

Sotsiaalsete partnerite roll koolituse arendamises Eestis.

Üldkokkuvõte

Esimene osa:

1. Sissejuhatus: Sotsiaalse partnerluse hetkeseis üldiselt

- Seadusandlik tagapõhi, mis reguleerib sotsiaalsete partnerite organisatsioonide tegevust,
- Nende organisatsioonide struktuur,
- Sotsiaalsete partnerite esindatus.

Koos Eesti arenguga on alates 1990-date aastate algusest toimunud muutused ka mitmete mitteriiklike organisatsioonide osas. Nõukogude liidu perioodil eksisteerinud tugevalt riiklikult seotud ametiühingud on kujunenud iseseisvaks organisatsiooniks kelle liikmeskond vastavalt sellele on vähenenud eriti kiirelt erastruktuuride kätte üle läinud majandusvaldkondades. Samas on tekkinud ka uued töövõtjate ühendused ja keskorganisatsioonid (TALO). Varasemal, Nõukogude Liidu perioodil, tingituna riigist, kui ainsast tööandjst puudusid Eestis tööandjate mitteriiklikud organisatsioonid, mis oma arengus said alguse samuti 90-datel aastatel. Esimesed tööandjate organisatsioonid tekkisid harukondlikel printsiipidel ja nende esmased huvid olid seotud majandussektorisektori arengu tagamisega. Aktiivselt taastasid või alustasid oma tegevust ka ettevõtlusorganisatsioonid nagu Eesti Kaubandus- Tööstuskoda ja Eesti Väikeettevõtluse Assotsiatsioon jt.

Käesolevaks ajaks võib tõdeda, et Eestis on välja kujunenud põhilised sotsiaalsete partnerite organisatsioonid, kes esindavad nii tööandjate, ettevõtjate kui ka töövõtjate huve. Nendel organisatsioonidel on omad kesksed struktuurid (keskliidud), mis viitab nende organiseeritustaseme tõusule. Oluline on toimunud arengu juures rollijaotuse kujunemine, kus ettevõtted on ettevõtlusküsimused andnud põhiliselt ettevõtlusorganisatsioonidele (Kaubandus- Tööstuskoda ja Väikeettevõtluse Assotsiatsioon) ja tööandjate roolist tulenevad küsimused tööandjate haruliitudele ja keskliitudele. Arvestades suhteliselt lühikest arenguperioodi on erinevate tööandjate haruliitude arengutasemed ja lahendatavate küsimuste valdkonnad ka väga erinevad ja ja lõplikult välja- kujunematta. Lisaks eeltoodud struktuuridele on Eestis eksisteerinud ja tekkinud ka uued eriala kutse liidud, mis ühendavad füüsilisi isikuid kutsealade lõikes ja on kindlasti olulise tähtsusega kutsearengu tagamisel.

Ülevaate Eesti sotsiaalsete partnerite ja kaasnevatest organisatsioonidest annab järgmine struktuuriskeem:

SKEEM

Keskliidud ühendavad põhiliselt tööandjate ja töövõtjate haruorganisatsioone ning ettevõtlus organisatsioonid ja kutse liidud peamiselt üksikettevõtjaid ning -isikuid. Eestis tegutseb käesoleval ajal keskmiselt 100 töövõtjate ja ettevõtjate organisatsiooni ning

kolmepoosuse protsessis on nad esindatud tööandjate ja töövõtjate keskliitude kaudu. Tööandjate keskliitude vahel on käimas ühinemisprotsess moodustamaks Eesti tööandjate keskliitu.

- Sotsiaalse dialoogi domineerivad vormid (osalemine kolmepoolsetes organites või muud),
- Tähtsamad teemad, millele sotsiaalne dialoog on suunatud.

2. Sotsiaalsete partnerite osalemine kutsehariduses, olukorra üldine kirjeldus:

Osalemist reguleeriv süsteem,

Käesoleval hetkel reguleerib kutseõppeasutuse asutamise, ühinemise, jagunemise ja tegevuse lõpetamise korra, tegutsemise alused, koolijuhtimise põhimõtted, kutse-, eri- ja ametialase hariduse omandamise vormid ja tingimused, kooli varade kasutamise, finantseerimise korra, kooli liikmeskonna põhiõigused- ja kohustused ning riikliku järelevalve kooli üle kutseõppeasutuse seadus.

Antus seaduses on fikseeritud kaks sotsiaalsete partnerite osalemisel toimivat kogu - Kutsenõukogu ja Kooli nõukogu.

Kutsenõukogu on vastava kutse- ja eriala tööandjate/töövõtjate registreeritud ühenduste ning ministeeriumide volitatud esindajate koostööorgan tööturu nõuete ja vajaduste ning kutsehariduse vastavusse viimiseks. Kutsenõukogude koosseisud kinnitab sotsiaalminister käskkirjaga ning kutsenõukogu töökorra määrusega. Ministeeriumide, tööandjate töötajate registreeritud ühingute esindajad nimetatakse kutsenõukogu liikmeks vastavate ministeeriumide ja ühingute ettepanekute alusel. Kutsenõukogud koostavad kutse-, eriala- ja ametialased kvalifikatsiooninõuded ja teevad haridusministrile ettepanekud kutse-, eriala- ja ametiala riiklike õppekavade kinnitamiseks.

