
[Home](#) / Tööturukoolitus – trump tööotsija tagataskus

Tööturukoolitus – trump tööotsija tagataskus

Registreeritud töötute hinnangud tööturukoolitustele Eesti Töötukassa Jõgevamaa osakonna näitel

Katre Pohlak

Tööturukoolituse eemärgiks on tõsta registreeritud töötute konkurentsivõimet tööturul (Eamets, Leetma, Sõstra & Võrk 2003, 12). Seni on tööturukoolituste mõju mõõdetud ja uuritud eelkõige läbi palga ja hõive (Lauringson, Luhavee, Tammik & Villsaar, 2011), kuid käesolevas artiklis tuuakse välja registreeritud töötute hinnangud tööturukoolitustele. Kuna 2014.aastal oli Eestis 29 502 registreeritud töötut (Eesti Töötukassa analüüsiosakond, 2015), siis on koolitusvaldkonnas töötavatel inimestel väga tähtis teada ning arvestada tööturukoolituste korraldamisel ja läbi viimisel tööotsijate endi soovidega. Artikli eesmärk on analüütiline ülevaade registreeritud töötute hinnangutest tööturukoolitustele Eesti Töötukassa Jõgevamaa osakonna näitel. Eesmärgi saavutamiseks viidi läbi küsitlus, milles osales 126 Eesti Töötukassa Jõgevamaa osakonna registreeritud töötut. Peamised tulemused on, et tööotsijad väärtustavad tööturukoolitustel osalemist, tööturukoolitused vastavad tööotsijate ootustele ning tööturukoolitustel arvestatakse tööotsijate soovide ja vajadustega. Artiklis selgub, et Eesti Töötukassa Jõgevamaa osakonna registreeritud töötute hinnangud tööturukoolitustele on positiivsed.

Võtmesõnad: tööturukoolitus, registreeritud töötut, töötut, tööotsija, Eesti Töötukassa

Sissejuhatus

Registreeritud töötuna käsitletakse isikut, kes ei tööta, on töötuna arvele võetud Eesti Töötukassas ja otsib tööd (Tööturuteenuste ja -toetuste seadus § 2) ning antud artiklis selgub, millised on registreeritud töötute hinnangud tööturukoolitustele. Tööturukoolitus on üks osa tööturuteenustest (Riigikontrolli aruanne Riigikogule, 2008, 27), mille puhul abistatakse registreeritud töötute

tööotsinguid (Kaarna, Leetmaa, Nurmela, Osila & Võrk, 2010, 7). Tööturukoolitus on kõige olulisem tööturupoliitika programm nii osalejate arvu kui tehtavate kulutuste osas (Eamets jt., 2003, 46).

Seni on tööturukoolituste mõju mõõdetud ja uuritud eelkõige läbi palga ja hõive (Lauringson jt., 2011). Käesolev artikkel keskendub tööturukoolitustele lähtudes töötajast endast – tema hinnangutest tööturukoolitustele. Kuna 2014.aastal oli Eestis 29 502 registreeritud töötut (Eesti Töötukassa analüüsiosakond, 2015), siis on koolitusvaldkonnas töötavatel inimestel väga tähtis teada ning arvestada tööturukoolituste korraldamisel ja läbi viimisel töötajate endi soovidega. Registreeritud töötute hinnangutega arvestamine tõstab töötajate õpimotivatsiooni, mis tagab paremad koolitustulemused ja inimesed leiavad kiiremini uue töökoha – selle tulemusel väheneb registreeritud töötute koguarv.

Eesti Töötukassa on avalik-õiguslik isik, mille ülesandeks on osutada tööturuteenuseid töötajatele ja tööandijatele (Kespre-Betzer, 2011, 8). Antud artikkel koostatati Eesti Töötukassa Jõgevamaa osakonna näitel, kuna viimase kuue aasta (2009-2014) jooksul on Jõgevamaa kuulunud viie kõige väiksema registreeritud töötute osakaaluga maakonna hulka. 2015.aasta aprilli kuu lõpu seisuga oli Jõgevamaal 631 registreeritud töötut, kes moodustasid 4,8% sealse tööjõu osakaalust. (Eesti Töötukassa analüüsiosakond, 2015.)

Antud artikli probleem on sõnastatud küsimusena – millised on registreeritud töötute hinnangud tööturukoolitustele Eesti Töötukassa Jõgevamaa osakonna näitel. Lähtuvalt probleemist on artikli eesmärk analüütiline ülevaade registreeritud töötute hinnangutest tööturukoolitustele Eesti Töötukassa Jõgevamaa osakonna näitel.

