



EESTI
STATISTIKA

Teemaleht

I

2008

TÄISKASVANUTE KOOLITUS ETTEVÖTETES

Tiiu-Liisa Rummo

Eesti majanduse kiire kasv nõuab ettevõtetelt üha enam oma personali koolitamist. Ettevõtted investeerivadki inimkapitali järjest rohkem, teades, et see aitab parandada nende konkurentsivõimet turul. Arenguruumi on seejuures veel küllaga, näiteks võrreldes Põhjamaade ettevõtete koolitatakse Eestis töötajaid siiski veel uskumatult vähe.

Õppiv ettevõtte ja õppivad inimesed	1
Täienduskoolituskursused	3
Ettevõtete koolituspoliitika	7
Põhjused, miks osa ettevõteteid oma töötajaid ei koolita	8
Kokkuvõtte	9

Elukestval õppel on ühiskonnas üha olulisem roll, seejuures on kaks osapoolt: tarbija ehk õppija ehk isik, kes koolituse kaudu teadmisi omandab ja täiendab, ning pakkuja ehk koolituse võimaldaja ehk ettevõtte, kus inimene töötab. Loomulikult kõik inimesed ei tööta, kuid õigus koolitusele on neilgi. Sellisel juhul on sageli tegemist tööturukoolitusega, mis pakub õppimis- ja teadmiste täiendamise võimalusi just töötutele. Muidugi võib inimene ka ise end koolitada, kui tal on selleks piisavalt tahtmist ja eelkõige raha. Järgnevalt analüüsitakse just ettevõtete koolitusvalmidust, seda Statistikaameti 2006. aastal tehtud uuringu „Täiskasvanute koolitus ettevõtetes 2005. aastal“ põhjal. Kuna sama uuring korraldati ka 2000. aastal ja mõlemal korral teisteski riikides, siis on toodud võrdlusi nii ajalisel kui ka rahvusvahelisel tasandil.

Õppiv ettevõtte ja õppivad inimesed

Ettevõtted konkureerivad omavahel pidevalt, seda enam, et ühiskond ja ärikeskkond on tänapäeval katkematus arengus ja muutustes. Surve olla konkurentsivõimeline paneb ettevõtted tunnetama vajadust strateegiliste muudatuste järele oma töötajaskonnas, mis seisnevad töötajate pidevas koolitamises ning ettevõtte vajadustele vastavate oskustega inimeste värbamises. Probleem on selles, milline strateegia on ettevõttele kasulik — kas koolitada üha oma personali või palgata pidevalt uusi, juba pädevaid inimesi, kes on koolitatud välja eelmisel töökohal ja formaalharidussüsteemis, või osta kvaliteetne teenus sisse. See on tunnetuse küsimus, ühed ettevõtted valivad ühe, teised teise tee, mõned kuldse kesktee.

Inimeste oskuste ja võimete arendamine ettevõtte eesmärkide realiseerimiseks ning konkurentsis püsimiseks on omaette kunst. Organisatsiooni arendamine on pikaajaline püüe parendada organisatsiooni võimet tulla toime keskkonnas ja lahendada probleeme (*Schermerhorn* 1996: 448). Nii nagu meil on õpiühiskond, mille puhul püütakse haarata kogu ühiskonda õppimise ja eneseharimise protsessi, et suurendada ühiskonna innovatsioonivõimet, nii on ka iga ettevõtte väikene õpiühiskonna mudel. Õppiv ettevõtte ja organisatsiooni enesearendamine on mõisted, mis kirjeldavad ettevõtte võimet tulla toime muutustega. Õppimist on defineeritud kui vigade avastamist ja parandamist. Viga on mittevastavus ehk õppimise üks eeltingimus, vastavus on aga õppimise teine eeltingimus (*Argyris* 1976). Seega peaksid ettevõtte töötajad end ideaaljuhul arendama isegi siis, kui neil on juba ettevõtte vajadustele vastavad oskused olemas. Vale oleks defineerida õppimist liiga kitsalt kui probleemi lahendamist (*Argyris* 1991). Samuti ei tähenda õppimine üksnes koolitustel käimist, vaid laiemalt ka õppimist kogu äriprotsessilt, üksteiselt koos töötades, meeskonnalt tervikuna. Sellegipoolest on koolitus üks tähtsaimaid komponente ettevõtte arendusprotsessis. Täienduskoolituse olulisust on hakatud nii Euroopa Liidus kui ka Eestis üha enam tähtsustama.