Kooli nõukogu on kooli tegevust suunav, kooli arengu, vara ja eelarvega seotud küsimuste otsustamiseks kooli kõrgemalseisva asutuse juhi moodustatud viie - kuni üheksaliikmeline kogu. Kooli nõukogu moodustatakse kooli asutaja, koolis õpetatavate kutse- ja erialade asjatundjate, vastava koolitusala seotud tööandjate/töötajate registreeritud ühingute ja kutseühingute ning õpilaste esindajatest kolmeks aastaks. Kooli nõukogu võtab vastu kooli arengukavad, esitab kooli kõrgemalseisva asutuse juhile taotluse eelarveliseks finantseerimiseks, esitab haridusministeeriumile registreerimiseks kooli õppekavad, kinnitab määrusega eelarve täitmise aruande, kuulab ära kooli direktori ja tema asetäitjate aruanded ning võtab vastu sellest tulenevaid otsuseid, kinnitab otsusega riigi- või kohaliku omavalitsuse asutused, avalik- ja eraõiguslikud juriidilised isikud ning füüsilistest isikutest ettevõtjad, kus toimub õppepraktika, kinnitab määrusega kooli pedagoogide vabade ametikohtade täitmiseks korraldatava konkursi tingimused ja korra.

/ Siin on ära toodud hetkel veel seaduse eelnõu variandi tekst, mis kutsenõukogude tegevuse efektiivsuse reaalseks muudab. /

Kutsenõukogud ei ole seni rakendunud. Põhjusi on mitmeid :

1. Senikehtivas redaktsioonis on kutsenõukogude ülesande püstitus ebaselge.
2. Senikehtivas redaktsioonis on Kutsenõukogude koosseisu kinnitamine Vabariigi Valitsuse ülesanne.
3. Senikehtivas redaktsioonis on Kutsenõukogude rolli nähtud liiga kitsana.
4. Ühiskonna kui terviku arenguprotsess ei olnud jõudnud veel sellesse faasi, kus tööturu erinevad osapooled oma rolli sotsiaalsete partneritena oleksid teadvustanud. Seega sotsiaalsed partnerid polnud valmis osalema kutsehariduse probleemide lahendamisel.

Tänaseks on nii tööandja kui ka töötaja pool sotsiaalse partnerina teadvustanud kutsehariduse ja kutse probleemaatikaga tegelemise vajalikkust ning olulisust. Kutseõppeasutuse seaduse uus redaktsioon annab selleks ka reaalsed võimalused. Täpsemalt saab lähitulevikus fikseeritud Kutsenõukogu osa ja ülesanded **Kutseseaduses** ning Kutsenõukogu töökorra määruises.

- Sotsiaalsete partnerite osalemise viisid ja tasemed,

Sotsiaalsete partnerite osalemise viisid ja tasemed

Hetkel reaalset toimiva raamistiku puudumise tõttu on sotsiaalsete partnerite osalemine kutsehariduses kõikidel tasanditel sõltuvalt valdkonna arengutasemest väga erinev.

Riiklik(rahvuslik) tasand

Rahvuslikul tasandil on sotsiaalseid partnereid esindanud Eesti Kaubandus-Tööstuskoda, kelle liikmeskonda kuuluvad nii ettevõtte kui ka tööandjate/töövõtjate ühendused, samuti aktiivsemad tööandjate liidud. Läbi kolmepoolsete kokkulepete on jõutud konsensuseni kutsealase esma-, ümber-, täiendõppe ning kvalifikatsiooni- ja kutseomistamise süsteemi organisatsioonilise struktuuri osas Eestis.

LISA 1: Kutsealase esma-, täiend- ja ümberõppe ning töötajate kvalifikatsiooni- ja kutseomistamise süsteemi organisatsiooniline struktuur Eestis.

Regionaalne tasand, ettevõtte tasand

Regionaalsel tasandil sõltub sotsiaalsete partnerite osalemine kutsehariduses nii kooli aktiivsusest kui ka konkreetse ettevõtte arengutasemest. Koostöö toimub ettevõtte-kooli tasandil.

Majandusvaldkondades, kus areng on olnud väga kiire ja tulemuslik, on sotsiaalsed partnerid ka ettevõtte tasandil teadvustanud vajadust osaleda kutsehariduses ning tegeleda töötajate kutsealase koolitusega.

Omaette grupi moodustavad tootmisettevõtted, kes varasematel aegadel said oskustöölise kaadri kutsekoolist (näiteks kommivabrik “Kalev” - maiustuste valmistaja). Sotsiaalse partneri poolt nähtuna ei suuda koolisüsteem kiiresti muutuvate tehnoloogiate ja ettevõtte vajadustega kaasa minna, pole piisavalt paindlik. Seetõttu kaalub ettevõtte võimalust ise enda jaoks oskustöölise kaadri koolitamisega tegelema hakata.

- Valdkonnad ja teemade ring, kus osalemine aset leiab (näit. Tasemeõpe, kutsekoolituse jätkamine, direktiivide väljatöötamine kutsehariduse jaoks, noorte integreerimine tööturule jne.).