Tööturukoolitus

Tööturukoolitus on tööhõiveametite poolt organiseeritud ümber- ja täiendõppe kursus, mille eesmärgiks on tõsta töötute konkurentsivõimet tööturul (Eamets jt., 2003, 12) ja soodustada uue töökoha leidmist õpetades või arendades selleks vajalikke oskusi (Lauringson jt., 2011, 4). Tööturukoolitused on üheks enimkasutatavaks ja hinnatavaks aktiivse tööpoliitika meetmeks (Kluve, 2006), kuna peale nende läbimist suureneb töötaja tõenäosus uue töökoha leidmiseks 7-15% võrra (Eamets jt., 2003).

Tööturukoolitus jaguneb tööalaseks koolituseks ning kohanemiskoolituseks. Tööalane koolitus on otseselt seotud ametioskuste omandamisega, kas esmase, ümber- või täiendõppe teel. Kohanemiskoolituse eesmärgiks on tutvustada tööturu nõudeid ja valmistada töötaja psühholoogiliselt ette tööotsinguteks. (Eamets jt., 2003, 46.) Koolitused toimuvad tööhõiveametites

või vastavates koolitusinstitutsioonides, näiteks töökohal toimuv koolitus, kombineeritud koolitus koolitusasutuses ja töökohal ning spetsiaalsed programmid kutsehariduse praktikabaaside arendamiseks. Nende alla kuuluvad koolitusprogrammid erinevatele vanusegruppidele, koolitusstipendiumid, regioonides organiseeritavad kursused, kursused erinevatele sihtgruppidele ja lisakoolitused neile, kes on lõpetanud kutseõppeasutuse. (Eamets jt., 2003, 12.) Tööturukoolitusi tellitakse haridusasutustelt ning koolitusloaga füüsilistelt ja juriidilistelt isikutelt (Eamets jt., 2003, 42).

Registreeritud töötü suunamine tööturukoolitusele

2009.aastal võttis Eesti Töötukassa enda kanda tööturuameti ülesanded, mille tulemusel koondati töötushüvitiste ja tööturuteenuste pakkumine nende vastutusalasse. Seoses ümberkorraldustega muudeti olulisel määral ka tööturuteenuste pakkumise põhimõtteid – koolitusteenuste pakkumisel liiguti soovipõhisest lähenemisest vajaduspõhise lähenemise juurde. Kui varem osales registreeritud töötü tööturukoolitustel lähtuvalt oma huvist, siis alates 2010.aastast suunatakse töötajaid koolitustele alles pärast seda, kui on välja selgitatud, millised on nende töölesaamist soodustavad ja takistavad asjaolud ning milliseid teadmisi ja oskusi on neil vaja tööturul oma konkurentsivõime tõstmiseks. (Lauringson jt., 2011, 4.)

Koolitusvajaduse väljaselgitamiseks tuleb töötajal pöörduda töötukassa konsultandi poole (Kruuser, Naelapea, Normann & Tamm, 2010, 25) ja seal otsustatakse, kas koolituse abil on võimalik kõrvaldada registreeritud töötü töötüsinguid takistavaid tegureid. Töötajate suunamine tööturukoolitustele on põhjendatud juhul, kui vaatamata aktiivsetele töötüsingutele ei ole inimene endale kolme kuu jooksul uut töökohta leidnud ning seda on takistanud konkreetsete teadmiste või oskuste puudumine. Riskirühma (noored, vanglast vabanenud isikud jne) kuuluvate inimeste puhul toimub tööturukoolitustele suunamine tihti varem. (Lauringson jt., 2011, 4.)

Tööturukoolituse mõju registreeritud töötüle

Tööturukoolitusel osalejatel on hiljem suurem tõenäosus uue töökohta leidmiseks kui koolitusel mitteosalejatel (Eamets jt., 2003). Tööturukoolituse mõju hinnangud töötuse kestvuse osas näitavad, et koolituse mõju on olnud sissetulekule ja hõivele suurem kõige lühemat aega töötä olnute hulgas (Lauringson jt., 2011, 11). Kõige positiivsema mõjuga on need tööturukoolitused, mis on suunatud formaalse kvalifikatsiooni omandamisele (Betcherman, Olivas& Dar, 2004). Võrreldes üldkoolitusi (arvuti- ja keeleõpe) ja spetsiifilisi koolitusi (kõik ülejäänud), siis viimaste mõju töötamise tõenäosusele on suurem kui üldistel koolitusel, mille puhul positiivne mõju puudub.

Lisaks avaldab tööturukoolitus positiivset ja ajas kasvavat mõju tööotsija töötamise tõenäosusele. (Leping, 2004.)

