

TARTU ÜLIKOOL
SOTSIAALTEADUSTE VALDKOND

NARVA KOLLEDŽ
ÜHISKONNATEADUSTE LEKTORAAT

Viktorija Timohhina

**TÄIENDKOOLITUSTE PAKKUMISE VASTAVUS TÖÖTURU
VAJADUSELE IDA-VIRUMAA KUTSEHARIDUSKESKUSE NARVA
ÕPPEKOHA NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja lektor Jelena Rootamm-Valter

NARVA 2017

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

Töö autori allkiri ja kuupäev

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. TÖÖTURU VAJADUSED	7
1.1. Tööturu olemus ja seda kujundavad tegurid	7
1.2. Tööandja probleemid tööjõu saamisel.....	12
1.3. Tööjõu puudumise leevendamise vahendid.....	16
2. TÄISKASVANUHARIDUSE VÕIMALUSED TÖÖJÕUPUUDUSE	
VÄHENDAMISEKS	18
2.1. Täiskasvanuhariduse mõiste ja olemus	19
2.2. IVKHK Narva õppekoha ümber- ja täiendõppe võimalused.....	21
2.3. Rakendusuringu meetodika	25
2.4. Tööturu ja täiendkursuste tulemuste vastavuse analüüs.....	26
2.5. Järeldused ja ettepanekud	37
KOKKUVÕTE	39
SUMMARY	43
KIRJANDUS	45
LISAD	56
Lisa 1. Narva õppekoha läbi viidud täiendkursuste täisnimekiri	56
Lisa 2. Narva linna töötajate vajaduse ja Narva õppekohal täiendkursuste vilistlaste koosseisu vahe	60
Lisa 3. Tööandja nõudmiste seos täiendkursuse õpiväljunditega.....	62

SISSEJUHATUS

Järjest rohkem kurdavad tööandjad, et ei saa piisavalt oma ettevõttele sobilike oskustega töötajaid. Tööandjatel on omad vajadused tänapäeval, mis muutuvad väga kiiresti ja nendega seoses muutuvad ka nõudmised töötajate vastu. Kiiresti muutuvas maailmamajanduses inimesed vajavad kvaliteetseid oskusi, et aktiivselt tegutseda tööturul. Olukorras, kus tööpakkumisi on Ida-Virumaal pidevalt üle saja aga ka töötuid on tunduvalt rohkem, täheldavad tööjõu otsijad küll suuri konkursse, kuid see pole garantiiks sobiva inimese leidmisele konkreetse töö tegemise jaoks. Inimestel vajalike oskuste kindlustamises ja arendamises on täiendkoolitusel eriti oluline roll. Hariduse ja tööturu vajaduste kokkusobitamine on endiselt väga keeruline.

Täienduskoolituse riikliku koolitustellimuse kaudu pakutakse tööalaseid täiendkursusi, mis on suunatud eelkõige eri- ja kutsealase hariduseta madalama haridustaseme ja konkurentsivõimega täiskasvanutele. Riigi eesmärk on motiveerida täiskasvanuid õppima ning luua kvaliteetsed, paindlikud ning tööturu arenguvajadusi arvestavad õppimisvõimalused. Lõputöö analüüsiks on saanud Haridus- ja Teadusministeerium Euroopa Sotsiaalfondi toel programmi Täiskasvanuhariduse edendamine ja õppimisvõimaluste arendamine raames tasuta täiendkursused. Kursustele on oodatud täiskasvanud, kellel pole erialast haridust või puudub keskharidus. Täiendkursuste pakkumisel riigi eesmärk on küll laiem, aga selle lõputöö raames autor analüüsib vaid neid täiendkursusi, mis on tööturule suunatud ja ei võtta arvesse neid, mis on suunatud isikuarengule.

Tänu sellele programmile ühendatud Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuses (edaspidi IVKHK) pakutakse neid tasuta koolitusi täiskasvanutele. Täiendkoolituste lõpetajate tööturul edukuse määr on riigi poolt oodatust madalam. Riigikontrolli hinnangul ei ole täiskasvanute täiendus- ja ümberõppe korraldus süsteemne, läbi mõeldud ega toeta kvalifikatsiooni omandamist või selle täiendamist. Täiskasvanute koolitustegevus rahastatakse riigi poolt väga palju, aga seisukohta sellest, millise kvalifikatsiooniga tööjõudu vajatakse ei ole. Summeerides kõike ülevaltoodud, koolituste pakkumine vajab muutmist, et oleks see vastaks paremini Ida-Virumaa tööturu vajadustele.

Selle lõputöö eesmärk on uurida välja, kuidas IVKHK Narva õppekoha täiendkursused vastavad tööturu vajadustele ning teha ettepanekuid, et IVKHK Narva õppekoht pakuks

tulevikus enam täiendkursusi täiskasvanutele, et nad oleksid sisu ja kvaliteedi poolest tööandjate vajadustele vastavad.

Lõputöö ülesanded on:

- Kujundada teoreetilist alust tööturu vajadustele vastava koolituste õppekavade väljatöötamiseks.
- Valida meetodit uuringu läbiviimiseks.
- Analüüsida Narva linna tööandjate vajadusi ja nõudmisi.
- Viia läbi täiendkoolituste võimaluste pakkumise rakendusuuring, kus analüüsida IVKHK Narva õppekoha poolt pakutud täiendkoolituste vastavust tööturu vajadustele.
- Teha järeldused ning nendele toetudes koostada ettepanekud Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuse täiendõppe kursuste pakkumise paremaks koostamiseks.

Lõputöö koosneb kahest peatükist – teoreetilisest ja rakenduslikust. Esimeses peatükis iseloomustab autor tööturu olemust ja seda kujundavaid tegureid, avab tööandja probleemid tööjõu saamisel ning tutvustab teoreetilisi seisukohti tööjõu puudumise leevendamise vahenditest. Teoreetilise ülevaade kujundamiseks autor kasutab Eametsa, Mankiwi, Engle, Jurgelane, Grizane ja Jankova, Pauluse, Kalle, Grinevica ja Grivza, Ranise, Raiste, Pancaki, Bevinsi, Leetma teoreetilisi seisukohti.

Autor püstitas kaks hüpoteesi:

- Narva õppekoha täiendkursuste valik ei vasta Narva tööpakkujate vajadustele
- Pakutatavad täiendkoolituste kursuste õpiväljundid ei vasta tööandjate poolt töötajatele vastavatel ametikohtadel esitavatele nõutele.

Rakendusosas iseloomustab autor täiskasvanuharidust ja selle võimalusi, tutvustab IVKHK Narva õppekohta. Tegemist on juhtumiuuringuga. Autor kasutab võrdlevat statistilist analüüsi ning kontentanalüüsi. Järgnevalt autor esitab saadud andmete analüüsi ja tulemusi. Analüüsi jaoks kasutab autor Eesti Töötukassa ja IVKHK Narva õppekoha olemasolevaid andmeid. Autor toob välja lõputöö teises peatükis läbivalt ka järeldused ning teeb ettepanekud selleks, et IVKHK Narva õppekoht pakuks tulevikus enam tööturu vajadustele vastavaid täiendkursusi.