Valdkonnad ja teemade ring kus osalemine aset leiab

Rahvuslikul tasandil on killustatud ja ei ole veel leidnud ühtset kontseptuaalset lähenemist kutseharidus kõige laiemas mõistes. Kutseharidusest rääkides peetakse eelkõige silmas akadeemilist kõrgharidust mitte-eeldavaid kutseid. Probleemiks on ka see, et ühe ministeeriumi erinevad osakonnad ja erinevad ametkonnad lähevad valdkonnale liiga kitsalt (haridusministeeriumi kõrgharidusosakond näeb eelkõige ülikoolide kui institutsioonide probleeme, täiskasvanute koolituse osakond ainult täiendkoolituse poolt; Tööturuamet tegeleb töötutele ümberõppe organiseerimisega). Kõik tahavad arendada ainult oma lõiku, nägemata kogu tööalast haridust kui tervikut. See on põhjuseks, miks sotsiaalse partnerina on riiklikul tasandil kutsehariduse (laias kontekstis) ümberkorraldamise kavandamisel ja strateegiate väljatöötamisel väga raske kaasa rääkida. Eesti Kaubandus-Tööstuskoda kui kõrvalseisja on üritanud erinevate institutsioonide vaatekohti lähendada ja ühes suunas mõtlema ning tegutsema ajendada. Tänapäevaks võime rääkida konsensusel Eestis kutsete osas, mis jäävad allapoole akadeemilist kõrgharidust. (Vaata LISA 1.)

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda on esindanud tööandjate/töövõtjate poolt riiklike institutsioonidega suheldes kõrgharidust mitte-eeldavaid kutseid puudutavate ümberkorralduste kavandamisel, seaduseelnõude ettevalmistamisel, strateegiate ja kutsehariduse kontesptsiooni väljatöötamisel. Samuti on olnud kaasatud aktiivsemad tööandjate liidud.

Sotsiaalsete partnerite osalemine õppekavade arendamisel, noorte integreerimisel tööturule ja aktiivsete koolituse abinõude kavandamisel on täna juhuslik ja ebaühtlane, sõltudes nii regiooni, majandussektori kui ka ettevõtte/liidu arengutasemest ja/või konkreetsete võtmeisikute initsiatiivikusest.

Koostöö ettevõtte(liidu)/kooli tasandil leiab aset nii esma- kui ka täiend- ja ümberõppes. Koostöö senise ebaühtluse ja mittesüsteemsuse põhjuseks on ühelt poolt riikliku koolisüsteemi vähenenud paindlikkus, teiselt poolt tööturu ebaühtlane areng nii regioniti kui ka majandussektorite lõikes.

•

2. Sotsiaalsete partnerite osalemine kutsehariduses.

Sotsiaalsete partnerite osalemine kutsehariduses on reguleeritud riikliku seadusandluse kaudu, mis loob võimalused sotsiaalsetele partneritele osalemiseks kutsehariduses, ühelt poolt ning partnerite põhikirjaliste ja programmiliste tegevuskavade kaudu, millega partnerid võtavad omale ülesanded kutsehariduse vallas, teiselt poolt. Suurem osa partneritest on oma põhikirjades näinud ette koolitusküsimustega seal hulgas ka kutsekoolitusega tegelemise. Samal ajal toimub see tegevus erinevatel tasanditel. Levinuim viis ettevõtluse tasandil on ettevõtte vajadustest tulenev täienduskoolitus või ümberõppe ettevõttes või koolitusasutuses, kes pakub sobivat koolitusteenust. Suuremate tootvate ettevõtete puhul on küllaltki sobivaks osutunud ettevõtte ja konkreetset kutseala õpetava koolitusasutuse koostöö, mis võimaldab arvestada teineteise vajadusi ja ettevõtluse arengut, kuid samas ei ole piisavalt paindlik oma