Tööturukoolituste mõju võib olla erinev tulenevalt sellest, kuidas töötuse kestvust käsitletakse. Registreeritud töötuse periood on see, kui kaua on inimene olnud arvel registreeritud töötuna, kuid tööta oleku perioodiks loetakse ajaperioodi alates inimese viimase töösuhte lõpu kuupäevast. Kuigi paljudel juhtudel võib registreeritud töötuse periood ja tööta oleku periood olla sarnane, võivad need perioodid osadel inimestel erineda näiteks töötuks registreerimise motivatsiooni tõttu. (Lauringson jt., 2011, 40.) Eestis on avalik ehk registreeritud töötuse määr tunduvalt madalam kui töötuse määr. Töötute kõrvutamine nende tööhõivetalitustes registreerimise ja mitteregistreerimise järgi näitab, et registreeritud töötud on väiksema konkurentsivõimega ja majanduslikult halvemas seisus, mistõttu on neil suurem risk jääda töötuks võrreldes iseseisvalt tööd otsivate töötutega. Lisaks on registreeritud töötutele iseloomulik pikem töötuse kestvus. (Maldre & Venesaar, 2001.)

Registreeritud töötute hinnangutega arvestamine tööturukoolituse korraldamisel ja läbiviimisel

Edukad on need tööturukoolitused, mille läbiviimisel arvestatakse nii osalejate, tööandja kui tööturu vajadustega (Eamets jt., 2003, 77). Registreeritud töötute hinnangutega arvestamine tööturukoolituste läbiviimisel ennetab paljusid probleeme ja aitab koolitusvaldkonnas töötavatel inimestel mõista tööotsijate soove, vajadusi ja eelistusi. Registreeritud töötute hinnangutega arvestamine tõstab tööotsijate õpimotivatsiooni, mis tagab paremad koolitustulemused. Selle tulemusel leiavad inimesed kiiremini uue töökoha ning väheneb registreeritud töötute koguarv. Registreeritud töötute kui täiskasvanud õppijate õpimotivatsiooni saab tööturukoolitustel tõsta, kui neisse suhtutakse kui teadjatesse, nende kogemusi võetakse tõsiselt ning koolitusi korraldades ja läbi viies püütakse vastata õppijate vajadustele ja soovidele (Pilli, 2005, 74-75).

Meetod ja valim

Uuurimismeetodina kasutati küsitlust, mis on kvantitatiivse uurimuse tüüpiliseks näiteks (Ilves, 2009, 7) ning kõige levinum uurimismeetod info hankimiseks kindlas valdkonnas (Virkus, 2010). Antud töö koostamiseks oli küsitlus parim meetod, kuna uurimuse eesmärgi saavutamiseks tuli kontakteeruda paljude registreeritud töötutega. Küsitlus võimaldab kõige hõlpsamini ja kiiremini koguda suurt hulka vastuseid ning selle läbiviimine on lihtne ja odav. Paraku on küsitluse meetodil palju puudusi ja võimalikke ohtusid. Efektive küsitlusankeedi väljatöötamine on keeruline protsess, laialisaadetud ankeetidest vastatakse väikesele osale ja avatud küsimustele jäetakse tihti vastamata. (Uverskaja, 2011.)

Uurimuse valimi moodustasid Eesti Töötukassa Jõgevamaa osakonna registreeritud töötud. Küsitluse loomiseks kasutati Ankeet.ee veebipõhist küsitlustarkvara. Küsitlusankeet saadeti 490. töötaja meilile ning sellele vastas 126 inimest, kellest 88 olid naised ja 38 mehed. Enamus küsitluses osalenutest olid vanuses 41-60 ning valdav osa neist olid omandanud üldkeskhariduse. Küsitlusele vastanud töötajate taust oli väga erinev – vastanute erialadeks olid näiteks haldusjuhtimine, keskkonnakaitse, majandusarvestus, toiduainete tehnoloogia, põllumajandus, eripedagoogika, hotelliteenindus, tehnoloogiad jne. Peaaegu neljandik neist ehk 24% töötajatest olid kaotanud oma töökoha enam kui aasta aega tagasi ning 5% küsitlusele vastanud töötajatest ei olnud seni veel kordagi tööl käinud. Kolmandik küsitlusele vastanud töötajatest registreeris end töötuks kohe peale töökoha kaotamist.