Lõputöö tulemus oleks kasulik kõigepealt Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuse Narva õppekohale täiendkursuste planeerimisel tulevikus. Lisaks sellele lõputöö tulemused võivad anda Haridus- ja Teadusministeeriumile ülevaate tööturu ja täiendkursuste vastavuse probleemidest. Samuti võib lõputöö analüüs autori arvates olla toeks tulevikus samas valdkonnas põhjalikumate uuringute läbiviimise jaoks.

1. TÖÖTURU VAJADUSED

1.1. Tööturu olemus ja seda kujundavad tegurid

Tööturg sisaldab tööjõu pakkumist ja ettevõtete tööjõu nõudlust. Töötasu moodustab tööjõu hinda, mis annab tulu töötajatele ja kulu ettevõtetele. Tööturg on inimeste palkamise ja tööjõu müümise tehingute süsteem. Tööturg ei tähenda füüsilist töökohta, vaid kõiki palkamisaktide sõlmimist kui pidevat ja paljudes kohtades toimuvat protsessi; tööjõu pakkumise ja nõudmise vahekorra toimimisala majanduses. (Eamets jt 2003: 33-41) Tööturu vajadus ehk tööjõu nõudlus – on konkreetsete erialade, kvalifikatsiooni ja oskustega tööjõu nõudlust ehk tööturul pakutavaid töökohti (Rõõm 2008: 5-7).

Edukatest majandusreformidest hoolimata on tööealise elanikkonna tööturul olenemine Eestis jätkuvalt madal. Suuremad ja väiksemad organisatsioonid näevad tööjõu otsimisega seotud probleeme kindlasti veidi erineva nurga alt, kuid ettevõtte suurusel olenemata on sobiva töötaja saamine kõikjal muutunud töömahukamaks. Ettevõtjate oluline tööturuga otse seotud probleem on see, et töötajate kvalifikatsioon ja haridustase ei vasta tööturu nõuetele. Kuigi vanuserühmas 25–34 aastat on kõrgharidusega tööjõu osatähtsus suurenenud, on eriti naiste hulgas vähenenud keskeriharidusega töötajate suhtarv. Haridussüsteemi intertsus ja kvalifitseeritud tööjõu pikk ettevalmistamise aeg võivad minna vastuollu majanduse kiirete muutustega. Töökogemuse puudus on probleemiks ligikaudu kolmandikule tööandjatele. (Kuddo 2006)

Tööturul toimuv on väga vajalik teadmine tööturu osapooltele - töötaja ja tööandja. Eriti tööjõu puhul on see tähtis teadmine, et elus olla alati hästi ette valmistatud otsustamiseks ja edasiste sammude kavandamiseks. Iga inimene otsustab ise, kas ta keskendub oma elus õpingutele, oma perele või hoopis tööalasele karjäärile. Enamik täiskasvanuid veedavad suurema osa oma elust tööl. Igaüks soovib teha tööd, mille eest ta saab raha. Eesti töövõimeline rahvastik on inimesed vanuses 15-74 aastat, kes soovivad töötada ja on võimelised töötama.

Töövõimeline rahvastik jaguneb majanduslikult aktiivseks ning majanduslikult mitteaktiivseks rahvastikuks. Majanduslikult aktiivne rahvastik jaguneb omakorda töötajateks ning töötuteks. Töötute hulka kuuluvad need inimesed, kes otsivad aktiivselt

sobivat tööd ja hetkel ei ole mõne teise tööga hõivatud ehk siia gruppi kuuluvad inimesed, kes on võimelised sobiva töö leidmisel kohe alustama tööülesannete täitmist. Isikud, kes töötavad töölepingu alusel täis- või osalise tööajaga ning kes saavad tehtud töö eest ettenähtud tasu on töötajad. (Mankiw 2009: 36-37)

Majanduslikult mitteaktiivsed on isikud, kes ei soovi töötada või kes ei otsi tööd, näiteks õpilased. Samuti kuuluvad mitteaktiivsete hulka inimesed, kes ei ole võimelised töötama oma vanuse tõttu, näiteks vana-vanurid (Katus 2005: 4-8). Lisaks õpilastele ja vana-vanuritele kuuluvad mitteaktiivsete isikute hulka ka heitunud inimesed. Heitunud on inimesed, kes on kaotanud lootuse leida enda jaoks sobiv töö ning seetõttu enam seda aktiivselt ka ei otsi.

Töötamine ning selle eest tasu saamine on oluline osa inimese jaoks. Tööturul toimuvaga kursis olemine igapäevane tegevus, mis annab inimesele hea ettevalmistuse selleks, kui inimene on ise valikute ees - kas muuta midagi tööelus, vahetada ametit, õppida uus eriala, soovitada sõbrale ettevõtlusega alustamise infokanaleid, otsustada, mida teha töötuks jäädes. See eeldab olulisi muutusi meie töötajate kvalifikatsioonis, täiendõppesüsteemis ja tööpoliitikas. Tööpoliitika on muutmas aktiivsemaks, kohandama töö kaudu või tööturuisenejaid kiiresti muutuvate tööturu tingimustega (Eamets jt 2003: 16-17).

Kui tööjõu pakkumine ja nõudlus on tasakaalus, siis on tööturg tasakaalu seisundis. Reaalses elus on selline situatsioon suhteliselt haruldane ning seoses majanduse tsüklilise käitumisega on perioode, kus tööjõu pakkumine ületab oluliselt tööjõu nõudlust ning vastupidi ehk tööjõu üle- ja puudujääk (Raiste 2012: 19-20).

Tööturu olukord on ajas muutuv, see on sarnane riigi majandusliku olukorraga. Tööturu vajadus ehk tööjõu nõudlus – on konkreetsete erialade, kvalifikatsiooni ja oskustega tööjõu nõudlust ehk tööturul pakutavaid töökohti (Rõõm 2008). Tööturu muutused peegeldavad makromajanduslikke struktuurseid ja tsüklilisi muutusi. Samas ei käitu majandus alati reeglipäraselt.

Tööturgu mõjutavaid tegureid on mitu (Mankiw 2009: 18-45, 191, 258):

1. Muutused rahvaarvus ja rahvastiku struktuuris.
2. Muutused haridussüsteemis ja hariduse kvaliteedis.

3. Inimeste valmidus ja võimalused töö leidmiseks elukohta vahetada.
4. Kui suur on valmidus osta Eestis toodetud kaupu ja teenuseid.
5. Pankade valmisolek eraisikutele ja ettevõtetele laenu anda.
6. Inimeste valmisolek ettevõtlusega tegelemiseks.
7. Tehnoloogia areng.