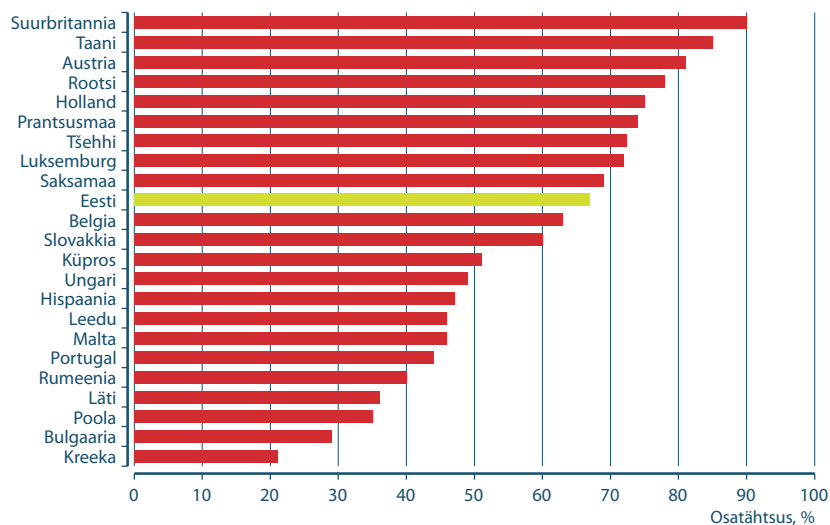
Täienduskoolitust defineeriti Statistikaameti uuringus kui koolitusmeetmeid või -tegevust, sh taseme õpet, mida ettevõtte oma töötajatele osaliselt või täielikult rahastas (osalise rahastamise alla kuulus ka tasustatud õppepuhkus ja tasustatud töötundide ajal kooliskäimise võimaldamine). Täienduskoolitus jaotati ettevõttesisesteks ja ettevõttevälisteks täienduskoolituse kursusteks (sealhulgas ka ettevõtte rahastatud tasemeõppeks) ning teisteks koolitusviisideks. Teiste koolitusviisidena loetleti otse töösituatsioonis toimuvat väljaõpet, ettevõttesisest töökohtade ringlust, töötajate stažeerimist teistes ettevõtetes, lähetusi, osalemist kvaliteediringides ja õpperühmades, eesmärgistatud ja tööandjaga kooskõlastatud iseseisvat õppimist ning konverentsidel, messidel, tööühmades, kokkusaamistel ja seminaridel käimist.

2005. aastal pakkus oma töötajatele täienduskoolitust kaks kolmandikku (67%) ettevõtetest. Selliste ettevõtete osatähtsus on kuue aastaga kasvanud 4% võrra (sellest 1% tuleneb täienduskoolituse definitsiooni muutusest: 1999. aastal ei loetud ettevõtte finantseeritud tasemeõpet täienduskoolituse hulka, kuid 2005. aastal loeti). Ettevõtted on mõistnud oma töötajate koolitamise vajadust. Tulevikuametid nõuavad mitmekesiseid võimeid, teadmiste põhine ühiskond vajab iga oma liikme varustatust võimalikult värskemate teadmiste ja tööalaste oskustega. Kõikidest uuringuga hõlmatud ettevõtete töötajatest töötas 2005. aastal koolitust pakkuvates ettevõtetes 82%, mis on üpriski hea tulemus. Võrreldes 1999. aastaga tõusis see osatähtsus umbes kolm protsendipunkti. Näitaja põhjal ilmneb, kui paljudel töötajatel on potentsiaalselt üldse võimalik koolitustel osaleda. Kui inimene töötab ettevõttes, kus koolitust ei pakuta, ei saa ta ka ennast harida, kui ta just omal käel ennast ei koolita. Iseasi on muidugi see, et inimene võib küll töötada koolitust pakkuvas ettevõttes, aga tema võimalus koolitusel osaleda ei tarvitse olla kindel, sest see sõltub palju ka ametialast ja tööandja suhtumisest.

Elukestva õppe edendamisel pöörab enamik riike tähelepanu eelnevale koolitusvajaduste analüüsile ning ka hilisemale tulemuste hindamisele, mis sageli

toimub koostöös sotsiaalpartneritega (Väli 2004: 32). Rahvusvahelises võrdluses on Eesti ettevõtted koolitusvalmiduse poolest umbes keskel (vt diagrammi). Enamiku endiste sotsialismimaadega võrreldes oleme paremal positsioonil, Põhjamaadega võrreldes koolitavad aga meie ettevõtted vähem. Töötajate täienduskoolituse finantseerimine on riigiti erinev. Enamikus Põhjamaades toetab valitsus rahaliselt koolitust, inimeste arendamist väärtustatakse kõrgelt. Õppimist alustada pole kunagi liiga hilja. Kvaliteetne ja elukestev õpe ning pidev koolitamine ettevõtetes on näiteks Taani ühiskonna üks prioriteete. Koolitusse on kaasatud ka vanemaalised, immigrandid ja erivajadustega inimesed (Väli 2004: 34, 35). Tööringluse idee on samuti alguse saanud Taanist. Ka Suurbritannias, kus on koolitavaid ettevõtteid kõige rohkem, ja Austrias kompenseeritakse tööandja tehtud koolituskulutused vähemalt osaliselt riiklikest vahenditest (Väli 2004: 32).

Koolitust pakkuvad ettevõtted Euroopa Liidu riikides, 2005



Allikas: Eurostat.