Registreeritud töötaja osalemine tööturukoolitusel

Tööturukoolitusel on osalenud 41% küsitlusele vastanud Eesti Töötukassa Jõgevamaa osakonna registreeritud töötutest. 59% vastanutest polnud küsitluse toimumise hetkeks veel ühelgi tööturukoolitusel osalenud, mis võib olla tingitud asjaolust, et töötajad suunatakse tööturukoolitustele juhul, kui vaatamata aktiivsetele töötusotsustele ei ole nad endale kolme kuu jooksul uut töökohta leidnud ning seda on takistanud konkreetsete teadmiste või oskuste puudumine (Lauringson jt., 2011, 4). Eesti Töötukassa Jõgevamaa osakonna registreeritud töötutest 45% olid osalenud tööalasel koolitusel ja 55% kohanemiskoolitusel. Kusjuures naistest oli osalenud tööalasel koolitusel 51% ja kohanemiskoolitusel 49% ning meestest oli osalenud tööalasel koolitusel 73% ja kohanemiskoolitusel 27% vastanutest.



Joonis 1. Registreeritud töötute põhjused tööturukoolitusel osalemiseks.

40% küsitlusele vastanud inimestest osales tööturukoolitusel, kuna soovis saada uusi kogemusi ja teadmisi (Joonis 1). 26% neist tahtis koolituse abil tõsta oma konkurentsivõimet tööturul ja 24% osales koolitustel töötukassa konsultandi soovitusel. Vähem toodi tööturukoolitusel osalemise põhjustena välja soovi saada töötaja abiraha või võimalust vaba aja veetmiseks.

77% neist, kes polnud küsitluse toimumise hetkel veel tööturukoolitusel osalenud, sooviksid seda siiski teha. Põhjusena toodi välja soovi ennast arendada ja täiendada, omandada uut ametit, saada uusi teadmisi ja kogemusi, huvi erinevate koolituste vastu ning usku, et koolitustel osalemine tõstab nende konkurentsivõimet. Ent 23% neist vastanutest, kes ei ole tööturukoolitusel osalenud, ei pea seda enda jaoks vajalikuks, kuna nad on leidnud juba potentsiaalse uue töökoha, peavad oma teadmisi ja kogemusi tööturul hakkama saamiseks piisavateks või on leidnud sobivaid koolitusi teistest organisatsioonidest.

Registreeritud töötü hinnang tööturukoolitusele

77% tööturukoolitusel osalenutest tundsid, et koolitusel arvestati ka nende soovide ja vajadustega. Paraku ei tundud seda 2% ning 21% ei osanud antud küsimusele vastata. Töötötsijad, kelle soovide ja vajadustega arvestati, töid põhjendusena välja, et koolitaja oli abivalmis ja vastas meelsasti küsimustele, arvestas koolitavate varasemaid teadmisi ja kogemusi, kuulas koolitavate arvamust ning lähenes igale töötötsijale individuaalselt. Nende registreeritud töötöte sõnul, kelle soovide ja vajadustega ei arvestatud, oli koolitaja ükskõikne ning kordas juba teada ja tuntud asju arvestamata koolitavate endi varasemate teadmiste ja kogemustega.

81% tööturukoolitusel osalenu te sõnul vastas tööturukoolitus nende ootustele ja 8% olid antud koolituse osas kõrgemad ootused. Küsimusele ei osanud vastata 11% töötötsijatest. Need, kes jäid koolitusega rahule, töid eelkõige välja konkreetsete uute teadmiste ja oskuste omandamist, mis nende endi arvates tõstsid nende konkurentsivõimet tööturul. Need töötötsijad, kes ei jäänud tööturukoolitusega rahule, töid põhjendusena välja, et nad ootasid koolituselt enamat ega saanud uusi teadmisi või oskusi. Kokkuvõtvalt saab öelda, et registreeritud töötöte rahulolu tööturukoolitusega sõltub sellest, kas ta saab antud koolituselt konkreetseid uusi teadmisi ja/või oskusi, mida ta lootis sealt saada ja mida ta enda jaoks oluliseks peab.

Tähtis on pidada meeles, et kogu õppimine baseerub just õppijate kogemustel – registreeritud töötöte ehk täiskasvanud õppijas te tuleb suhtuda kui teadjasse ning tema kogemusi ja teadmisi tuleb võtta tõsiselt ning ühildada teooriaga (Pilli, 2005, 74-75). 96% küsitlusele vastanud töötötsijatest tundsid, et koolitusel suhtuti neisse kui täiskasvanutesse ning koolitaja arvestas nende kui koolitavate varasemate teadmiste ja kogemustega. 2% tunnistas, et neisse ei suhtunud kui täiskasvanutesse ning 2% ei osanud antud küsimusele vastata.