Tööturg sõltub elanikkonna suurusest ja demograafilisest koosseisust, mis omakorda sõltub sündide ja surmade arvust ning immigratsioonisaldost. Arvestades rahvaarvu vähenemist ning töötajate üha avarduvaid võimalusi Euroopasse tööle suunduda on Eesti tööturul probleemiks nii tööjõupuudus kui tööpuudus. Kõige tõenäolisemalt on selle tagajärjeks hõivatute arvu vähenemine. Demograafilistest arengutest tulenevalt on aga probleemiks rahvastiku vananemine, mis suurendab riigi fiskaalkoormust. Rahvastiku vananemine kaasneb nii sündivuse vähenemise kui ka emigreerumisega, kuna mujale siirduvad peamiselt noored tööeas elanikud. (Vähi, Tiit 2014: 2-7)

Kaasajal muutuvad töötajatele esitatavad nõudmised nii kiiresti, et ainus võimalus tööturul püsida on pidev enesetäiendamine. Inimeste haridusalased valikud ning pakutava täiendõpe kvaliteet on sageli olulisel määral seotud nende tööalase edukusega. Kõrgema haridustasemega kaasneb sageli nii parem palk kui ka suurem tõenäosus pärast õpinguid tööd leida. Madalama kvalifikatsiooniga inimesed võivad kergemini sattuda kehvemasse olukorda.

Muutuvas ühiskonnas ja globaalses konkurentsikeskkonnas on kvaliteetne haridus ülioluline selleks, et tagada jätkuv sotsiaalne ühtekuuluvus, konkurentsivõime ja jätkusuutlik majanduskasv. Globaliseerumine ja tehnilised muutused avavad uusi võimalusi nii hariduse saamiseks kui töötamiseks. Digitaalne ümberkujundamine muudab tööturgu ja nõuab uusi oskusi. Digitaalsed tehnoloogiad pakuvad ka uusi õppimisviise, tingimusel et need tehnoloogiad on piisavalt kättesaadavad. Et neid suundumusi ära kasutada, peavad haridus- ja koolitussüsteemid neile muutustele paremini reageerima. Kvaliteetne haridus on äärmiselt oluline inimeste varustamiseks teadmiste, hoiakute, oskuste ja arusaamadega, mida nad uute võimaluste ärakasutamiseks vajavad. (Euroopa komisjoni teatis... 2016)

Eduka ettevõtte konkurentsivõime ja ellujäämisstrateegia osa on personali areng. Tööandjate käitumine värbamisel sõltub kindlasti ka organisatsiooni eripärast ja

majandussituatsioonist ja tööandjate jaoks on oluline tööjõu efektiivsus. Praegusel ajal tööandja ei leia töökohtadele sobivaid inimesi, kuna on puudus just kvalifitseeritud tööjõust. Seetõttu on vaja töötajaid koolitada, et sellist olukorda ei tekiks. (Raiste 2012: 7-12)

Tänapäeval on hakatud järjest rohkem väärtustama inimkapitali. Tekkinud on olukord, kus madalama kvalifikatsiooniga tööjõu tööle saamine on raskendatud, sest kasvanud on harituma tööjõu kasv. Heidmets (2010) on raportis „Kõrgekvaliteedilise hariduse kättesaadavus“ toonud välja, et inimeste hariduspagas peaks vastama nii majanduse nõudmistele kui ka igäihe individuaalsetele ootustele ja eelistustele. (Heidmets 2010: 4)

Iga organisatsioonis kasutatakse inimeste võimeid ja oskusi tööprotsessis, millest tulenevalt on inimkapital oluline ja tähtis. Organisatsioonil on püstitatud eesmärkide elluviimine lihtsam, kui seal töötavad ettevõtlikud, töötahtelised, õppimisvõimelised töötajad, kes oskavad varem õpitud ja töökohal õpitavaid teadmisi, kogemusi ja oskusi oma töös rakendada. Erinevatest definitsioonidest selgub, et sarnaselt mõistetakse inimkapitali all nii inimeste haridustaset, omandatud teadmisi ja kogemusi (nt koolitustel, teatud ettevõttes töötamisel omandatud teadmised ja kogemused, muul mitteformaalsel viisil omandatud teadmised ja kogemused jne), oskusi ning inimeste võimekust. (Raiste 2012: 7-10)

Inimkapitali peetakse ühiskonna üheks väärtuslikumaks ressursiks, kuna nähakse, et kõrgema haridustasemega ja paremate oskuste ja teadmistega inimesed on eelduseks uute tehnoloogiate ja meetodite arendamises erinevatel töökohtadel (Raun 2012: 23).

Alates 1990. aastatest on Eesti elanike arv pidevalt vähenenud. Rahvaarv väheneb väga suure tõenäosusega ka tulevikus. Rahva arvukuse muutus jaguneb Eesti sees regionaalselt ebahühtlaselt. Rahva arv kasvab loomuliku iibe tõttu Tallinna regioonis, Rakvere lähivaldades, Paide, Tartu ja Pärnu ümbruses. Eesti rahvastiku vanusstruktuur ja madal sündimus mõjutavad rahvastiku arvukust ja tööjõuturgu tulevikus. Eriti olulised muutused toimuvad pärast 2018. aastat. Sündimuse vähenemise ja keskmise eluea pikenemise tõttu iseloomustab Eestit pikemas perspektiivis. Muutusi sündimusnäitajates mõjutavad ressursid (sh perepoliitika), väärtused ning inimeste käitumise muutused. Esimeste laste suhteliselt väike arvukus üldiselt suureneva sündimuse taustal on siiski oluliseks ohu märgiks tulevasest vähenevast sündimusest.

(Vähi, Tiit 2014: 3) Eesti tööandjale see tähendab, et tulevikus oleks veel vähem ja raskem sobivamat tööjõudu saada.

Euroopa Liidu põhimõte on inimeste vaba liikumine kõigi Euroopa regioonide vahel. Töötajate vaba liikuvus on oluline tegur, mis ühtlustab tööjõuturu tingimusi erinevate regioonide vahel. Osad formaalsed tõkked - viisa ja tööloa nõuded on riikide vahel kõrvaldatud juba aastaid tagasi. Praegu on peamisteks formaalseteks tõketeks erinevad kutseoskuse nõuded ja erinevad sotsiaalsed tagatised. Eesti tööandjad võivad kasutada töötajate liikuvuse nõusolekut ja võimalust, et saada endale õiget töötajaid. Töötajate mobiilsust näitab töötajate valmisolek sobiv töö kaugel vastu võtta ja vajadusel uude kohta elama asuda.

Iga inimene leiaks soovi korral endale võimetekohase rakenduse (töö) ning suudaks vajaduse korral paindlikult reageerida tööturu muutustele. Tänapäeval inimestel tuleb suure tõenäosusega elu jooksul töötada mitte ainult mitmes ametis, vaid ka eri tegevusaladel. (Randmaa 2014: 13, 16-17) Inimese teadmised ja oskused ei pruugi alati olla täiel määral rakendatud. Vahe võib tekkida omandatud oskuste ja tööturul nõutud oskuste erinevust. Tihe koostöö ettevõtete ja õppeasutuste vahel on nii õppijate, koolide kui ka tööandjate huvides. Paljud ettevõtted võtavad praktikantide värbamist väga tõsiselt, sest inimesest loodetakse endale töötaja kasvatada. Inimene keskendub peamiselt sellele õppele, mida vajatakse õppida, et olla edukas tööturul (Lundvall, Rasmussen 2016).