õppekorralduslikus kui ka finantsilises osas. Ettevõtjate ühenduste tasemel kutseharidusega ja koolitusega tegelemine eeldab nende liitude valmisolekut määratleda kutsestandardid, millele valdkonna koolitus peab vastama ettevõtluse vajadusest lähtudes ning leidma ka ressursse vajaliku taseme saavutamiseks. Samaaegselt võimaldab liitunud ettevõtjate tase laiemate ning ressursse säästvamate süsteemide käivitamist. Sellel tasemel on toimivad nii ühenduste sisesed koolitused, mis viiakse läbi organisatsiooni omal initsiatiivil ja osalejate vahenditega kui ka koostöökokkulepped koolitusasutustega vajalike pädevusstandardite ja programmide kooskõlastamisega. Üldkordineeriv ja põhimõtteline süsteem kutsehariduse osas on kooskõlastatav keskkete ühenduste ja keskliitude tasemel. See eeldab rollide jaotust partnerite vahel ning nende aksepteerimist. Tööandjate ja ettevõtjate põhimõttelise kokkuleppe kohaselt näevad need institutsioonid oma peamist osa kvalifikatsiooni- ja koolitusstandardite väljatöötamisel ja nende hilisemal omistamisel. Selle protsessi koordineerimine toimub Kaubandus- Tööstuskoja eestvedamisel ning teiste partnerite osalusel. Moodustatud on esimesed kutseõukogud kelle pädevusse kuuluvad vastavate valdkondade kutsestandardite vastuvõtmine. Sotsiaalsete partnerite ja seadusandluse arenguga on kaasnenud ka partnerite osalemine koolitusasutuste halduskogude töös, mis võimaldab lähendada ettevõtluse ja koolitusasutuse huvisid. Üha suuremat rolli omandab jätkuvõppe ja täiendõppe süsteemne korraldamine ning selles valdkonnas on esmast algatust üles näidanud eriala- ja kutseliidud, kellele kvalifikatsiooni ja pädevusküsimused on eriti olulised vastutusega seotud kutsealadel. Sotsiaalsed partnerid on kaasatud mitmete haridusinstituutidesse oma esindajate kaudu haridusfoorumil, kutsehariduse konsultatiivnõugus jt.. Oluline on olnud Phare programmi raames Sihtasutuse Kutsehariduse Reformi töö ja Personali Arengu Programmi raames sotsiaalsete partnerite hulgas initsiatiivika kutseharidusküsimustega seotud võtmeisikute gruppi tekkimine, mis võimaldas oluliselt teadvustada kutsehariduse küsimusi ja kaasata uusi partnereid kutsehariduse juurde.

Teine osa: Ülevaade viimastest uuendustest sotsiaalses dialoogis järgnevates kutsehariduse valdkondades:

- Rahaliste ressursside eraldamine
 - Kvalifikatsiooni ja koolitusstandardite väljatöötamine,
- Kvalifikatsiooni- ja koolitusstandardite väljatöötamine**

/Koolitustandardid - haridusministeerium /

Koos Nõukogude Liidu lagunemise ja Eesti iseseisvumisega heideti ajaloo prügikasti ka senikehtinud töötajate kvalifikatsioonisüsteem. Enamikel kutsealadel õigustatult kuna avatud turumajandus tõi endaga kaasa kardinaalsed muutused nii tehnoloogiate, tehniliste vahendite kui ka töötaja hoiakule esitatavate nõudmistega osas. Samaaegselt toimusid kogu majanduse struktuuris väga lühikese aja jooksul suured ümberkorraldused.

Vastavalt iga konkreetse majandussektori arengutasemele jõuti või ollakse jõudmas selgusele kvalifikatsioonisüsteemi olemasolu vajalikkusest. Ühelt poolt on kiirema arenguga valdkonnad (pangandus, ehitus, hotellindus, turism, jt.) asunud enda jaoks kutsestandardeid ja kvalifikatsiooni-astmestikku välja töötama, samuti tegelevad oma töötajate kvalifikatsiooniprobleemidega sotsiaalsed partnerid valdkondades, kus töötaja

kvalifikatsiooni määratlemine on töö tegemisel möödapääsmatu (näiteks tervishoiu valdkond).

Senine töö on toimunud killustatult (töandjate või töövõtjate ühendus on enda jaoks fikseerinud kvalifikatsioonid) ja lokaalselt (näiteks Phare sihtasutuse "Eesti kutsehariduse reform" 13 pilootkooli poolt ühel erialal oma regioonis läbi viidud küsitluste põhjal selekteerunud kutsestandardid). Puudub kokkulepe rahvuslikul tasandil.

Eesti Kaubandus-Tööstuskoja eestvedamisel on valminud kontseptsioon ühtse töötajate kvalifikatsioonisüsteemi loomiseks. Selle väljatöötamisel on osalenud nii töandjate/töövõtjate kui ka erinevate ministriumide esindajad. Käesoleval hetkel on saavutatud konsensus ministriumide tasandil. Valitsuse poliitiline otsus kontseptsiooni heakskiitmise kohta veel puudub.

Kontseptsiooni alusel on kvalifikatsioonisüsteemi väljatöötamise võtmeorganiks Kutsenõukogu, kuhu kuuluvad konkreetse valdkonna töövõtjate/töandjate ühenduste, sotsiaal- ja haridusministeeriumi volitatud esindajad. Kutsenõukogu esmaülseandeks on oma valdkonna kutsestandardite, kvalifikatsiooniastmete, kutseomistamise süsteemi, kutsestandardite muutmismehhanismi kooskõlastamine ja kinnitamine. Kutsenõukogud nimetavad ekspertidest koosnevad töörühmad, kes kõik eelnimetatu välja töötavad, alustades oma valdkonna põhikutsete kaardistamisest. Kutsenõukogusse koguneva informatsiooni põhjal on võimalik oluliselt suunata kogu konkreetse majandussektori kutsealast arengut. Kutsenõukogud vaatavad läbi ja kooskõlastavad haridusministeeriumi poolt esitataud kutsestandarditele baseeruvad riiklikud õppekavad konkreetsetes valdkonnas. Kutsenõukogude kompetentsi saab jääda kutsearengufondi moodustamine ja finantside jagamine. Kutsearengufond moodustub konkreetse valdkonna ettevõtete palgafondile kehtestatud 1% suurusest maksust (oletatav suurusjärg). Kutsenõukogul on õigus suunata need vahendid peale põhjalikku analüüsi (majandussektori vajadused hetkel ning lähitulevikus ja võimalikud koolitajad) konkreetsete koolitajate finantseerimiseks.