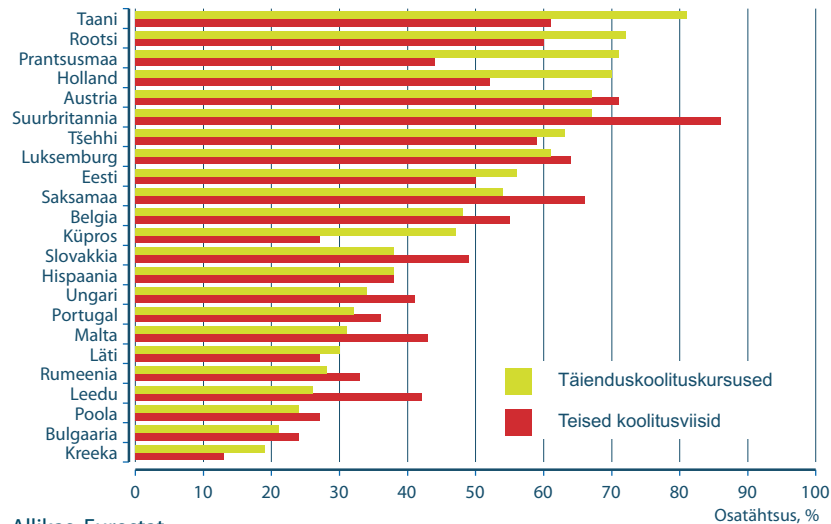
Esialsed andmed. Puudu Sloveenia, Soome, Iirimaa ja Itaalia andmed.

Täienduskoolituskursused

Täienduskoolituskursusi pakkus 2005. aastal 56% Eesti ettevõtetest, kõikvõimalikke teisi võimalusi eneseharimiseks (nt konverentsid, messid, seminarid jne) täpselt pool ettevõtetest. Kursuste korraldamine on kogunud kuue aasta jooksul populaarsust, 1999. aastal korraldas kursusi alla poole ettevõtetest (47%), samas teiste koolitusviiside osatähtsus vähenes 2005. aastaks seitse protsendipunkti. Seminaridel, konverentsidel ja lähetustel käimise tippaeg on Eestis läbi, nüüd keskendutakse pigem otsesele kui kaudsele õpetamisele. Kõige rohkem kursusi pakkusid 2005. aastal Taani ettevõtted (81% ettevõtetest), teisi koolitusviise aga Suurbritannia ettevõtted (86% ettevõtetest, vt alljärgnevat diagrammi). Üheksa Euroopa Liidu riigi ettevõtted eelistavad koolitust pakkuda kursuste vormis ehk otseselt koolitades, kaudsemaid koolitusviise eelistavad kolmeteistkümne riigi ettevõtted. Samas peab tõdema, et teiste koolitusviiside hulgas on lisaks kaudset õppimist pakkuvatele vormidele (seminarid, konverentsid, tööringlus, lähetused jne) ka üks otsese koolituse liik — väljaõpe otse töökohal töölokorras, selle osatähtsus ei ole aga võrreldes ülejäänud koolitusviisidega kuigi suur.

Kursuste puhul on levinumad just ettevõttevälised kursused ehk kursused, mida ei korralda ettevõtte ise, vaid mõni teine organisatsioon. Selline trend on omane kogu Euroopale, kuna ettevõttevälised kursused on ettevõttele vähem kulukad. Eesti ettevõtete majanduslik olukord on võrreldes 1990. aastate lõpuga tunduvalt paranenud. Seda näitab asjaolu, et ettevõttesiseseid kursusi korraldavate ettevõtete

Koolitust pakku- vad ettevõtted Euroopa Liidu riikides koolitus- viisi järgi, 2005



Allikas: Eurostat.

Esialsed andmed. Puudu Sloveenia, Soome, Iirimaa ja Itaalia andmed.