Ühiskond areneb tänu nendele inimestele, kes julgevad unistada ja suudavad oma ideid tegelikkuseks muuta. Selleks on vaja loovust, uuenduslikkust ja riskijulgust, aga ka teadmisi ja oskusi, kuidas oma eesmäärke saavutada ning selleks tegevusi ja ressursse kavandada. Rasketel aegadel on ettevõtlikud inimesed eriti hinnas – just sellised inimesed saavad hakkama nii enda kui kogukonna elu korraldamisega; nende eestvedamisel luuakse ühiskonnas lisaväärtus (Mankiw 2009: 191). Uurimustulemused on näidanud, et eestlaste soov olla endale tööandjaks on väiksem kui Euroopa riikides keskmiselt, s.t alla poolte inimestest on valmis olema iseendale tööandjaks. Samuti torkavad Eestis ettevõtlast takistavate teguritena silma äriidee puudumine, kehvad finantseerimisvõimalused ning teadmiste ja oskuste nappus.

Muutused erineva kvalifikatsiooniga tööjõu suhtelises nõudluses kui ka pakkumises võivad põhjustada muutusi hõives ja sissetulekutes. Tekkinud on olukord, kus madalama kvalifikatsiooniga tööjõu tööle saamine on raskendatud, sest kasvanud on harituma tööjõu kasv. Igapäevaselt inimesed kas loobuvad oma töökohast erinevatel põhjustel või kaotavad selle endast mitteolenevatel põhjustel. Uute töökohtade tekkimisega samaaegselt ka vähenevad töökohad. Tööturul on praegu veel olukord, kus sobivaid töökohti on vähem, kui võimalikke töölisi. (Toomsoo 2016: 12)

Tehnoloogia arenguga kasvavad nõuded töötajate haridusele, see tähendab, et toimub hariduse tähtsustamine. Selle tulemusena suureneb nõudlus kõrge haridusega tööjõu järgi ka nendel ametialadel, kus traditsiooniliselt töötavad madalama haridusega inimesed. Hariduse tähtsustamise tulemusena kõrge haridusega inimeste palgad suurenevad, nõudluse vähenemine madalama haridusega töötajate järgi põhjustab nende palkade vähenemist ning võib viia olukorrani, kus madalama haridusega inimesed peavad asuma omakorda omandatud madalamat haridust nõudvatele ametikohtadele. (Raiste 2012: 21)

Inimkapital on oskused ja teadmised, mis on omandatud indiviidi poolt tema elu jooksul. Investeerimisel inimkapitali võib kokkuvõtvalt öelda, põhiaspektidena toovad enamus autoreid välja, et investeerimine on oluline hariduse ja väljaõppe osas. Kõrg- ning kutseharidusega inimesed omavad tööturul mitmeid eeliseid võrreldes nendega, kellel on põhi- või keskharidus. Esmalt muidugi paremad võimalused osutada valituks kandideeritud ja soovitud töökohale. Ettevõtte huviks on palgata enda kollektiivi inimesed, kellel on töökohale vastav kvalifikatsioon ning kellel on eeldatavalt paremad teadmised ning oskused ettevõtte arengusse panustamiseks. Kui ettevõtte juhtkond näeb inimeses potentsiaali ning, et inimene suudab ettevõtte arengusse oma teadmiste ja oskustega panustada, siis ei ole kahtlustki, et valituks osutub just kõrg- või kutseharidusega inimene. (Toomsoo 2016: 13)

1.2. Tööandja probleemid tööjõu saamisel

Tööturg peegeldab ja mõjutab kõiki majanduse struktuurseid tunnusoone ja dünaamikat. Seetõttu ei pea seal toimuva mõistmiseks jälgima pelgalt traditsioonilisi tööturuindikaatoreid, vaid käsitlema turgu laiemalt (Kuddo 2006: 1).

Tööturuindikaatoritest rääkides kindlasti tuleb mõelda tööjõu mitteaktiivsusele, tööviljakusele, tööajale ja tööjõu kvaliteedile (Key... 2016: 24-31).

Eesti tööealine rahvastik vanuses on viimastel aastatel järjepidevalt vähenenud. Tööturu mõistes on mitteaktiivsed inimesed need, kes ei tööta ega otsi tööd. Mitteaktiivsed ollakse erinevatel põhjustel ning erinevatel eluetappidel on ka põhjused erinevad. Peamiseks mitteaktiivsuse põhjuseks on selles vanusegrupis pensionilolek. Samas on ka haigused või vigastused, mis sunnivad inimesi tööturult eemale jääma. Sellele järgnevad isiklikud või perekondlikud kohustused. Tööandjale see aga tähendab, et järjest vähem jääb tööjõudu tööturule ning järjest raskemaks läheb tööandjale õige töötaja leidmine.

Mida kõrgem on inimese haridustase, seda rohkem inimkapitali ta omab. Tänapäeva tööturgudele ja ühiskonnale laiemalt on iseloomulik inimkapitali järjest suurenev väärtustamine. Viimastel aastakümnetel on enamikes arenenud riikides suurenenud nii nõudlus harituma tööjõu järele kui samal ajal on kasvanud ka kõrgema haridustasemega tööjõu pakkumine. Kõrgem inimkapital võimaldab leidahuvipakkuvat tööd, paremat palka. Inimkapitali hulk ei ole kasulik ainult üksikindiviidile, vaid ka ettevõtetele ja organisatsioonidele ning kogu ühiskonnale tervikuna. (Raiste 2012)

Kuna Eestis toimub elanikkonna vananemine, selle käigus muutub kogu tööealise rahvastiku vanuskoosseis. Selle tulemusena muutub ühtlasi ka potentsiaalsete töötajate arv. Tänapäeval tööandjal tekivad uued tingimused töötajate vastu tööaja seoses. Vananemisega kaasnevad ka muutused tööjõu efektiivsusega ja produktiivsusega. Praegustes majandustingimustes on tekkinud olukord kus ettevõttele on oluline vähendada töötundide arvu. Paindlik tööaeg võib olla nii töötajate kui ka tööandjate huvides. Hoiak paindliku tööaja suhtes võib mõlemal poolel varieeruda olenevalt ametist, tegevusalast ja isiklikest eelistustest. Pikk tööpäev peidab endas mitmeid peidetud kulusid, sest pikkast päevast väsinud töötaja teeb vigu ja kuulub suurema aja vigade parandamisele. Tööandjad aga hindavad efektiivsust, mitte tööl veedetud aega ning tööandja otsustab maksta ainult täidetud vajalikute ülesannete eest ja maksimaalselt tööjõudu koormata. Praegu tööandjad pakuvad osalise tööaja võimaluse, paindliku tööaja graafiku ja kaugtöö, et mitte võtta tööle üleliigset tööjõudu. Osajaga töötamine aitab ettevõtetel majanduse muutustega paindlikult kohaneda. Raskused majanduses ongi suurendanud nende osatähtsust, kes töötavad sellepärast osajaga, et täisajaga tööd ei suudeta leida.