Kutsenõukogude tööd korraldab ja koordineerib Eesti Kaubandus-Tööstuskoda, kus kogunenud andmebaasidest luuakse Eesti kutseregister.

LISA 2. Kontseptsioon Eesti rahvusliku töötajate kvalifikatsioonisüsteemi loomiseks.

- Jätkuva koolituse süsteemi ja / või ettevõtmiste sisse seadmine ja organiseerimine (nii töötavatele kui ka töötutele inimestele),

Jätkuva koolitussüsteemi ja/või ettevõtmiste sisseseadmine ja organiseerimine (nii töötavatele kui ka töötutele inimestele)

Jätkuva koolitussüsteemi ehk teisisõnu eluaegse õppe idee saab üksikisiku tasandil realiseeruda siis kui on selged edasimineku võimalused. Selleks on vaja riiklikul tasandil vältida ummikteid hariduses, tööturu poolel väljatöötatud kvalifikatsioonisüsteemi. Täna Eestis pole kumbki vajadus selle realiseerimiseks täidetud.

Töötajate täienduskoolitus on juhuslik. Küsitlustest selgub, et firmajuhid ei pea töötajate (oskustööliste) kutsealast taset heaks. Täiendkoolitust peavad nad küll firma arengu seisukohalt oluliseks, kuid negatiivsete kogemuste põhjal ei usalda kutseõppeasutusi, eelistades täiendkoolitust oma firmas ise läbi viia.

Töötute ümber- ja täiendõppega tegeleb Tööturuamet, kes ostab kursusi jmt. erinevatelt koolitajatelt. Riiklikest kutseõppeasutustest ostetud kutseõpe töötutele moodustas 1995. aastal ainult 13% kogu töötute koolitamisele kulunud summast.

- Kutsekoolituse kvaliteedi kindlustamine ja akrediteerimine,
Kutsekoolituse kvaliteedi kindlustamine ja akrediteerimine

Kutsekoolituse kvaliteedi kindlustamiseks ei piisa ainult kvalifikatsiooni- ja koolitusstandardite väljatöötamisest. Vaja on tagada, et standardite alusel koostatud õppekavad võimaldaksid paindlikku õpetust ja koolitaja materiaal-tehniline baas oleks samast sajandist, mis tööturul kasutatav.

Sotsiaalsed partnerid on põhimõtteliselt valmis investeerima kutseõppe väljaarendamisse. Käesoleval hetkel toimiv kutseõppeasutustevõrk on aga nii kohmakas ja ebaefektiivne, et sellesse investeerimine pole otstarbekas. Kutsearengufondi idee, mis saab toimida Kutsenõukogude efektiivse rakendumise korral, on ettevõtjate arvates optimaalne lahendus (vt. II osa. Kvalifikatsioonisandardite väljatöötamine). Koolide akrediteerimine toimub vastavalt valdkonna Kutsenõukogu otsusele.

Käesoleval hetkel toimub koolituse kvaliteedi kindlustamine ja akrediteerimine juhuslikult ja killustatult, puudub süsteemsus. On kutsealasid, kus nii koolide õppekavad kui ka materiaal-tehniline baas on vastavusse viidud tööturu tegelike nõudmiste ja vajadustega. Sellistel juhtudel on aktiivsed olnud nii sotsiaalsed partnerid (tööandjad/töövõtjad) liidu tasandil kui ka koolitaja (näiteks tervishoiu valdkond). Kahjuks on taolisi näiteid vähe.

- Koolitusasutuste sidumine ettevõtetega (eriti väikese ja keskmise suurusega ettevõtetega),

Väike- ja keskmine ettevõtlus- side koolitusasutustega.

Väikete ja keskmise suurusega ettevõtete esindusorganisatsiooniks Eestis on Eesti Väikeettevõtluse Assotsiatsioon, mis tekkis koos eraõigulike väikeettevõtete tekkimisega 1980-ndate aastate lõpus ja 90-ndate alguses. Väikeettevõtete side koolitusasutustega ning väikeettevõtete töötajate koolituse korraldamine on üheks probleemküsimuseks, arvestades nende ettevõtete spetsiifilisust ja ka vahendite suhtelist nappust. Ettevõtlusalane koolitus on nii riiklike kui ka eraõiguslike koolide baasil käivitunud suhteliselt heal tasemel. Samuti on olemas koolitusvõimalused Tööhõive keskuste kaudu neile väikeettevõtjatele, kes soovivad töötuna alustada oma ettevõtlusega ja seda nii ettevõtja koolituse kui ka kutseõppe tasemel.