62% osalejatest tundsid, et tööturukoolitusel osalemine tõstis nende konkurentsivõimet tööturul. Oma konkurentsivõime tõusu ei tunnetanud 17% töötötsijatest ning 21% neist ei osanud antud küsimusele vastata. Konkurentsivõime tõusu põhjustena toodi välja nii kõrgemat enesehinnangut

ja enesekindlust, koolituselt saadud kutsetunnistust kui ka seda, et läbitud koolituse sai oma CV-sse lisada. Nende sõnul, kes ei tunnetanud oma konkurentsivõime tõusu, on nad konkurentsipüsimiseks liiga vanad, ei saanud koolituselt uusi teadmisi ega pea kasulikuks koolitusel õpitud teooriat, kui puudub vastav praktika. Praktika on tõesti tähtis, sest edukaks õppimiseks ei piisa faktide ja teooria edastamisest (Pilli, 2005, 74-75). Nimelt on tööturukoolitustest inimestele rohkem kasu siis, kui need annavad praktiliselt kasutatavaid oskusi, mida edaspidises töös kasutada ja mida tööandjad hindavad ning mille järgi on nõudlus (Sianesi, 2008). Lisaks on osade töötsijate arvates vaja konkurentsivõime tõstmiseks osaleda enamatel koolitustel kui ainult ühel.

Kuid 77% neist küsitlusele vastanutest, kes ei olnud veel osalenud tööturukoolitusel, uskusid, et antud koolitusel osalemine tõstaks nende konkurentsivõimet tööturul. Töötsijate sõnul tõstaks tööturukoolitusel osalemine nende enesekindlust ning sealt saadud uued teadmised ja kogemused avaksid neile tööturul uusi uksi. 23% töötutest olid seda meelt, et tööturukoolitusel osalemine ei avaldaks märgatavat mõju nende konkurentsivõimele tööturul.

Registreeritud töötu õpimotivatsiooni tõstmine tööturukoolitusel

Õpimotivatsioon on põhjendatud soov ja tahtmine omandada vajalikud teadmised, oskused ja arusaamad ning valmisolek koondada selle nimel oma ressursid ja anda oma panus (Jõgi, Lõhmus & Märja, 2003, 52). Registreeritud töötu kui täiskasvanud õppija õpimotivatsioon on tihedalt seotud sotsiaalse keskkonna ja sellest tulenevate rollidega, tema eesmärgiorientatsiooni, väärtuste, uskumuste ning ootustega. Õpimotivatsiooni saab tööturukoolitustel tõsta, kui töötsijatesse suhtutakse kui teadjatesse, nende kogemusi võetakse tõsiselt ning koolitust korraldades ja läbi viies püüakse vastata õppijate vajadustele ja soovidele. (Pilli, 2005, 74-75.)

Analüüsides küsitluse tulemusi selgub, et 32% vastanute sõnul tõstaks nende õpimotivatsiooni teadmine, et neil on peale tööturukoolitusel osalemist kergem tööd leida (Joonis 2). Sel juhul on tegemist välise motivatsiooniga, sest töötsija ei osale koolitusel oma huvist, vaid tagajärgedele mõeldes (ehk uuele töökohale) ning olles mõjutatud kas innustamisest, lubadusest või hoiatusest (Zimbrot, 2009, 9).

Õpimotivatsiooni ülalhoidmiseks peab registreeritud töötute õpistuatsioon vastama paljudele olulistele tingimustele, mis toetavad nende õpitahet ning muudavad õppimise tulemuslikuks. Alustuseks peab õpikeskkond olema turvaline ja toetav ning sellele aitab kaasa koolitaja poolne austus töötsija vastu, kokkukuuluv- ja koostööõhkkond, hea organiseerimine ja meeldiv füüsiline keskkond. (Pilli, 2005, 74-75.) 19% vastanud töötsijatest tõid välja, et nende õpimotivatsiooni tõstaks turvaline ja toetav õpikeskkond.



Joonis 2. Registreeritud töötute õpimotivatsiooni tõstmine tööturukoolitustel.

24% vastanute õpimotivatsiooni tõstaks koolitaja julgustav ja positiivne suhtumine ning koolitaja poolne panus. Viimane peab koos tööotsijatega otsima vastuseid just töötute endi tähtsatele küsimustele, püüdma vastata nende vajadustele (Pilli, 2005, 74-75), olema teadlik registreeritud töötut tegutsema ajendavatest teguritest ning motiveerima teda just nende kaudu (Siir, 2007, 11). Paraku ei piisa tööturukoolituse edukaks läbimiseks ainult koolitaja poolsest panusest ja motiveerimisest, vaid tööotsija peab ka ise olema aktiivne, eesmärgile suunatud, loova hoiakuga, ennast reguleeriv ja isiklikku vastutust omav (Jõgi jt., 2003, 69).