osatähtsus on jõudsasti kasvanud. Kui 1999. aastal korraldas ettevõttesiseseid kursusi vaid 28% ettevõtetest, siis 2005. aastal juba 40%. 1990. aastate lõpus oli märgata, et Eesti on ettevõttesiseste kursuste korraldamise poolest tollase Euroopa Liidu keskmisest palju maas, ettevõtteväliste kursuste poolest aga keskmisest ees. Kõik riigid ei ole veel uue uuringu tulemusi saatnud, seega ei saa praegu meid Euroopa Liidu keskmisega võrrelda, küll aga võib oletada, et oleme liikunud keskmistele näitajatele lähemale. Kuna ettevõttesiseseid kursused on tavaliselt pigem spetsiifilised ja ettevõttevälised kursused üldisemad, võib ettevõttesiseste kursuste osatähtsuse kasvust järeldada ka ettevõtjate suurenenud teadlikkust ja kogemust selle kohta, et töötajate koolitamine rohkem ettevõttevälistel ehk üldisematel kursustel suurendab nende lahkumise võimalust ettevõttest. On üldteada ja ka inimkapitali teoorias käsitlemist leidnud, et üldine inimkapital suurendab töötaja tootlikkust kõikides ettevõtetes, spetsiifiline inimkapital aga ainult ühes konkreetses ettevõttes (*Becker 1962*). Inimkapitali teooria üks põhiline järeldus on, et täieliku konkurentsiga tööjõuturu puhul ei finantseeri tööandjad töötajate üldist täienduskoolitust, küll aga finantseerivad spetsiifilist koolitust. Põhjuseks on asjaolu, et üldine inimkapital suurendab töötaja tootlikkust kõikides ettevõtetes ja nii on töötajal pärast täienduskoolitust võimalik tänu suurenenud tööjõu tootlikkusele saada kõrgemat palka nii praeguse tööandja kui ka teiste tööandjate juures. Kui töötaja otsustab pärast täienduskoolituse läbimist tööandja juurest lahkuda, siis on tööandja üldist koolitust rahastades teinud asjatu kulutuse. Spetsiifiline täienduskoolitus aga tõstab töötaja tootlikkust ainult selles ettevõttes, kus ta parajasti töötab, ning pärast sellise koolituse läbimist on töötajal võimalik senise tööandja juures saada kõrgemat palka kui teiste tööandjate juures, seetõttu on tal huvi senist töösuhet jätkata (Leping 2007: 2).

Kursustest osavõtja veetis 2005. aastal kursustel keskmiselt 27 tundi, see on 4 tundi vähem kui kuus aastat varem. Eespool oli juttu, et ettevõtted on hakanud kursusi rohkem võimaldama, seega võime järeldada, et need on lühemad ja võibolla ka pinnapealsemad. Keskmise kursuste kättesaadavuse määr kursusi võimaldanud ettevõtetes ehk kursustel osalenud töötajate suhe kursusi võimaldanud ettevõtete töötajate arvu oli 1999. aastal 28%, 2005. aastal aga 32%. Kuna kursuste kättesaadavuse määr on tõusnud ja kursustel oldud tundide arv vähenenud, siis ka siit võib järeldada, et koolitust püütakse anda üha suuremale hulgale töötajatele, kuid lühemalt ja pealiskaudsemalt, et koolituskulutusi mitte suurendada. Koolituskulutuste osatähtsus tööjõukulutustes on kuue aastaga isegi veidi vähenenud. Kui 90ndate lõpus soolist diferentseerumist märgata veel polnud, siis nüüd võib öelda, et mehed on kursustel keskmiselt neli tundi kauem kui naised, kuigi nad osalevad kursustel naistega võrreldes harvemini. Meeste kursustel viibimise pikem aeg on omane ka enamikule teistele riikidele. Suuremates ettevõtetes on erinevus meeste ja naiste kursustel oldud aja vahel suurem.

Mehed veedavad naistega võrreldes tunduvalt kauem aega kinnisvara, rentimise ja äritegevuse kursustel (13 tundi rohkem kui naised). On teisigi tegevusalasid (näiteks finantsvahendus, mootorsõidukite müük, hooldus ja remont jne), mille puhul mehed saavad pikemalt koolitust, kuid need ei torka nii drastiliselt silma. Kinnisvara, rentimine ja äritegevus on ka üks vähestest tegevusaladest peale tootmise, kus mehi osaleb kursustel naistega võrreldes rohkem, kuigi vahe on vaid 2%. Kuus aastat varem käisid ka selle tegevusala kursustel rohkem naised.

Enamasti osalevad Euroopa Liidu riikides kursustel rohkem mehed. Samas on peale Eesti ka teisi riike, kus enesetäiendajate seas on ülekaalus naised, näiteks Taanis ja Maltal edestavad naised mehi lausa 6–7 protsendipunktiga. Eesti kõigis ettevõtetes töötavatest meestest osales 2005. aastal kursustel 23% ja naistest 26%, Euroopa Liidu keskmisest jääme allapoole. Kuus aastat varem olid vastavad näitajad 18% ja 20%, naiste edumaa on seega kasvanud. Eestis on alati olnud naistel suurem huvi õppimise vastu, võib-olla loodavad nad nõnda suurendada oma palka, mis jääb meeste sissetulekule alla. Enim osalevad kursustel 25–54-aastased töötajad (26% sellises vanuses töötajatest), aga ka nooremad ei jää palju alla (25%). Vanematest töötajatest täiendab ennast vaid kuuendik. Selline vanusemuster on omane enamikule teistelegi Euroopa Liidu riikidele, eranditeks on vaid Taani, kus kõige rohkem osalevad kursustel vanimad töötajad, ning Leedu, Malta ja Austria, kus kõige rohkem käib kursustel noorim vanuserühm. Teistest ettevõtetest erinevad finantsvahendusega tegelevad ettevõtted, kus kõige rohkem käivad kursustel üle 54-aastased töötajad. Erandiks on ka kinnisvara, rentimise ja äritegevusega ning muu ühiskonna-, sotsiaal- ja isikuteenindusega tegelevad ettevõtted, kus koolitavad end enim kõige nooremad töötajad. Suurtes ettevõtetes (250 ja enam töötajat) käivad enim täienduskoolituskursustel noored, keskmistes ja väikestes ettevõtetes osaleb kursustel kõige rohkem aga keskmine vanuseklass (25–54-aastased, vt tabelit).