Tööviljakus on tööjõu tootlikust ehk palju jõuab toota inimene töötunni jooksul. Tööviljakust mõjutavad tehnoloogia areng, innovatsioon, konkurents ja inimkapitali areng (Kalle 2014). Viimasel ajal kurdetakse üha sagedamini Eesti tööviljakuse madalataseme üle (Tanning 2012: 73). Räägitakse, et Eestis on madal tootlikkus ja et see on väga suur probleem. Kõrgem tööviljakus on võimalik eelkõige läbi suuremate projekti või suuremate mahtude ning eelkõige suuremates ettevõtetes. Tööviljakus Eestis kasvab, kuid sellele seavad omad piirid tagasihoidlik rahvaarv ja vanemate põlvkondade, keda on järjest rohkem, suutlikkus kaasaegse tehnoloogia ja töökeskkonnaga kohaneda.

Tööjõu kvaliteet on töötajate oskused, hariduse tase ja kvalifikatsioon erialateadmiste olemasolu, töökogemuse olemasolu ja võõrkeelteoskus, infotehnoloogiline pädevus ja õppimisvõime ning võime iseseisvalt tegutseda, algatusvõime ja ettevõtlikkus, muutustega kohanemine ja meeskonnatöö oskus (Eamets jt 2011: 55). Tööjõu kvaliteedi puhul on tähtsad näitajad on haridustase ja oskuste vastavus nõutavale töökohale ning hariduse kaasaegsus. Tehnoloogia arengu tõttu on ära kadunud palju madala kvalifikatsiooninõudega töökohti ja samal ajal loodud uusi töökohti, kus oskusteabe eeldused aina suurenevad. On keeruline leida töökohale vastavate oskuste ja teadmistega töötajaid haritud inimeste hulgast, kvalifitseeritud inimestel pole alati neid teadmisi või oskusi, mida otsivad tööandjad.

Kõrge kvalifikatsiooniga töökohtade täitmise keerukust seostatakse eelkõige asjaoluga, et konkurents on tihe ja head inimesed on juba ettevõtete vahel ära jaotunud. Töökohtade täitmisel tekitab raskusi see, et tööturule tuleb inimesi juurde vähem, kui on tegelik nõudlus. Noored, kes tulevad tööturule ei ole sageli motiveeritud töötama ja vajalikke erialasid õppima (Jurgelane jt 2016: 249). See probleem on eriti terav oskustöölise puhul. Tööjõud tahab alustada kohe suurema töötasuga kõrgematelt ametikohtadelt ja ei ole huvitatud lihtsamate tööde tegemisest, eriti see puudutab noori. Keeruline olukord on ka mõne spetsiifilise erialaga, mille on omandanud väga vähe inimesi, kuid tööturu nõudlus on. Erineva haridusega tööjõu nõudluse ja pakkumise muutumine avaldab mõju nii palkadele kui ka töökohtade jaotusele erineva haridusega tööjõu vahel. Kõrge haridusega tööjõu pakkumise suurenemise tulemusena kõrge haridusega töötajate palgad langevad ning kuna nende palkamine muutub suhteliselt odavamaks, võivad tööandjad kaaluda kõrge haridusega tööjõu palkamist ka madalamat haridust nõudvatele töökohtadele.

Erinevused tööjõu nõudluses ja pakkumises võivad põhjustada üle- ja alaharitus, mis võivad tuleneda tugevate seoste puudumisest haridussüsteemi ja tööturu vahel (Paulus 2007: 2). Näiteks võib olla töötajal omandatud haridus, mis ei vasta tänapäeva tööandja nõuetele ning tööandja palkavad hiljem hariduse omandanud töötajaid. Samuti võib tööandja võtta tööle haritud töötaja madalamat haridustaset nõudvale ametikohale. Võib toimuda ka vastupidiselt, et tööandja palkab alaharitud töötaja kõrgemat haridustaset nõudvale ametikohale. Tööandja ohuks võib sellisel juhul olla, et alaharitud töötaja ei tule temale pandud tööülesannetega toime, samuti võib saada madalamat palka kui üldiselt sellele ametikohale omane. Kuid esineda võib ka vastupidine situatsioon, et alaharitud töötaja saab suurema tasu, asudes tööle kõrgemat haridustaset nõudvale ametikohale. (Raiste 2014: 25) Tööandjale see võib tähendada, et tuleb alati mõelda kas võtta tööle madalama harisutasemega töötajat ja kontrollida teda sagedamini või vastupidi valida kõrgema kvalifikatsiooniga tööjõudu.

Tööturu efektiivsus eeldab, et hõivatute arv oleks võimalikult kõrge (Engle 2015: 18). Tähtis on see, et töötajad oleksid hõivatud neile kõige sobivamatel ametikohtadel, mis tagaks kõrgema tootlikkuse taseme. Paindlik tööturg eeldab, et tööjõud on võimeline liikuma ühest tootmisharust teise, reageerimaks kiiremini majanduses toimuvatele muutustele, mis võivad viia tööturul nõudluse ja pakkumise vahekorra tasakaalust välja. Tööjõu saamine mutub ainsa keerulisemaks ja see tõttu tööjõu saamise valdkond on väga tähtis.

Kui käsitleda tööandja tööjõu saamise kanaleid, on selge, et mida spetsiifilisemad on otsitavale tööjõule esitatavad nõuded, seda väiksemaks muutub potentsiaalse tööjõu ring ning seda keerulisemaks ja pikemaajalisemaks kujuneb otsimine (Eamets jt 2011: 57). Eesti tööandjate ootused uue töötaja suhtes pea kõigi oodatavate pädevuste lõikes on küllaltki kõrged. Oodatakse kõige paremate ja laialdasemate kompetentsidega inimesi (Reamer 2016: 60). See on ka mõistetav, kuna just töötajad on need, kelle kompetentside tase määrab ettevõtte edukuse. Tulenevalt sellest vajavad ettevõtted maksimaalsete pädevustega töötajõudu.

Tööandjal on tööjõu saamisel probleeme palju, aga on olemas ka vahendid, et neid lahendada.

1.3. Tööjõu puudumise leevendamise vahendid

Tööandjad ei vaja täiuslikke ega ka mitte kõige paremaid inimesi, vaid neile kõige sobivamaid. Et lahendada töökohtade täitmise probleeme, kasutatakse erinevaid võimalusi (Eamets jt 2011: 57-59). Tööjõu puudumise leevendamise vahenditeks peetakse kaasajal järgmised: tööandja investering inimkapitali täiendamisse, personali koolitamine, personali värbamine teistest sektoritest, välismaalt tööjõu sissetoomine, noorte siirdumine haridussüsteemist tööturule. Kui on puudu vajalike oskustega tööjõust, eelistatakse kõige sagedamini väljaõpet ettevõttes. Täiendkoolitus või töökoolitus, võimaldab kutse-, ameti- ja/või erialaste teadmiste, oskuste ja vilumuste omandamist ja täiendamist, samuti ümberõpet kas töökohas või koolitusasutuses. Töökoolituse läbimist tõendab tunnistus või tõend. Täienduskoolitus on väljaspool tasemeõpet õppekava alusel toimuv eesmärgistatud ja organiseeritud õppetegevus. (TäKS § 1 2015). Seda tehakse nii lihttööjõu puhul, keda on võimalik koolitada suhteliselt lühikese aja jooksul, kui ka eelneva baasharidusega tööjõu puhul, kelle teadmisi või kvalifikatsiooni täiendatakse. See aitab teatud määral lahendada piirkondlikku tööjõuprobleemi (tööjõud koolitatakse kohalikest elanikest) ning luua vajaliku kvalifikatsiooni ja ettevalmistusega tööjõudu (Paulus 2007: 2).