10% tööotsijate sõnul motiveeriksid neid õige raskusastmega ülesanded. Õpimotivatsiooni suurendamiseks tulebki koolitajal anda õige raskusastmega ülesandeid, seada igale ülesandele selge eesmärk ning anda tagasisidet õpioskuste arengu kohta (Raava, 2013). 17% vastanute õpimotivatsiooni tõuseks, kui koolitusel arvestaks nende teadmiste ja kogemustega – eelnevalt juba selgus, et 96% tööotsijatesse suhtuti kui täiskasvanutesse ning arvestati ka nende teadmiste ja kogemustega. Veel selgus tulemustest, et 25% tööotsijate õpimotivatsiooni tõstaks sõidu- ja majutuskulude hüvitamine, 18% tööotsijate õpimotivatsiooni tõstaks rahaline stipendium, 7% tööotsijate õpimotivatsiooni tõstaks kasulike meenete ja infovoldikute jagamine ning 6% tööotsijatest motiveeriks tasuta söök koolituse kestel.

Tööturukoolitusega kaasnevate sõidu- ja majutuskulude hüvitamine registreeritud töötule

87% tööturukoolitusel osalejatest on hüvitatud koolitusel osalemisega seotud sõidu- ja majutuskulusid ning kõik koolitusega kaasnevad kulud on oma rahakotist maksnud 13% koolitusel

osalenutest. Töötajate sõnul on sõidu- ja majutuskulude hüvitamine nende jaoks erakordselt tähtis. Paljud töötud tunnistasid, et nad poleks saanud ilma kulude hüvitamiseta tööturukoolitustel osaleda, kuna ilma püsiva sissetulekuta tulevad nad majanduslikult ots-otsaga kokku ning kogu raha kulub pere ülalpidamisele, toidule ja arvete maksmisele. 35% neist töötajatest, kes polnud küsitluse toimumise hetkel veel tööturukoolitusel osalenud, tunnistasid, et nad pole saanud seda teha tingituna oma sissetulekust või elukohast. Samas leidis ka neid registreeritud töötuid, kelle sõnul on makstavad sõidu- ja majutuskulude hüvitised nii väikesed, et neist pole majanduslikult abi.

Stipendiumite maksmine ning sõidu- ja majutuskulude hüvitamine põhjustab lukustusefekti, sest töötajad võivad hakata hindama koolitustel osalemist kõrgemalt kui uue töökoha otsinguid (Kluve, 2006). Lukustusefekt (locking-in efekt) on üks negatiivsetest mõjudest tööturule, mis kaasneb aktiivse tööturupoliitika meetmetega ja tekib just aktiivse tööturupoliitika programmides osalejatel. Kuna töötajad on hõivatud tööturukoolitustel osalemistega, siis väheneb nende tööotsingute intensiivsus, mille tagajärjel pikeneb registreeritud töötuse periood. Mida kasulikum, huvipakkuvam ja aktiivsem tundub pakutav programm töötajale, seda suurem on ka lukustusefekt. (Calmfors, 1994.)

Kokkuvõte

Tööturukoolitus on tööhõiveametite poolt organiseeritud ümber- ja täiendõppe kursus, mille eesmärgiks on tõsta töötute konkurentsivõimet tööturul (Eamets jt., 2003, 12). Töötajad suunatakse tööturukoolitustele alles siis, kui on välja selgitatud, millised on nende töölesaamist soodustavad ja takistavad asjaolud ning milliseid teadmisi ja oskusi on neil vaja tööturul oma konkurentsivõime tõstmiseks (Lauringson jt., 2011, 4).

Koolitusvajaduse väljaselgitamiseks tuleb töötajal pöörduda Eesti Töötukassa konsultandi poole (Kruuser jt., 2010, 25). Varasemad uuringud on näidanud, et tööturukoolitusel osalejatel on hiljem suurem tõenäosus uue töökoha leidmiseks kui koolitusel mitteosalejatel (Eamets jt., 2003).

Uuurimismeetodina kasutati küsitlust, mis on kvantitatiivse uurimuse tüüpiliseks näiteks (Ilves, 2009, 7) ning kõige levinum uurimismeetod info hankimiseks kindlas valdkonnas (Virkus, 2010). Uurimuse valimi moodustasid Eesti Töötukassa Jõgevamaa osakonna registreeritud töötud. Küsitlusankeedile vastas 126 inimest, kellest 88 olid naised ja 38 mehed. Enamus küsitluses osalenutest olid vanuses 41-60 ning valdav osa neist olid omandanud üldkeskhariduse.