Seetõttu on suhted väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete ja koolitusasutuste kujunenud suhteliselt nõrgalt töötavaks. Enam leiab kasutamist seminarkoolituste variant, mida pakkuvad laialt erakoolitusettevõtjad läbi reklaami ja mis on tihedalt seotud marketingi ja finantskorraldusega. Samas on nii mitmedki erialade haruliidud pakkunud välja oma harukoolitust näiteks Kinnisvarafirmade Liit kinnisvaramaakleritele jt.. Väikesed ja keskmise suurusega ettevõtted kasutavad sageli tööjõudu, mis on koolituse saanud läbi praktika suuremas ettevõtte ja seetõttu tuleks koolidel pakkuda neiele kaasaegset täiend ja ümberõppet arvestades suhteliselt lühikest ja jätkuvat koolitusperioodi, sest väikefirmade töötajate asendamine koolituse ajal on raskendatud.

- **Koolitusasutuste sidumine ettevõtetega**

Koolitusasutused on seotud eelkõige suuremate ettevõtetega, keda kasutatakse praktikabaasidena. Ühest küljest on suuremas ettevõttes lihtsam erinevate kutseoskuste praktiliseks omandamiseks rakendust leida, teisest küljest on säilinud varasemast ajast

harjumus ja sidemed. Käesoleval hetkel põhineb etteõtete sidumine koolitusasutustega koolide enda, pahatihti aga hoopis praktikakohta otsiva õpilase initsiatiivil.

- Vajalike oskuste kindlaksmääramine ja koolituse planeerimine.

Aruanne peaks iga valdkonna kohta välja tooma:

- Institutsioonidevahelised sidemed ja mehhanismid, mille abil sotsiaalne partnerlus aset leiab,
- Põhilised osapooled, osalemise teostusviiside hindamine, kõige tähtsamad kogemused praeguse hetkeni.

Kolmas osa: Märkimisväärsete näidete tutvustamine

Kaubandus- ja Tööstuskoda kui Riikliku Töötajate Kvalifikatsiooni Süsteemi väljatöötamise algataja

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda kui Riikliku Töötajate Kvalifikatsioonisüsteemi väljatöötamise algataja

-

Outline of the case

Case description

Actors involved and participants

Organisation and implementation

Results and expectations

Context

The case with regard to industrial relations

The case with regard to the continuing vocational training

- **Eesti Kaubandus-Tööstuskoda, koja tegevus, liikmeskond.**

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda on suurim ettevõtlusorganisatsioon Eestis. Koja liikmeks on ettevõtted, tööandjate/töövõtjate organisatsioonid ja füüsilisest isikust ettevõtjad. Arvukas ja mitmekesine liikmeskond teeb kaubanduskojast mõjuka esindusorgani, kelle ettepanekuid ja seisukohti arvestatakse nii seadusloomes kui jooksvate majandusküsimuste lahendamisel. Üldkogu ja demokraatlikult valitava juhatuse kaudu saab iga kaubanduskoja liige kaasa rääkida Eesti ettevõtluskeskkonna kujundamisel. Kaubandus-Tööstuskojal on oma esindused suuremates Eesti linnades - Tartus, Pärnus, Narvas, Kuressaares ja Haapsalus.

Lisaks ettevõtluse huvide kaitsmisele ja esindamisele riiklike institutsioonidega suheldes, pakub Kaubanduskoda ettevõtetele ka käegakatsutavat abi teenuste näol. Mitmeid teenuseid pole Eestis võimalik mujalt leida.

Kaubanduskoda annab välja erinevaid trükiseid, millest olulisemad on:

“Export Directory” - iga-aastane infokataloog, kuhu on koondatud andmed Eesti eksportööride kohta;

“Estonian Trade & Investment Review” - koostöös Eesti Välisinvesteeringute Agentuuriga 12 korda aastas väljaantav ingliskeelne infobülletään, mille eesmärgiks on

anda välisriikide majandusringkondadele pidevalt informatsiooni tähtsamatest Eesti majandussündmustest, reklaamida Eestit ja Eesti firmasid, pakkuda välja investeerimis- ja koostööprojekte.

“Eesti tööstusharude ülevaated” - ilmuvad koostöös Saksa Majandusesindusega. Ilmunud on 7 ülevaadet.

- **Töötajate Kvalifikatsioonisüsteemi väljatöötamine - Kutsereform**

- **Projekti taust**

Tuginedes koja juhatuse otsusele 25. maist, 1995. aastal käivitati projekt “Kutsealade kvalifikatsiooni ja -tasemete järelvalvesüsteemi loomine Eesti Vabariigis”. Projekti eesmärgiks oli luua kutsealade kvalifikatsiooninõuetest lähtuv rahvusvaheliselt tunnustatud töötajate sertifitseerimise kord ning selle järelvalvesüsteem. Projekti ajendiks sai olukorra analüüs, millesse Eesti ettevõtted on sattunud seoses Euroopa ühinemisprotsessidega ja seal kehtivate või kehtima hakkavate standardiseerimisnõuetega kutsealal töötava töötegija kvalifikatsioonile. Vastavate nõuete täitmata jätmine saab otseseks takistuseks või vähemalt oluliseks probleemide allikaks Eesti ettevõtete tegutsemisele Euroopa turgudel. Teiseks väga oluliseks projekti alustamise ajendiks oli asjaolu, et puuduva hindamiskriteeriumi tõttu on võimatu määrata meil potentsiaalselt kasutada olevaid inimressursse, seda nii ettevõtte kui ka riiklikul tasandil. Sellest lähtuvalt puudub ka alus millele ehitada arvestatavat tõeäosust omavaid arengustrateegiaid (nii ettevõtte kui ka riigi tasandil).