Kõigi ettevõtete töötajate osalemine kursustel ettevõtte suuruse ja vanuserühma järgi, 2005 (protsenti)

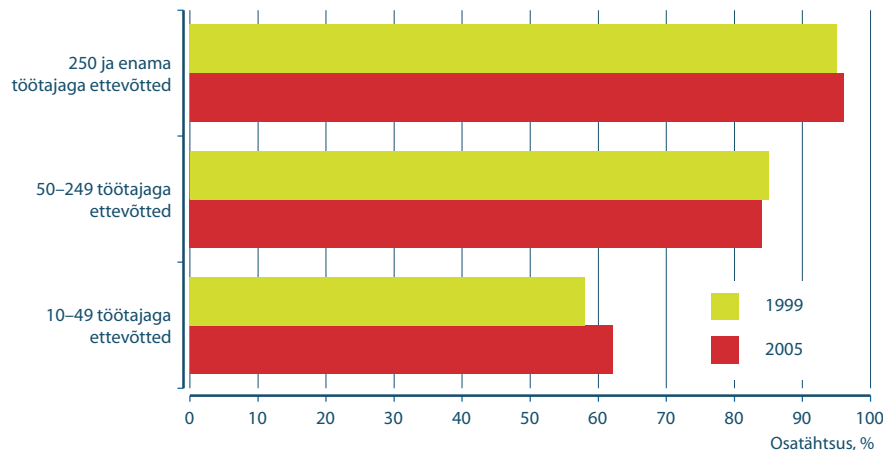
Ettevõtte suurusklass töötajate arvu järgi	Nooremad kui 25-aastased töötajad	25–54- aastased töötajad	Vanemad kui 54-aastased töötajad	Kokku
10–49 töötajat	19	21	11	19
50–249 töötajat	25	29	12	26
250 ja enam töötajat	34	31	22	30
Kokku	25	26	15	24

Allikas: Uuring „Täiskasvanute koolitus ettevõtetes“, 2006.

Kui vaadata teisi koolitusviise, siis on märgata, et väljaõpet otse tööolukorras saadakse kõige rohkem suurtes ettevõtetes, iseseisvalt aga õpitakse rohkem väikestes ettevõtetes. Ka konverentsidel, töörühmades ja seminaridel käiakse enim väikestes ettevõtetes.

Koolituse pakkumine ei sõltu mitte niivõrd ettevõtte tegevusalast, kuivõrd ettevõtte suurusest. Töötajate koolitamine on ettevõtetele küllaltki kulukas, seega on koolitusvalmidus seotud otseselt ettevõtte suurusklassiga (töötajate arvuga), sest väikestel ettevõtetel on enam finantsraskusi, võib-olla ka seetõttu, et väikestes ettevõtetes on raskem leida koolitusel viibivale töötajale asendajat. Väikesed ettevõtted ei vaata kunagi kaugele ette ega pea vajalikuks oskuslikku tööjõudu kujundada, kuna nende pikaajaline püsijäämine on pidevalt küsimärgi all. 10–49 töötajaga ettevõtetest pakkus 2005. aastal koolitust ainult alla kahe kolmandiku, 50–249 töötajaga ettevõtetest 84%, aga 250 ja enam töötajaga ettevõtetest pakkusid koolitust juba peaaegu kõik (96%). Võrreldes 1999. aastaga on rohkem koolitust hakanud korraldama siiski ka väiksemad, 10–49 töötajaga ettevõtted (vt diagrammi).

Sellele on kaasa aidanud väikeettevõtluse üha kasvav toetamine, Euroopa Sotsiaalfondi koolitustoetuste jagamine. Väikeettevõtete juhid on mõistnud, et turul püsijäämiseks on areng vajalik ning et koolituse abil on võimalik süvendada meeskonnatunnet ja pakkuda võimalust olla eemal igapäevasest rutiinsest töökeskkonnast.

Täienduskoolitust pakkuvad ettevõtted, 1999, 2005


Allikas: Uuring „Täiskasvanute koolitus ettevõtetes“, 2000, 2006.