Uuringutulemusi analüüsid selgus, et registreeritud töötud väärtustavad tööturukoolitustel osalemist. Üle poolte (59%) töötajatest olid küsitluse toimumise hetkeks osalenud tööturukoolitusel ning valdav osa (77%) neist, kes polnud veel ühelgi tööturukoolitusel osalenud, sooviksid seda kindlasti teha. Peamised põhjused tööturukoolitusel osalemiseks on soov saada uusi teadmisi ja kogemusi, soov tõsta oma konkurentsivõimet tööturul ning osalemine töötukassa konsultandi soovitusel.

Tööturukoolituste korraldamisel ja läbiviimisel arvestatakse registreeritud töötute soovide ja vajadustega – seda tundis koguni 77% tööturukoolitusel osalenud töötajatest. Tööturukoolitus vastab registreeritud töötute ootustele (81%) ning registreeritud töötutesse suhtutakse kui täiskasvanud õppijatesse arvestades nende varasemate teadmiste ja kogemustega (96%). See on tähtis, sest kogu õppimine peab baseeruma just õppijate kogemustel – registreeritud töötutesse ehk täiskasvanud õppijasse tuleb suhtuda kui teadmatesse ning tema kogemusi ja teadmisi tuleb võtta tõsiselt ja ühildada teooriaga (Pilli, 2005, 74-75).

Tööturukoolitusel osalenud registreeritud töötud (77%) tundsid, et tööturukoolitusel arvestatakse nende soovide ja vajadustega. See väljendub koolitaja abivalmiduses, küsimustele vastamises, arvamuse kuulamises ja sellega arvestamises ning igale õppijale individuaalselt lähenemises. Üle poolte (62%) tööturukoolitusel osalejatest tundsid, et tööturukoolitus tõstis nende konkurentsivõimet tööturul. Suurem osa (77%) neist küsitlusele vastanutest, kes ei olnud veel osalenud tööturukoolitusel, uskusid, et antud koolitusel osalemine tõstaks kindlasti nende konkurentsivõimet tööturul.

Analüüsid küsitluse tulemusi selgub, et 32% vastanute sõnul tõstaks nende motivatsiooni teadmine, et neil on peale tööturukoolitusel osalemist kergem tööd leida. 19% vastanud töötajatest tõid välja, et nende õpimotivatsiooni tõstaks turvaline ja toetav õpikeskkond ning 24% vastanute õpimotivatsiooni tõstaks koolitaja julgustav ja positiivne suhtumine ning koolitaja poolne panus. 10% töötajate sõnul motiveeriksid neid õige raskusastmega ülesanded. 17% vastanute õpimotivatsiooni tõuseks, kui koolitaja arvestaks ka nende teadmiste ja kogemustega, 25% töötajate õpimotivatsiooni tõstaks sõidu- ja majutuskulude hüvitamine, 18% töötajate õpimotivatsiooni tõstaks rahaline stipendium, 7% töötajate õpimotivatsiooni aitaks tõsta kasulike meenete ja infovoldikute jagamine ning 6% töötajatest motiveeriks tasuta söök koolituse kestel.

87% tööturukoolitusel osalejatest on hüvitatud koolitusel osalemisega seotud sõidu- ja majutuskulusid ning kõik koolitusega kaasnevad kulud on oma rahakotist maksnud 13% koolitustel osalejatest. Sõidu- ja majutuskulude hüvitamine on registreeritud töötute jaoks väga tähtis – 35%

neist tööotsijatest, kes polnud küsitluse toimumise hetkel veel tööturukoolitusel osalenud, tunnistasid, et nad pole saanud seda teha tingituna oma sissetulekust või elukohast.

Analüüsides küsitluse tulemusi selgub, et Eesti Töötukassa Jõgevamaa osakonna registreeritud töötute hinnangud tööturukoolitustele on positiivsed. Tööotsijad väärtustavad tööturukoolitust, tööturukoolitused vastavad tööotsijate ootustele, tööturukoolitustel arvestatakse tööotsijate soovide ja vajadustega, tööotsijatesse suhtutatakse tööturukoolitustel kui täiskasvanud õppijatesse ning tööotsijad usuvad, et tööturukoolitustel osalemine tõstab nende konkurentsivõimet tööturul.