- **Projekti hetkeseis**

Käesoleva aasta algul valmis koja eestvedamisel koostöös tööandjate/töövõtjate ühendustega kontseptsioon kvalifikatsioonisüsteemi loomiseks ning tegevuskava ja organisatsioonide/ametkondade rollide jaotus nende seisukohtade elluviimiseks.

Kontseptsioon rajaneb järgmistele põhimõtetele:

1. Kutsehariduse reformimisel tuleb eraldi vaadelda kutseõppeasutustes toimuva õppetöö sisu ümberkorraldamist ja töötajate kvalifikatsioonisüsteemi loomist.
2. Alustada on vaja töötajate kvalifikatsioonisüsteemi loomisest - kutsereformist: välja töötada kutsekirjeldused, kutseoskuste standardid, kvalifikatsiooniastmed; kutseomistamise süsteem, kutsestandardite muutmismehhanism.
3. Kvalifikatsioonisüsteemi väljatöötamist finantseerib riik.
4. Kvalifikatsiooni hindamise aluseks ei ole läbitud õppekava, vaid tegelikud oskused, teadmised, vilumused.
5. Kvalifikatsiooni hindab tööandja koos töövõtjaga.

LISA 2 : *Kontseptsioon Eesti rahvuslik/riikliku töötajate kvalifikatsioonisüsteemi väljatöötamiseks.*

Kontseptsiooni väljatöötamise käigus koos tööandjate/töövõtjate organisatsioonidega koorus välja tõdemus - kuna täna võime Eestis rääkida usalduskriisist riiklike institutsioonide ja ülejäänud ühiskonna (s.h. ettevõtjad) vahel, näevad ettevõtjad kvalifikatsiooni- ja kutseomistamise süsteemi väljatöötamisel ning edaspidi kutseomistamisel olulisena tööandjate/töövõtjate rolli. Samas on ilmselge, et suure segaduse vältimiseks tuleb süsteem väljatöötada koordineeritult. Kuna Eesti Kaubandus-Tööstuskoda ei ole eraldivõetuna ühegi tööturul osaleva osapoole (tööandja, töövõtja,

riik) huvide kandja, sobib liikmeskonna arvates neutraalse kõrvalseisjana koordinaatori rolli koda. Koja liikmeskonda kuuluvad lisaks ettevõtjatele nii tööandjate kui ka töövõtjate ühendused.

Kontseptsiooni põhimõtete aktsepteerimiseks riiklike institutsioonide poolt oleme teinud tihedat koostööd Haridusministeeriumi kutsehariduse reformi kontseptsiooni väljatöötamise töörühmaga, Phare sihtasutuse "Eesti kutsehariduse Reform", Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskuse, Sotsiaalministeeriumi töösakonna, Tööturuameti koolitusosakonna ja Riigikantselei esindajatega. Laiahaardelist tegutsemist pidurdab hetkel valitsuse poolt siiani tegemate otsus, mis tunnistaks inimressursi juhtimise riiklikult tähtsaks strateegiliseks valdkonnaks ja nõustuks ministeeriumide tasandil kokku lepitud kontseptsiooniga.

Sisuliselt on kutsereform alanud. Kaubanduskoda on kontseptsioonist lähuvalt alustanud kvalifikatsioonisüsteemi loomist. Moodustatud on kolm Kutsenõukogu. Käesoleval kevadel anti tervishoiu- ja sotsiaaltöötajate Kutsenõukogu otsuse alusel välja esimesed kutsesüsteemid.

- **Täiskasvanute koolitus Tallinna Ehituskoolis ja Pärnu Kutsekeskkoolis.**

Outline of the case

Case description

- Actors involved and participants

- Organisation and implementation

- Results and expectations

Context

- The case with regard to industrial relations

- The case with regard to the continuing vocational training

Täiskasvanute koolitus Tallinna Ehituskoolis.

Tallinna Ehituskool on kauaaegse kogemusega ehitusvaldkonna kutseõppeasutus, kus lisaks noorte kutseharidusele on käivitatud ka täiskasvanute kutseõppe ja täienduskoolitus. Seoses uute tehnoloogiate ja materjalidega ehitusturul tekkis koolil vajadus leida tihedam side praktilise nõudmisega ehitusturul. Kuna eraettevõtlike käivitamine ja suurte ehitusettevõtete erastamine tõi kaasa raskused praktikabaaside leidmisel asus kool otsima uusi partnereid kellega koos oleks võimalik probleemide lahendusi leida. Ühelt poolt käivitas kool 1992.a. õppejõudude täienduskoolituse ja infovahetuse partnerkooliga Soomest Kouvola Täiskasvanute Koolituskeskusega. Teiselt poolt olid tööandjad huvitatud leida võimalusi töötajate täienduskoolituseks ja ümberõppeks. Ühiste huvide alusel tekkis koostööprojekt ehitusala tööandjatega -Eesti Ehitusettevõtjate Liiduga. Koostöölepingu kolmandaks pooleks kujunes Haridusministeerium. Nende kolme organisatsiooni koostöös alustati ehitustöölise täienduskoolituse süsteemi väljaarendamist, milles Tallinna Ehituskool oleks keskseks arendusbaasiks. Koostöö oli suunatud järgmistele eesmärkidele:

1. Olemasolevate ehitusala kutsekoolide tegevuse ja väljaarendamine selliselt, et ühel ja samal materjaal-tehnoloogil ja organisatsioonilisel baasil toimuks nii noorte kutsealane ettevalmistus riiklike õppekavade alusel kui ka täienduskoolitus vastavalt ettevõtete

soovidele ja vajadustele ning maksujõulisele nõudlusele. Samuti töötajate ja töötute ümberõpe vastavalt tööhõive ametkondade tellimustele ja finantseerimisele.

2. Täienduskoolituse valdkonnas Eesti oludes teatavaid keskmisi teadmisi, oskusi ja vilumusi omavate ehitustöölise koolitamine eeskätt euroopaliku töökultuuri, kaasaegsete ehitusmaterjalide, seadmete, tehnika ja tehnoloogia ning samuti turumajandusliku töökorralduse ja töösse suhtumise rakendamiseks kvaliteetse ehitustoodangu valmistamisel.
3. Ümberõppe valdkonnas töötajatele ja töötutele käesoleval ajal ehituserialadel tööle asumiseks vajalike teadmiste oskuste ja vilumuste omandamise võimaldamine.
4. Välja arendada ehitustöölise täienduskoolituse süsteem.

Vastavalt planeeritule jätkus koolis 1992 .a. alguse saanud täienduskoolitus puusepa ja müürsepa erialadel täienes plaati ja potsepa erialaga. Samas toimus ka täiskasvanute ümberõpe tööhõive keskuste kaudu. Ehitusettevõtjate Liidu poolt töötati välja ja soovitati kasutamiseks ehitustöölise ja puusepa ja müürsepa pädevusnõuded, mille alusel on käesolevaks ajaks koostatud ka vastavad standardid. Küllaltki suurt osa täiendõppe rühmades omavad ettevõtetest suunatud täiskasvanud aga samuti ka individuaalkorras koolitujad. Ehitusettevõtjate Liidu liikmetest kasutab kesmiselt 15 ettevõtet Tallinna Ehituskoolis koolituse läbinud töötajaid, pakkudes omaltpoolt ka praktikavõimalusi. Koostöö ja sidemete tugevdamise eesmärgil kuulub Tallinna Ehituskool ka Eesti Ehitusettevõtjate Liitu ning tema esindaja kuulub liidu kutsehariduse ja kvalifikatsiooniga tegeleva komisjoni koosseisu. Liit ja Liidu ettevõtted toetavad Ehituskooli poolt läbi viidavat kutevõistlust, mis omakorda võimaldab saada ülevaadet lõpetajate tasemest. Tallinna Ehituskool on koos kütteautomaatika firmaga Ecomatic avanud koolitusklassi kütteautomaatika ja küttesüsteemide tasakaalustamisega tegelevate koolitajate koolitamiseks, mis toimus ettevõtte koolitajate kaasabil. Käesolevaks ajaks on selle baasil kasvamas uus suund: soojuse-vee ja ventilatsiooni eriala. Lisaks ehitusele on Tallinna Ehituskoolil sidemed ka teiste haruliitudega nagu Puutööliit ja Elektritööde Ettevõtjate Liit, kellega samuti kooskõlastatakse koolitusstandardite vastavust praktilisele vajadusele.

Arvestades praktilise ja teoreetilise baasi olemasolu Tallinna Ehituskoolis on koolil sidemed ka teiste ehituskutseid õpetavate koolidega, näiteks Rakvere Kutsekool, kes lähtudes baaskooli põhimõttest saavad toetust oma tegevuse korraldamisel.

Neljas osa: Kokkuvõtted ja soovitused

Kokkuvõtted ja soovitused

Tänaseks on nii tööandja kui ka töötaja pool ühiskonnas sotsiaalse partnerina teadvustanud endale kutsehariduse / kutse problemaatikaga tegelemise vajalikkust ja olulisust ning asunud aktiivselt tegutsema. Rahvuslikul tasandil on saavutatud konsensuse näol kõiki osapooli rahuldav rollide jaotus ühiskonnas tööhariduse ja kutsetega tegelemise osas. Hetkel pidurdab laiahaardelist tegutsemist valitsuse poolt siiani tegemata otsus, mis tunnistaks inimressursi juhtimise riiklikult tähtsaks strateegiliseks valdkonnaks ja nõustuks ministeeriumide tasandil kokku lepitud kontseptsiooniga.

Valmistudes astuma Euroopa Liitu, on ettevalmistumise protsesside käigus Eesti jaoks äärmiselt oluline üleriigiliselt tunnustatava ja rahvusvaheliselt võrreldava töötajate

kvalifikatsioonisüsteemi väljatöötamine. See on eelduseks tõhusa ja efektiivse kutsehariduse reformi läbiviimisele.