Tööjõupuudust aitab lahendada veel tööjõu värbamine teistelt erialadelt või teistest sektoritest (Bevins jt 2012: 9). See on võimalik peamiselt üksnes tugiteenuste (laotöölised, müügipersonal, klienditeenindus) ja lihtsalt väljaõpetatavate oskuste puhul. Samuti leidub tegevusalasid, kus üleminek ühest sektorist teise on lihtsam. Näiteks minnakse ehitusalalt üle elektrivõrkude ehitusse (Leetma jt 2003: 28-34). Kõrge kvalifikatsiooniga tööjõu puhul ei ole sellist strateegiat võimalik rakendada.

Nestori sõnul (2013) teatud juhtudel kasvab tööjõu vajadus üksnes hooajaliselt või perioodiliselt olenevalt tellimuste täitmisest. Sel juhul on suurenenud töökoormus ajutine ja vajadus lisatööjõu järele tekib just tööliste ridades, et tellimus täita. Ranise sõnul sellistel puhkudel on kasutatud eri vormis ajutist tööjõudu, näiteks hooajatöölisi (Ranis 1997: 4).

Teenuste sisseostmist ja alltöövõttu kasutatakse peamiselt tugiteenuste vajaduse rahuldamiseks või ajutiselt suurenenud töökoormuse korral. Niisiis aitab teenuste sisseostmine pigem olukorras, kus teatud töö tegemiseks ei soovita palgata

püsitöötajaid, kuid mitte situatsioonis, kus mahtude suurenemisest tulenevalt on põhitegevuseks vaja juurde alalist tööjõudu. (Eamets jt 2011: 61)

Ka välismaalt tööjõu sissetoomine ei ole ka korralik lahendus, sest sellisel juhul on tegemist kallima tööjõuga. Nimetatud lahendust kasutatakse ajutiselt, teatud projektide elluviimisel vajaliku oskusteabe sissetoomiseks.

Eraldi rääkida tuleb just madala haridustasemega tööjõust (Raiste 2014: 24). Parandamiseks madala haridustasemega töötajate olukorda tööturul on oluline riigipoolne sekkumine, kelle ülesandeks on pigem keskenduda madala haridustasemega töötajate nõudluse suurendamisele. Riigil tuleb tagasi astuda ajastuni, millal suuremad tootmisettevõtted kuulusid kas täies mahus või osaliselt riigile. Sel juhul saab riik ise reguleerida, millist eriala ja kvalifikatsiooni tööturul vaja on. Vajaliku kvalifikatsiooniga inimeste arv on tööturul väga väike, mis teebki tööjõu saamise raskemaks. (Eamets jt 2011: 59)

Lihttööjõu puhul on valik laiem, eriti majanduslanguse tingimustes. Kuivõrd tööjõule seatud nõuded on leebemad, on ka töökohtade täitmine nendel positsioonidel lihtsam ning võimalik on võtta tööle inimesi, kellel ei ole töökogemust või erialast ettevalmistust (Eamets jt 2011: 61).

Eesti majanduskasvu kiirendamisel suurimad probleemid ongi tööturul - üheaegselt tekib nii töö- kui ka tööjõupuudus. Eesti seisab silmitsi vananeva rahvastiku probleemiga. See tähendab, et noori siseneb tööturule vähem võrreldes tööturult lahkuvate vanemaealistega ning on väga tähtis, et olemasolevate noorte siirdumine haridussüsteemist tööturule oleks sujuv ning nad leiaksid kiiresti rakendust (Grinevica, Rivza 2015: 202). Noored on tööturul alati olnud mõnevõrra nõrgemas positsioonis kui teised vanusegrupid. Seega on tööjõuprobleemide lahendamisel tähtis ülesanne suurendada noorte huvi, et nad asuksid õppima.

Elus võib ette tulla mitmeid erinevaid takistusi, mistõttu ei saada või taheta osaleda enda arendamises. Tööandjate sõnul ei õpi praegu tööjõud piisavalt. Töötajate õppimise huvi on võimalik tõsta ainult läbi erinevate investeringutega inimkapitali täiendamisse läbi elukestvat õpet, mille tegevustega edendatakse kvaliteetset üld- ja kutseõpet, läbi teadus- ja arendustegevuse inimressursi arendamist ja läbi täiend- ja ümberõpet.

Muudatuste kavandamine, konkurents ja ühinemised, mis põhjustavad ettevõtetes struktuuri ning funktsioonide ümberkorraldusi (Lim, Morris 2006) sunnivad leidma viise töötajate koolitamiseks ning arendamiseks.

Personali koolitamist ja arendamist on peetud läbi aegade väga olulisteks teguriteks inimressursi juhtimises. Organisatsioonid seisavad sellega jätkuvalt silmitsi. Kuna õppimine on elukestev tegevus ja arendustegevusel, nagu koolitamine, on sügavalt positiivne mõju klientide uutele ootustele reageerimisele, töörahulolule, tootlikkusele ning lõppkokkuvõttes kogu kasumlikkusele (Panchak 2013: 6).

Ettevõtte suurem vara on töötajad. Tööandjate peamine väljakutse turul püsimise juures on end pidevalt muudatustega kursis hoida, nendega toime tulla ja kohaneda. Asutused on järjest enam hakanud mõistma, et inimkapitali planeeritud arendustegevus on ettevõtte arengu ja laiemalt ka majanduskasvu eelduseks. Töötajad, kes tunnevad oma tööd ja teevad seda hästi, tagavad ettevõtte konkurentsieelise. Alase sõnul Eesti tööandja kurdab tööjõu puuduse üle ja pidevalt soovitakse tööjõu sissetoomist (Alas 2016). Samal ajal on piisavalt inimesi, kes soovivad osalise või paindliku tööajaga töötada. Selleks, et tööd hästi teha ja muudatustega kohaneda, ei piisa ainult töötajate haridusest, vaid tuleb pidevalt enda koolitada, et säilitada või täiendada teadmisi praeguses töörollis või pakkuda uusi teadmisi ning oskusi uute tööülesannete jaoks. Töötajate elukestev õpe tundub varem toodud vahenditest kõige sobilikum ja mõistlikum olema.

2. TÄISKASVANUHARIDUSE VÕIMALUSED TÖÖJÕUPUUDUSE VÄHENDAMISEKS

2.1. Täiskasvanuhariduse mõiste ja olemus

Täiskasvanuhariduse all mõistatakse terviklikku täiskasvanud elanikkonna organiseeritud õppetegevust, mis ei sõltu õppe sisust, tasemest või meetoditest, see võib asendada või olla jätkuks esmasele haridusele, mis omandatakse koolis, kolledžis või ülikoolis ja mille käigus täiskasvanud arendavad oma võimeid, parandavad oma professionaalseid oskusi (Evans 2014: 11).

