treaty of Lisbon, which entered into force on 1 December 2009, provided that Europe should turn the most dynamic and capable community in the world. Implementing the ideas of the Lisbon strategy would ensure the continuous economic growth, more and better jobs, better social cohesion and higher environmental awareness. One of the most essential measures in implementing these objectives is the actualisation of lifelong learning in Europe (Adult ... 2006). The role of non-formal and informal study in learning processes is becoming more and more important (Werquin 2008).*

### **Formal, non-formal and informal education**

*Education or formal study is carried out in general education, vocational education and higher education institutions. Non-formal study or vocational training and hobby training mean learning outside the school environment through various trainings. Non-formal study is conducted by a professional training provider or a voluntary teacher. These two study forms may also be summed up as institutionalised learning activities. Informal study or life learning is non-institutionalised form of study. It means learning through work experience, everyday activities during spare time or in general other exchange of information and developing of new knowledge, experience, habits and value judgements. Attaining this kind of education includes different activities such as getting information from TV, radio, newspapers and other media; reading books, visiting museums, attending cultural events; but also acquiring skills and experiences in one's own place of work if it is not an organised training, but is carried out in the course of work tasks. Informal study is not often considered an activity adapted to purpose, although its aim is also self-development by intention. The difference between institutionalised and non-institutionalised learning is that the results of the latter are not documented like in schools and at courses where certificates and other documents certifying qualification are issued. Although the concept of informal study is not widespread yet, its substance is not new. On the contrary, institutionalised educational system has arisen from study forms that were transferred from man to man, from teacher to student, from master to apprentice. The earliest materials about this kind of learning date back to Plato's dialogues already.*

### **Adult education in Estonia**

*On the basis of the survey of adult training, it is possible to differentiate those who use the opportunities of institutionalised learning for self-education and those who use informal opportunities for educating oneself. Different forms of study can also be used simultaneously. For example, a person studying in a vocational school may in addition take part in trainings and improve his/her knowledge with the help of books and materials available on the Internet. The distribution presented in Figure 1 does not include under informal study those persons who are already connected with formal or non-formal study*

*(who study in general education, vocational education and higher education institutions or trainings). Non-formal study does not include persons who deal with formal study. In addition, there is a group of persons who do not educate themselves consciously. Still, informal study concerns also the referred persons as many everyday activities presuppose obtaining new knowledge and skills. That is why it can be said that also those people who do not pay direct attention to it obtain new knowledge non-consciously. While speaking about the classification of education, it is recommended to oppose non-formal to formal education (Werquin 2008: 143). The present article opposes formal and non-formal studies (as institutional) to informal study, and compares the importance of participation in culture as an essential type of self-education in these study activities.*

*10% of the 20–64-year-old residents in Estonia were obtaining formal education in 2007. 35% of persons did not obtain formal education, but educated themselves through different trainings during the last 12 months preceding the survey. 19% did not participate in trainings, but educated themselves consciously in an informal way (learned with the help of a friend, relative or colleague or independently with the help of printed materials, computer or electronic media or visited museums or libraries with the aim of studying). 36% of persons aged 20–64 did not consciously educate themselves. Thus, almost 55% or more than a half of persons educated themselves either consciously or non-consciously through informal study. That is the reason why it is necessary to pay attention to the possibilities and quality of informal education. Taking into consideration the fact that 300,000 persons in Estonia have not yet made themselves conscious of the possibilities and needs for informal education, attention should be paid to making them conscious thereof. Keeping in mind the goals of lifelong learning, it is necessary to value informal education in the society on a larger scale, to inform the population about the positive sides and ever growing possibilities thereof. On the political level, it would be relevant to raise questions on how to make self-education visible and how to use it in a better way (Werquin 2008: 143).*

*Mostly young people study in the formal educational system (Figure 2). After 55 years of age going to school is rather exceptional. As a rule, the share of females is bigger in obtaining formal education. If in the youngest age group, the ratio between males and females is 1.5 in favour of the latter, then in medium age groups the respective indicator is near the value 'three' already. In the oldest age group, the shares of genders equalise. The share of persons obtaining non-formal education is remarkably bigger in medium age groups, i.e. among the 25–54-year-olds. In non-formal education a tendency has been noticed that until the age of 34 the share of males is larger, and starting from the age of 35 the share of females begins to grow. The share of persons obtaining informal education usually grows with the age.*

*Males predominate among the participants in the conscious as well as non-conscious informal study until the age of 54 (Figure 3). In older age groups, the share of women increases. If, in general, the share of informal learning increases with the growth of age, then the share of older males slightly decreases with regard to conscious informal education. The amount of the people not educating themselves consciously is also growing with age. That is why it is relevant to inform elderly people more than the younger ones about the possibilities and effects of informal education.*