Mingil määral sõltub koolituse võimaldamine siiski ka ettevõtte tegevusalast. Suurim kursuste kättesaadavuse määr kursusi võimaldanud ettevõtete hulgas oli 2005. aastal finantsvahendusega tegelevates ettevõtetes ja see kasvas kuue aastaga ka päris palju. Kuna tegu on kiiresti areneva valdkonnaga, siis vajavad inimesed sellel alal koolitust ja tööandjad saavad üha rohkem oma töötajaid vastavatele kursustele. Kursusi võimaldanud postside- ja telekommunikatsiooniettevõtetes oli kursuste kättesaadavuse määr samuti küllaltki kõrge, ometi on selle ala ettevõtteid ja töötajaid üha vähem ning ka koolitust korraldavate ettevõtete osatähtsus langeb. Seega neid töötajad, kes veel vastaval alal leiba teenivad, koolitatakse (eriti kursuste vormis) üha enam. Töötajaid peabki koolitama seda intensiivsemalt, mida haruldasemaks ja võõramaks ala muutub ühiskonna üldiseid trende silmas pidades. Väga jõudsalt on arenenud kinnisvara, rentimise, äritegevuse ja muu teeninduse valdkond, kus on kasvanud nii ettevõtete arv kui ka kursuste pakkumine. Kursuste kättesaadavuse määr on tõusnud seal 1999. aastaga võrreldes viiendiku. Koolitust korraldavate ettevõtete osatähtsus on veel küllaltki suur ka mõne teise tegevusala puhul, näiteks kahaneva elektrienergia-, gaasi- ja veevarustuse tegevusala puhul, samas ka kasvava metalli ja metalltoodete tootmise ning hulgi- ja vahenduskaubanduse puhul. Ilmneb tendents, et enim koolitatakse kahe vastandliku valdkonna — kiirelt arenevate alade ja hääbuvate alade töötajaid, esimesi seetõttu, et valdkond areneb pidevalt, teisi seetõttu, et valdkond on ununenud. See ei ole aga reegel, sest näiteks viimaste aastate jooksul kiiresti arenenud ehituse tegevusalal on koolitavate ettevõtete osatähtsus hoopis langenud. Ehituse puhul võib mängida rolli ka asjaolu, et madalamatel ametikohtadel ja madalama haridusega töötajaid koolitatakse kahjuks vähem kui kõrgema kvalifikatsiooniga töötajaid. Oskus- ja käsitööstest, seadme- ja masinaoperaatoritest ning lihttööstest koolitati 2005. aastal vaid kaheksandikku, samas kui keskastme spetsialistidest ja tehnikutest sai koolitust kolmandik. On ka ette näha ehituse kui tegevusala peatset langust, seetõttu ei peeta enam eriti vajalikuks koolitust anda. Koolitamisele pööravad märgatavalt vähem tähelepanu ka tekstiili ja nahktoodete tootmisega tegelevad ettevõtted. Tekstiili- ja rõivatööstus ning nahatööstus on samuti valdkonnad, millele ennustatakse arengu aeglustamist ja töötajate koondamist, seega ei ole ka seal mõtet töötajaid koolitada.

Ettevõtete koolituspoliitika

Heidame pilgu ka ettevõtete koolituspoliitikale (vt tabelit). Koolituskavaga ettevõtete osatähtsus oli 1999. aastal 12%, 2005. aastaks pole olukord kuigivõrd muutunud, endiselt planeerib koolituskava abil koolitusi vaid üheksandik ettevõtetest. Personali planeeritud ja läbimõeldud koolitamine ei ole ettevõtete jaoks prioriteet.

Ettevõtete koolituspoliitika ettevõtte suurusklassi järgi, 2005 (protsenti)

Ettevõtte suurus- klassi töötajate arvu järgi	Edaspidist tööjõu vajadust hindavad ettevõtted	Koolitus- kavaga ettevõtted	Koolitus- eelarvega ettevõtted	Koolitus- keskusega ettevõtted
10–49 töötajat	56	7	9	2
50–249 töötajat	78	25	30	8
250 ja enam töötajat	93	61	69	24
Kokku	60	11	14	4

Allikas: Uuring „Täiskasvanute koolitus ettevõtetes“, 2006.

Koolituse kavandamisel lähtutakse sellest, kas ettevõtte strateegias on ette nähtud töötajate arendamist või mitte. Ettevõtted on selle poolest väga erinevad. Paraku on vähesed ettevõtted aru saanud, et oma inimkapitali planeeritud arendamine on ettevõtte arengu eeldus. Koolitusvajadus selgitatakse välja enamasti juhi ja alluva vahelise arengueestluse käigus. Üldiselt võib tõdeda, et tõsise koolitusvajadusega silmitsi seisvad ettevõtted on kujundanud oma ettevõttesisesse koolituspoliitika ja neil on seega ka oma konkreetne koolituskava. Sageli on need sellised ettevõtted, kus on toimunud muutused (laienemine või ühinemine, ettevõttesisesed muutused), või ettevõtted, kes on lihtsalt innovaatilised (täiustanud tehnoloogiat, juurutanud uusi tooteid jne). Muidugi nõuab koolituspoliitika ka raha ja seega on koolituskava olemasolu omane pigem suurtele ettevõtetele (suurtest ettevõtetest oli 2005. aastal koolituskavaga 61%). Koolituskava olemasolu näitab ettevõtte personalipoliitika ja töötajatesse suhtumise kohta nii mõndagi. Paljudel ettevõtetel, eriti väikestel, puudub strateegia. Nad ei ole kuigi palju tulevikule orienteeritud ega tea ka ise, millist tööjõudu lähiaastatel vajavad. Meie ettevõtetele on majandusprobleemid olulisemad, vaadatakse, kuidas üldse pinnal püsida ja ellu jääda, koolituspoliitika peale pole aega mõelda. 2005. aasta uuringu puhul pole veel koolituspoliitikaga seotud rahvusvahelised andmed kättesaadavad, kuid 1999. aasta uuring näitas, et koolituskavaga ettevõtete osatähtsus Eestis (12%) oli suurem kui teistes Balti riikides. Lätis oli see näitaja vaid 6% ja Leedus 7%. Seega on Eesti siiski võrreldes Balti riikidega suhteliselt tubli. Põhjamaades oli aga koolituskavaga ettevõtteid keskmiselt 26%. Ideaalis võikski Eesti pürgida Põhjamaadega ühte ritta. Suurepärane oleks, kui vähemalt neljandikul ettevõtetest oleks oma koolituskava.