Täiskasvanuhariduse eesmärgiks on motiveerida täiskasvanuid õppima ning luua kvaliteetsed ja paindlikud ning tööturu arenguvajadusi arvestavad õppimisvõimalused. Eesmärki täidetakse järjeste meetmete abil:

- Haridustee katkestanud täiskasvanute tagasitoomine formaalharidusse ja eelduste loomine nende õppes püsimiseks ja tasemehariduse omandamiseks.
- Mitteformaalsele koolitusele ligipääsu suurendamine ja koolituse kvaliteedi tõstmine.
- Kutsesüsteemi arendamine ning elukestva õppe visiooni ellu viivate koostöövormide loomine ja toetamine täiskasvanuhariduses.

Inimesi peetakse täiskasvanuteks nende ea tõttu ning nendelt oodatakse et nad käituksid täiskasvanu kombel, seega erineb täiskasvanuharidus teistest haridusvormidest oma õppijate olemuse tõttu. Täiskasvanuks olemise vanuselised piirid pole haridusest, rääkides täpselt defineeritud (Clain 2016: 53). Täiskasvanuharidus on suunatud täiskasvanu õppijale, kelle all mõistetakse isikut, kes õpib töölkäimise, perekonnaelu või muu tegevuse kõrvalt (Täiskasvanuhariduse... 2015). See tähendab, et õppimine pole tema põhitegevuseks, aga mõnikord on ka. Lõputöö autori kogemus näitab, et on olemas sellised õppijad, kes lõpetavad ühe kursuse suvel ja järgmisel sügisel juba astuvad uuesti õppimisele, sest neile lihtsalt kas meeldib õppida või kui nad saavad õppetoetuse, see on neile regulaarne sisetulek ka.

Kuigi tööturul on väga oluline varasem töökogemus ja läbitud täienduskoolitused, on erialane kõrg-, või kutseharidus edukale karjäärile samuti oluliseks eelduseks. Et täiskasvanuharidus on tihedalt seotud tööturu ja konkurentsivõime mõistega, siis on valdkondlikes ülevaadetes levinuimaks viisiks analüüsida 25-64-aastaste inimeste

osalemist hariduses (Täiskasvanuhariduse ...2011). Täiskasvanute koolituse seaduse kohaselt 1. peatüki § 1 lõige 2 on täiskasvanute koolitus väljaspool päevast õppevormi või täiskoormusega õpet pakutav tasemekoolitus, tööalane koolitus ja vabahariduslik koolitus (TäKS 2013). Täiendkoolituse pakkumine on täiskasvanute koolituste kogum (kättesaadav valik), mis võtta kasutusele õpitulemuste kesksed põhimõtted ja suurendab täiskasvanute koolituse nähtavust (Hariduse... 2015).

Elukestva õppe arendamine on üks suuremaid väljakutseid Eestis, mis toetab inimeste elukvaliteedi kasvu ja riigi majanduse arengut. Elukestva õppe süsteem on oluliselt laiem formaalharidussüsteemist. Elukestvat õppimist võib käsitleda kui protsessi, mis on inimese teadlik tegevus kogu eluea vältel. Õppimine täiskasvanueas on protsess, mida läbitakse, muutes ja rikastades oma teadmisi, väärtusi, oskusi. See on eluaegne protsess ja meie kiires ning muutuvus ühiskonnas teadvustatakse seda üha enam. Täiskasvanuõpe on üks osa elukestvast õppest. Inimeste keskmine eluiga pikeneb ning elukestvas õppes osalemist tähtsustatakse üha enam. Vahel seostatakse seda vanusega, vahel sotsiaalsete rollidega, mõnikord sellega, kuidas õppija ise oma identiteeti mõistab (Tüür 2013: 4).

Tööandjal on tähtis osa tasemehariduses osalemiseks võimaluste loomisel vastavalt organisatsioonis ja töökohtadel kehtivatele nõuetele ning seda ka nõuab tööandjalt reeglina ka seadusandlus (Eesti elukestva ...2014).

Täiskasvanuõppijat üldiselt iseloomustab see, et temal puudub selleks enamasti väline surve ehk puudub koolikohustus ning enamjaolt võetakse õppest osa vabatahtlikult (Vutä, Färças 2015: 370). Õppija soov tuleneb võimalustest ja sellest, kuidas neid nähakse ja palju on tegureid, mis seda mõjutavad (Räis jt. 2014: 19). Ühelt poolt need on välisaspektid, nagu keskkond ja vahendid, teiselt poolt inimese enda isikuomadused: iseseisvus, õpimotivatsioon, eesmärgikindlus, õpioskused, järjekindlus, visadus (Istance 2015: 228-229). Õppimine täiskasvanuna ei ole mitte kõigi jaoks väga lihtne.

Kui inimesed täheldavad, et senistest teadmistest ei piisa, et teada, kuidas toimida või toime tulla käesoleva olukorraga, on nad sunnitud õppima midagi uut (Jarvis 1998: 90-92). Õppimine algab seega alati kogemisest - kui pole kogemust, ei saa olla ka õppimist, kuigi õppija teadlikkuse tase etendab tähtsat osa mõlemas, nii kogemuses kui ka sellest tulenevas õppimises (Jarvis, 1998: 92). Tänapäeval eristatakse kolme liiki

täiskasvanuõpet – formaalne, mitteformaalne ja informaalne. Kõik need kolm liiki on osa elukestvast õppesest.

Formaalne õppimine tähendab haridusasutuses õppimist ehk tasemehariduse omandamist (Lee 2014: 465). Täiskasvanu õpib tavaliselt kas täiskasvanute gümnaasiumis, kutse- või kõrgkoolis. Tasemehariduse tunnuseks on riiklikult kinnitatud teatud kindlatele, sageli rahvusvahelistele kriteeriumidele vastavad õppekava. Kogu õppimisprotsessi jälgitakse ja hinnatakse. Tasemehariduses osaletakse sagedamini töötaja enda algatusel.

Mitteformaalne õppimine tähendab osalemist tööalasel või vabahariduslikul koolitusel ehk kursustel, seminaridel ja konverentsidel õppimist. Selline õpe võib toimuda mitmesugustest kohtades, mitte tingimata koolis või klassiruumis. On õppija seisukohast lähtudes eesmärgistamata õppimine, mis toimub igapäevaelu situatsioonides (näiteks perekonnas, töökohas, vabal ajal jne). Informaalse õppe tulemused ei ole enamasti õppija jaoks koheselt nähtavad. Mitteformaalse õppe eripära seisneb selles, et selle eesmärgiks ei ole formaalhariduse ehk riiklikult kinnitatud õppekava omandamine. Teadmised ja oskused omandatakse väiksemas ulatuses, kitsamas valdkonnas.

Informaalne õppimine on iseseisev õppimine, mida mõnel juhul nimetatakse ka eluhariduseks. Selline õppimine tähendab õppimist igapäevaelu situatsioonide kaudu, näiteks vabal ajal, pere keskel või tööl (Eesti elukestva ...2014). Tavaliselt ei sea õppija eesmärgiks mingi kindla haridustaseme omandamist, informaalne õppimine ei sisalda tulemuse välishindamist. Iseseisev õppimine annab tulemusi, kuid need ei ole alati kohe ega otseselt märgatavad ning niisuguse õppimise eest ei anta ka tunnistust ega diplomit nagu formaalõppes. Õpe ei ole õpiesmärkide, õppematerjali ega õpiaja mõistes struktureeritud ning tunnistust ei anta. Informaalne õpe võib olla planeeritud, kuid enamasti toimub see ettekavatsemata ning juhuslikult. Reeglina ajendab täiskasvanut õppima mingi konkreetne vajadus, näiteks võime konkureerida tööturul ja eneserealiseerimine.