*Taking into account the ageing of population in Estonia and in Europe as a whole, it can be foreseen that in the future more attention has to be paid to the formal and non-formal education possibilities of elderly population. The number of self-learners among persons aged 20–64 is about 150,000 (of whom 32,000 are aged 55 and older, so the importance of the education gained through life experience grows alongside with age. But, the number of persons obtaining formal education is about 80,000, of whom less than 1,000 are aged 55 or more.*

*60% of the persons who improved their knowledge consciously, did it by communicating with a family members, friend or colleague (Figure 4). Over a half used printed or electronic materials — i.e. learned through books, TV, radio or other electronic medium or used the computer for learning (with or without the Internet). Slightly over a quarter of self-learners went to a museum or library for self-education. 27% of self-learners visited museums or went sightseeing for the purpose of non-taught learning, 26% visited libraries. The proportions mentioned here characterize only the persons who did neither study in the*

*general education, vocational or higher education institutions nor participate in professional or hobby training. Including the persons active in informal study, who are counted under the afore named group, the number of informal self-learners is more than twice bigger — about 45% of the population aged 20–64. Of these people, one third visited museums or libraries, more than a half used the TV, radio or other electronic media, and about two thirds learned with the help of the computer or books or by directly communicating with people.*

### **Social and cultural background of lifelong learning**

*There are several economic reasons for self-education, as a rule it is less expensive for the learner as well as for the employer, and besides, people with better knowledge and experience earn more. But economic reasons are not the only ones to understand why people focus on lifelong learning. Social and cultural effects are also essential (Field 2006: 4). To understand the essence and meaning of scientific achievements as well as the activities of people from different cultural backgrounds, in order to search for and find innovations improving the life of ourselves and of other people and make different choices and decisions every day on individual as well as social level — these are only a fraction of several reasons making people find information from different sources and communicate with each other (Field 2006: 139).*

*Participation in culture — participation in cultural events, acquiring information through the media, reading books, visiting museums and exhibitions — does not mean only entertainment (which has always been considered by our culture as second-rate although it has an important role in restoring the working ability of persons). Cultural services, the media and arts almost always mean the reflection of authors about the world which includes a lot of concentrated information and has at the same time been made easily acceptable for a large amount of people. Discussion of many essential topics, which would be complicated and time-consuming and unavailable for most people through the formal education system (as in the older age people do not go to school and, in case of younger learners who study narrower specialities we usually presume that a person acquires also extra-curricular knowledge) is distributed more efficiently through creative activities. Differently from the science which focuses on very narrow fields, the output of culture is often the object that links subject areas, generating cohesion in the society on the one hand and making generalisations and perceptions of the contacts of different processes and of the society as a whole. Thus, there is always a side of broadening the mind in cultural participation. The information that the output of culture is holding is acceptable for persons of different age, with different educational levels and occupations.*

*The other side of culture concerns people's hobbies. Amateurs engaged in theatre, music, arts, writing or other fields of culture in spare time, develop this way their self-expression skills and other values usually appreciated as personal characteristics. Being engaged in culture helps to develop one's ability to concentrate, team work, ability to acquire new knowledge, to differentiate essential from unessential, find solutions for the situations which have not occurred before, ability for empathy, taste priorities, and many other things essential for the person himself as well as for the society he is a member of. Participation in different creative groups does not mean only social activeness, but also provokes to acquire new knowledge and skills required for the achievement of the unanimously set goals. Participation in culture also has an informative and educative side in addition to the possibility to spend efficiently one's free time and restore one's capacity for work. The development of an individual creates necessary conditions for better functioning of the society; the insecurity caused by globalisation and swift changes decreases and the ability of adaptation increases. It also helps to find new possibilities for improving one's life.*

*In addition to questions through which the participants in adult training stated that they consciously developed themselves, the questionnaire also included questions on other activities which also have an important role in broadening the mind and acquiring new knowledge.*

*The share of persons who use the Internet every day or almost every day depends to a large extent on the study form and age of a person. The division presented in Figure 5 brings out the share of everyday computer users by different study forms during the last*