Allikad

Betcherman, G., Olivas, K. & Dar, A. (2004). *Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries. Social Protection Discussion Paper Series.*

Calmfors, L. (1994). *Active Labour Market Policy and Unemployment – a Framework for Crucial Design Features. OECD Economic Studies No. 22.*

Eamets, R., Leetma, R., Sõstra, K. & Vörk, A. (2003). *Aktiivse tööpoliitika tulemuslikkuse analüüs Eestis*. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

Eesti Töötukassa analüüsiosakond. (2015). Registreeritud töötus 1993-2015.
[<https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast/peamised-statistilised-naitajad>]

Ilves, K. (2009). Kursuse „Kvalitatiivse uurimisviisi ajalooline taust ja teoreetilised alused“ õppematerjal. Tartu: Tartu Ülikooli Sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut.
[https://dspace.utlib.ee/dspace/bitstream/handle/10062/14275/Kvalitatiivse_uurimismetoodika_spet_siifika.pdf?sequence=1]

Jõgi, L., Lõhmus, M. & Märja T. (2003). Andragoogika. *Raamat õppimiseks ja õpetamiseks*. Tallinn: Ilo Print.

Kaarna, R., Leetmaa, R., Nurmela, K., Osila, L. & Vörk, A. (2010). *Aktiivse tööpoliitika roll turvalise painedlikkuse kujundamisel Eestis*. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

Kespre-Betzer, P. (2011). Karjääriinfo allikas „Tööotsija abimees“ täiskasvanud töötule või tööotsijale. Viljandi: Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia.

Kluve, J. (2006). *The Effectiveness of European Active Labor Market Policy*. IZA Discussion Paper.

Kruuser, S., Naelapea, A., Normann, T. & Tamm, M. (2010). *Töötu käsiraamat*. Tallinn: Paar OÜ.

Lauringson, A., Luhavee, T. Tammik, L. & Villsaar, K. (2011). Tööturukoolituse mõjuanalüüs. Tallinn: Eesti Töötukassa.

[https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/TOOTURUKOOLITUSE_MOJUANALUUS.pdf]

Leping, K-O . (2004). *Aktiivse tööpoliitika meetmete mõju hindamine Eesti näitel*. Tartu: TÜ rahvamajanduse instituut.

Maldre, V. & Venesaar, U. (2001) *Noored Eesti tööturul ja tööturupoliitika*. TTÜ Eesti Majandusteaduste Instituut.

Pilli, E. (2005). Täiskasvanu õppimine. Jõgi, L. & Ristolainen, T. (Koost.). *Õppimine ja õpetamine avatud ülikoolis*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 63-83.

Raava, M. (2013, detsember 12). Mait Raava: kuidas tõsta õpimotivatsiooni? Postimees.

[WWW <http://arvamus.postimees.ee/2628944/mait-raava-kuidas-tosta-opimotivatsiooni>]

Riigikontrolli aruanne riigikogule. (2008). *Riigi tegevus tööturult tõrjutute tagasitoomiseks tööturule*. Tallinn.

Sianesi, B . (2008). *Differential effects of active labour market programs for the unemployed*. Labour Economics.

Siir, A. (2007). Politsei töömotivatsioonid. [Magistritöö]. Tallinn: Audentese Ülikool.

Uverskaja, E. (2011). Organisatsiooni infovajadus. Tallinn: Tallinna Ülikooli Infoteaduste Instituut.

[<http://www.tlu.ee/opmat/in/Organisatsiooni%20infovajadus/index.html>]

Virkus, S. (2010). Infokäitumise, info hankimise ja otsingu ning infopädevuse uurimise meetodid. Tallinn: Tallinna Ülikooli Infoteaduste Instituut.

[<https://www.tlu.ee/~sirvir/Infootsingu%20teooria/Infokaitumise,%20info%20hankimise%20j%20%20otsingu%20ning%20infopadevuse%20uurimise%20meetodid/index.html>]

Zimbrot, A. (2009). Projektiteeskonna motiveerimine. [Projektijuhtimise arvestustöö]. Tallinn: Tallinna Ülikool.

Tööturuteenuste ja –toetuste seadus. (2006). Riigi Teataja.

ARTIKLID 2011

ARTIKLID 2012

ARTIKLID 2013

ARTIKLID 2014

ARTIKLID 2015

ARTIKLID 2016

ARTIKLID 2017

ARTIKLID 2018

ARTIKLID 2019

ARTIKLID 2020

ARTIKLID 2021

ARTIKLID 2022

ARTIKLID 2023

Otsi

Privaatsusreeglid

© 2025 Tallinna Ülikool | Haridusteaduste instituut | Andragoogika | CC BY-NC-ND 4.0