Ettevõtte koolituspoliitika olemasolu teine oluline näitaja on koolituseelarve, sest koolituskava elluviimiseks peab ettevõttel olema ka piisavalt raha. Koolituseelarvega ettevõtete osatähtsus oli 1999. aastal 12% ja 2005. aastal veidi suurem — 14%. Kasvanud on koolituseelarvega keskmiste ja suurte ettevõtete osatähtsus. Nii 1999. kui ka 2005. aastal olid koolituseelarve poolest esikohal ettevõtted, kelle põhitegevusala on finantsvahendus. 2005. aastal oli 61%-l selle ala ettevõtetest koolituseelarve. Põhjuseks on ilmselt asjaolu, et need ettevõtted on tunduvalt rikkamad kui ülejäänud. Kõige vähem koolituseelarvega ettevõtteid ehk vaid 7% oli jaekaubandusega, isiklike tarbeesemete ja kodumasinate parandusega ning puidutöötlemise ja puittoodete tootmisega tegelevate

ettevõtete seas. Tegevusaladel, kus on hõivatute hulgas suurem osakaal lihttöölistel, on koolituse osatähtsus väiksem ja koolituseelarve olemasolu ebatõenäolisem ning vastupidi, tegevusaladel, kus vajatakse rohkem kõrgema haridustasemega kaadrit, koolitatakse enam ja sagedamini ning koolituseelarve olemasolu on tõenäolisem. Nagu koolituskava puhul, nii on ka koolituseelarve puhul Eesti Baltimaade seas siiski paremal, kuid Põhjamaadega võrreldes palju kehvemal positsioonil (1999. aasta andmete põhjal). Kui 1999. aastal oli koolituseelarve 4%-l Läti ettevõtetest ja 7%-l Leedu ettevõtetest, siis Põhjamaade keskmine oli koguni 34%.

Uuringus küsiti ka, kas ettevõtte hindab oma edaspidist vajadust tööjõu ja selle oskuste järele, arvestades eeldatavaid muutusi oma töötajate ametioskustes. Küsimusega mõõdeti seda, kas ettevõtte planeerib tegevust pikemaks ajavahemikuks või keskendub ainult hetkeseisule. Võrreldes 90ndate lõpuga on ettevõtete ettenägelikkus tõusnud. Tööjõuvajadust ja töötajate oskusi kavandavaid ettevõtteid oli 2005. aastal umbes 60%, 90ndate lõpus aga mõtles tööjõuvajadusele alla poole ettevõtetest (44%). Ka tööjõuvajaduse hindamine on otseses seoses ettevõtte suurusklassiga — mida suurem ettevõtte, seda tõenäolisemalt kalkuleerib ta ka oma tööjõuvajadust.

Põhjused, miks osa ettevõtteid oma töötajaid ei koolita

Eestis ei pakkunud üldse oma töötajatele 2005. aastal täienduskoolitust kolmandik ettevõtetest. Miks mõned ettevõtted oma personali ei koolita? Kuna mittekoolitavate ettevõtete hulgas oli enim väikseid ettevõtteid, on põhjuseks eelkõige rahanappus, kuid välja saab tuua ka teisi tegureid (vt tabelit).

Täienduskoolituse puudumise põhjused, 2005

Täienduskoolituse puudumise põhjused	Osatähtsus koolitusega mittetegelevate ettevõtete hulgas, %
Koolitus on liiga kallis	51
Töötajate olemasolevad oskused vastavad ettevõtte vajadustele	50
Värvatud on vajalike oskustega töötajad	42
Sobiva koolituse puudumine turul	21
Töötajad on liiga hõivatud, pole aega koolituse jaoks	17
Koolituskulude maksustamine	12
Raske on hinnata ettevõtte vajadusi täienduskoolituseks	8
Seisukoht, et ettevõttel on suuremaidki muresid kui kellegi koolitusele saatmine	7
Keskendutakse pigem praktikantide/õpipoiste väljaõppele kui täienduskoolitusele	6
Täienduskoolitusse investeeriti aasta varem, seetõttu ei olnud 2005. aastal seda vaja	6
Koolitatud töötaja võib lahkuda paranenud konkurentsivõime tõttu ettevõttest	1
Muud põhjused	12

Allikas: Uuring „Täiskasvanute koolitus ettevõtetes“, 2006.