12 months preceding the survey with no regard to the educational level already acquired. More than 90% of formal education learners aged up to 54, and of younger persons as many as 95% used the Internet every day. Among persons aged 55 and over, the share of persons learning in formal education is rather small, accounting for about 1% of the persons of the respective age. The sample of the survey is unfortunately not sufficient for making any conclusions. There is still every reason to believe that among this group the number of persons using the Internet every day is bigger than among other learners at least 55 years of age. Over 80% of participants in trainings or in informal study among the two younger age groups used the computer every day. In the older age group, these people accounted for the majority of computer users, but participants in formal education used the Internet more than that. On the other hand, in the oldest age group, persons participating in trainings dominate among the users of the computer — there are 58% of them, when not taking into account formal learners. The reason might lie in the fact that older generation often attends the Internet and computer trainings. It must also be mentioned that people who consciously improve their knowledge on their own, use the Internet much less than others, this concerns in particular the age group of 35 and older. The respective reason is that the Internet is considered only as a means of communication and acquiring information and people are not aware that the latter are inseparable parts of non-taught learning. It is also proved by the high share of computer users in all age groups among persons who are not learning consciously. As everyday use of the Internet and computer means intensive contact with the information disseminated through the electronic media, it also presupposes acquiring of new skills and knowledge. Besides that, there exist such Internet solutions that provide more specific studying possibilities. In connection with a fast dissemination of hypermedia, the possibilities and needs of hyper-education are also developing (Perelman 1993: 2). The part of culture that has been available digitally or has already been created in a digital form is growing steadily, with regard to this more is being talked about the literacy that goes hand in hand with the rapid development of the Internet (Rab 2008: 186). Abundance of various possibilities, but also co-operation between different networks, functions as a motivator of studying (Bessenyei 2008: 209).

Participation in cultural events and the use of cultural services do not only refer to people's wish for rest and entertainment. People go to museums, libraries, theatre or cinema also to obtain new ideas and knowledge. Consumption of culture is a way of spending one's spare time that is accompanied by fulfilling of the wishes and meeting of the needs of people on different levels. In addition to aesthetic and emotional feelings that make people happy and satisfied, cultural events also include a large amount of information which is educating regardless of the fact whether a person is conscious of it or not. In spite of the fact whether a person likes the creation of a certain author, it makes people think and express their opinion, which in turn generates the need for argumentation skills and knowledge. Participation in cultural events and art provides broad knowledge about the present time, enabling people to be informed of what is going on around them and to shape their opinion. On the other hand, participation in culture shows people's interest and readiness to find and receive information.

Figure 6 shows the share of persons among the participants in informal study who visit cultural events and use cultural services. Visiting of theatres and concerts is undoubtedly the most popular activity. Although the number of individual visits is larger with regard to museums and cinemas, the share of persons visiting theatres and concerts is bigger. Cinema-goers are mostly younger people. With growing age, their number starts to decrease significantly. The interest in culture is the biggest among persons aged 25–34 almost in all fields of culture. With the growing age, this interest starts to decline little by little. Decrease in the interest in culture may be caused by various factors, e.g. satiety, change and development in taste preferences (incapability to adapt to modern art), emergence of new interests or devotion to family (e.g. the upbringing of children); also material problems (e.g. housing loan forces to economise). The same factors are also the reasons why the number of formal and non-formal learners starts to decrease among elderly people.

One of the most popular forms of cultural participation in Estonia is the theatre (dance, music and drama productions) and concert attendance (Figure 7). It can be considered an essential part of life education as it accounts for a significant share in almost all ages and education groups. The respective indicator is below 50% only among persons aged 55 and

older who state they are not learning. Theatre and concert attendance is most widespread among persons studying actively either at school or in trainings. This group includes more of the persons who consider this kind of spending of their spare time not only entertainment but also an essential part of their studies. Theatre and concert attendance as well as participation in other cultural events as a part of life learning are related to institutional as well as non-institutional studies. Life learning and its different possibilities must be acknowledged first and foremost among informal learners who make no conscious attempts to learn.

Visits to the events of performing arts as well as all other forms of participation in cultural events show a slight declining trend with growing age, excl. in case of participants in non-formal and formal studies. In addition to the above mentioned factors, one of the reasons might also be that persons in younger middle age are usually the target group of theatre performances and concerts, as their financial condition is better than that of the elderly people. Although special offers are in general made for pensioners, the high ticket prices of cultural events affect mainly the persons aged over 35, being one of the obstacles for their cultural participation and consequently for non-taught learning.

Similarly to visiting cultural events, the share of persons going in for singing is decreasing with growing age (Figure 8), except for participants in non-formal study. There are many similarities in practicing a song together and in adult education. Both are collective activities and new skills, knowledge and values are acquired in the framework of both. Social pressure that is significantly stronger in collectives compared to individual practitioners motivates many people to learn new things. It may also be stated that collective activities increase the number of people engaged in conscious as well as non-conscious informal study and help to maintain this number on a high level especially among older people. The number of formal learners among older people is minimal, that is the reason why there are no data available about the people going in for singing in this group. It is worth mentioning that cultural activities often go hand in hand with learning. People without conscious attempts to learn go in for singing or other cultural activities more seldom. Going in for cultural activities refers in addition to individual initiative (people go in for hobbies in their spare time of their own free will) also to the existence of certain skills and discipline which is one of the prerequisites for acting together. Besides non-taught learning and team work, people engaged in education or other activities create common identity. In Estonia singing has had an important role in creating the state as well as in restoring the independence. Of course, the identity creation is not only related to singing. Many other activities directly related to culture also contribute to identity creation. Any kind of participation in culture may be considered creation of identity. Those who are active in culture as well as those who consume it contribute to the generation and development of common values.

Figure 9 shows the share of people who read in their spare time any literature of interest and did not do it just because of studies or work. The questionnaire did not specify the type of literature (popular science, fiction or other) read. Reading a book, different from watching TV, means a more specific interest in certain topics and efforts made to satisfy this interest. In case of many texts, reading requires certain preliminary knowledge for understanding, thus activeness in reading also shows erudition and the state of being educated. Reading and understanding of the read material presupposes a certain imagination that is an essential component for the development and maintenance of a person's ability to learn throughout the life. Imagination is an important factor in finding innovations and implementing them. It serves as a basis for innovation in a lot of fields. Reading activeness does not indicate only a person's interest in new information, but also shows the ability of development in older age. It also refers to the level of life learning (often non-conscious life learning) in the society. Consequently, reading books is certainly a mode of participation in culture that may be considered one of the key indicators of lifelong learning.

In general, older people read more in their spare time than the younger ones. Despite the fact that the share of people participating in informal study and belonging to the oldest age group of persons reading books is showing a slightly decreasing trend, a relatively large part of population is still fond of reading. The percentage of reading persons was the smallest among the persons aged younger than 24 and not studying (58%) and the largest among the persons aged 35–54 and participating in formal education (88%). Among younger

persons, reading activeness is higher among those who study at school. In the oldest age group, the number of formal learners is too small in order to make any conclusions, but it can be presumed that among them reading as a spare time activity is more preferred than among younger people. Reading can be considered a positive habit that deepens in the course of time. Nevertheless, reading must be acknowledged as an inseparable part of lifelong learning.

In addition to books, there are several other matter that people read. For example, newspapers provide day-to-day information necessary for life.

As in case of those reading books, there is a clear tendency among newspaper readers that reading becomes more and more common with growing age (Figure 10). Differently from the people reading books, the difference between learners at school and participants in trainings is small in case of newspaper readers. Self-learners or those without conscious attempts to learn also read newspaper less frequently. It is worth noting that the young people, who do not study, are more active everyday newspaper readers as compared to self-learners. Newspaper reading is considered a means of entertainment and means by which one can keep track of current events of the world rather than learning. At the same time, newspapers are a channel through which information is being disseminated. Newspapers provide a lot of topical news and being aware of this information is an inseparable part for the everyday life and work for a lot of people. Besides that, newspapers often provide more in-depth discourses of various topics, offering new knowledge and enabling to become familiar with viewpoints of different authors.

### Summary

As the study process through the life is becoming more and more essential, awareness of the possibilities of informal study is becoming more important. Although the situation of institutional possibilities to study (formal education, professional training and hobby training) always remains topical, also the possibilities of life learning, that come from the life itself, i.e. studying through the participation in culture, forwarding of knowledge from person to person, should be recognised and used more actively.

In the present time, interactive media is becoming more and more essential in almost all day-to-day activities, providing new possibilities for creative activities and training. A positive feature is the disappearance of some earlier physical borders: there is no difference any more whether to communicate with a person next door or away on the other side of the world. Technological possibilities provide more opportunities for the dissemination and integration of information and modern forms of arts. The availability of the Internet and a large amount of its users offer self-learners a wide choice of activities, and this is undeniably a proof of Estonia's progress.

The influence of any kind of cultural forms and creative activities (theatre performances and concerts and the creation works saved on various information carriers) on lifelong learning, on the development and preservation up to an old age of the human ability to learn must not be underestimated either. People's learning and their participation in cultural life often take place simultaneously or even overlap. This refers to the fact that the interest in learning and in culture go hand in hand. Participation in culture means self-education in various ways, but the formal education itself is also closely connected to culture. Thinking of the culture, it should be recognised that people learn a lot by consuming culture as well as by making culture. Still, participation in culture as a pleasant and efficient way to study certainly deserves more awareness on various levels of the society.