Lisaks koolituse kallidusele mainisid ettevõtted koolituse puudumise põhjusena kõige rohkem seda, et töötajate oskused juba vastavad ettevõtte vajadustele, ja sellega üpris sarnase põhjusena seda, et on värvatud vaid vajalike oskustega töötajaid. 90ndate lõpus oli aga eelistatumate koolitusest loobumise põhjenduste järjekord teistsugune: enim nimetati töötajate oskuste piisavust ja vajalike oskuste olemasolu värvatutel; koolituskulutuste liiga suureks pidamine oli 41%-ga kolmandal kohal. Seega on koolituse kõrge hind tõusnud paraku esimeseks takistavaks teguriks koolituse pakkumisel. Loomulikult ongi koolituskulutused suured, seda eriti väikeste ettevõtete jaoks. Võrreldes teiste Euroopa Liidu riikidega oleme selle põhjuse osatähtsusega kolmandal kohal. Vaid Leedu ja Rumeenia ettevõtted peavad meist veelgi rohkem koolitusest hoidumise põhjuseks koolituste kallidust. Suured muutused tööturul ja tööhõpu puudus on kaasa toonud kahe järgmise põhjuse (töötajate oskused vastavad ettevõtte vajadustele ja värvatud on vaid vajalike oskustega töötajaid) osatähtsuse küllaltki suure languse võrreldes 90ndate lõpuga, kuid sellegipoolest olid need ka 2005. aastal esimeste põhjuste seas. Viies ettevõtetest aga leidis, et turul lihtsalt ei pakuta sobivat koolitust. Väikese riigi puhul on ka see üpris usutav, kuigi meie koolitusturg on pidevas arengus ning erinevaid koolitusi tuleb järjest juurde. Praegu oleme selle põhjuse poolest Euroopa Liidu riikide seas veel esireas. Sama palju kui 90ndate lõpus märgiti ka 2005. aastal, et koolitusi ei pakuta töötajate ajapuuduse tõttu (17%). Väikestes ettevõtetes on kindlasti raske leida koolitusel olevale töötajale ajutist asendajat. Tööd teevad meie inimesed palju, on aga kurb, kui see saab enesearendamist takistavaks teguriks. Samas on enamiku teiste riikide puhul töötajate ajapuudus koolituse mittepakumise põhjusena isegi tunduvalt suurema osatähtsusega.

Kokkuvõte

Eesti ettevõtted pakuvad koolitust veidi enam kui 1990. aastate lõpus, kuid arenguruumi on sellegipoolest veel küllaga. Täienduskoolituse vajadus on ilmne, seda enam, et oleme Euroopa Liidu liikmesriik ja peame oma tegevuses lähtuma Euroopa tasandil seatud eesmärkidest. Euroopa Liidu majandus- ja sotsiaalpoliitika eesmärk on aga muuta Euroopa Liit maailma kõige konkurentsivõimelisemaks, teadmiste ja harituse põhinevaks majanduspiirkonnaks. Hariduse, koolituse ja elukestva õppe võimaldamine on seejuures esmajärguline. Eelkõige on vajalik avaliku sektori suurem toetus ettevõtetele (eriti väikestele) koolituste pakkumisel. Koolituse toetamine aitab ennetada sotsiaalseid probleeme ja suurendab nii ettevõtte kui ka ettevõtte töötajate võimalusi keerulises ja muutuvmas maailmas toime tulla.

Kirjandus

Argyris, C. (1976). *Single-Loop and Double-Loop Models in Research on Decision Making*. — *Administrative Science Quarterly*, Vol. 21, pp. 363–375.

Argyris, C. (1991). *Teaching Smart People How to Learn* — *Harvard Business Review*, May-June, pp. 99–109.

Becker, G. S. (1962). *Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis*. — *The Journal of Political Economy*, Vol. 70, Issue 5, Part 2, pp. 9–49.

Leping, K. O. (2007). Täiendkoolitus Pärnumaa ettevõtetes. [www] <http://www.ut.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=303015/Leping+25.10.pdf> (5.12.2007).

Schermerhorn, J. R. (1996). *Jr. Management. 5th Edition*. John Wiley & Sons, p. 448.

Väli, M. (2004). Sotsiaaldialog Euroopa tööhõivestrateegia rakendamisel Kesk- ja Ida-Euroopa riikide näitel. [www] <http://dSPACE.utlib.ee/dSPACE/bitstream/10062/1084/5/ValiM.pdf> (9.11.2007).