2.2. IVKHK Narva õppekoha ümber- ja täiendõppe võimalused

Ida-Virumaa Kutsehariduskeskus on Haridus- ja Teadusministeeriumi hallatav riigiasutus, mis juhindub oma tegevuses kutseõppeasutuse seadusest, põhimäärusest ja

muudest õigusaktidest (Ida-Virumaa... 2016). Kutsehariduskeskus – kutsehariduskeskus, kutseõppekeskus, kutseharidusasutus, kus on võimalik õppida paljudel erialadel ja saada kutseõpe, mis Kutseõppeasutuse seaduse tähenduses õppimis-, õpetamis- ja korraldustegevuste kogum, mille eesmärk on kutsehariduse omandamise võimaldamine. (KutÕS § 2013). Õpe toimub õppekohtadega Jõhvis, Sillamäel ja Narvas. Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuses on viis erialaõppe osakonda – teenindusõpe, majandusõpe, tehnikaõpe, tehnoloogiaõpe ja IT- õpe. Valida saab enam kui kolmekümne eriala vahel. Õppida on võimalik asuda põhi- ja keskhariduse baasil statsionnarsesse õppesse või töö kõrvalt paindliku graafiku alusel. Kooli õppekeeled on eesti, inglise ja vene keel. (Ida-Virumaa...2016)

Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuse põhitegevusteks on (Ida-Virumaa...2016):

- kutseõppe korraldamine erinevates õppevormides eesti ja vene keeles;
- täiskasvanute koolitus, täiendusõpe;
- kutsealase teavitamise ja nõustamise korraldamine maakonna õpilastele ja täiskasvanutele.

Selle lõputöö jaoks kõige rohkem pakub huvi inimese arenguvaldkond, see pärast autor tutvustab kõigepealt Ida-Viru maakonna arengukavast kindlad eesmärgid ja suunad selles valdkonnas. Ida-Virumaa maakond on region, mis eristub oma arenguvajadustelt muudest piirkondadest ennekõike kõrgema püsiva tööpuuduse ja madala ettevõtlusaktiivsusega. Ida-Virumaad võib pidada piirkonnaks, kus on potentsiaali turismi- ja puhkemajanduse jätkuvaks kasvuks. Logistikas ja üksikutes tööstusharudes on head eeldused mitmekülgse arengupotentsiaali ja piirkonnaspetsiifilisi ressursside kasvavaks ärakasutamiseks. Seda kinnitab ka Ida-Soome piirkonna vastav kogemus. Soodne asend Peterburgi ja Tallinna Helsingi arengukoridoris, Vene turu lähedus, rikkalik loodus- ja kultuuripärand, energiaressursid, ülikoolide regionaalsete kolledžite olemasolu ja potentsiaal piirkondlikus arengus, konkurentsivõimeline tehniline kõrgharidus ja kompetents ning kahe. (Eesti... 2014: 30)

Aastal 2016. oli Ida-Virumaal tööturul hõivatuid kokku 59,4 tuhat inimest (Statistikaameti andmetel). Seisuga 31.12.2016 oli maakonnas registreeritud 6455 töötut inimest. Põhilisteks hõive valdkondadeks (üle 1000 hõivatu) oli 2016 aasta seisuga Ida-Virumaal: põlevkivi kaevandamine, keemiatööstus, masinate ja seadmete paigaldamine,

metallitööstus, elektrienergeetika, ehitus, veondus, rõivatootmine, jaekaubandus, kinnisvaraala tegevus, tervishoid.

Täiskasvanu ümber- ja täiendõppe on väljaspool tasemeõpet õppekava alusel toimuv eesmärgistatud ja organiseeritud õppetegevus. Peamiseks kriteeriumiks selle defineerimisel on väljundipõhise õppekava olemasolu. Täiendõppe võib toimuda erinevas mahus, vormis ja erinevaga sisuga. Üksikute kompetentside arendamiseks toimuvad koolituskursused, mille kestus võib olla mõni tund või päev ning kursused, mis võimaldavad omandada mõne valdkonna põhioskusi ja teadmisi, mis eeldatavalt on ajaliselt mahukamad (Haridus- ja Teadusministeeriumi infoleht).

Alates 2016. aastast tasuta täiend- ja ümberõpet pakub Haridus- ja Teadusministeerium Euroopa Sotsiaalfondi toel. Kursused toimuvad kutseõppeasutustes ja kutseõpet pakkuvates rakenduskõrgkoolides. Tasuta täiendkursustele on oodatud täiskasvanud, kellel pole erialast haridust või puudub keskharidus. Tasuta kursused võimaldavad uuendada ning täiendada oma teadmisi, oskusi ja hoiakuid. Eelkõige on oodatud madalama haridustasemega või aegunud kvalifikatsiooniga õppijad. Selle projekti raames pakus täiendkursusi ka Narva õppekoht.

Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuse kolme õppekoha võrdlusnäitajaid on kirjutatud allolevasse tabelisse (tabel 1). Praeguse seisuga Narva õppekohas töötab koos õpetajatega üle 100 töötajat. Õpe toimub vastavalt registreeritud õppekavadele, mis said akrediteerimise ning õppekoht pakub valikuks mitu erialasid. Õppekohal on suur eelarve oma tegevuse ja majandamise jaoks. Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuse Narva õppekoht on Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuse tegutsev kutseõppeasutus, mis korraldab tasemeõpet järgmistes õppekavarühmades: meediatehnoloogiad, kaubandus, äriteenused, info- ja kommunikatsioonitehnoloogiad, energeetika ja automaatika, mehhaanika ja metallitöötlus, transporditehnika, tekstiili- ja nahatöötlus, toiduainetöötlus, ehitus, logistika, turismi-, toitlustus- ja majutusteenindus ning korraldab täiendusõpet õppekavarühmades ja võtmepädevuste alal, kus on olemas õppe läbiviimiseks vajalik õppekeskkond ja vajaliku kvalifikatsiooniga õpetajad. (Ida-Virumaa...2016: 5-9)

Viimastel paari aastatel on kooli 10 õppekavarühma akrediteeritud kuueks aastaks see tähendab maksimumtulemusena, mis annab koolile õiguse viia läbi kutseõpet ka

viiendal tasemel. Lisaks sellele korraldab Narva õppekoht täiendõpet õppekavarühmades ja võtmepädevuste alal, kus on olemas õppe läbiviimiseks vajalik õppekeskkond ja vajaliku kvalifikatsiooniga õpetajad.

Tabel 1. *Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuse põhinäitajad aastal 2015.*

Õppekoht	Õppijate arv	Töötajate arv kokku	Õpetajate arv	Registreeritud õppekavade arv	Erialade arv	Eelarve, eurodes
Jõhvi	1037	119	76	69	28	2 893 535,21
Sillamäe	782	77	28	15	9	1 854 439,43
Narva	1002	101	68	42	30	2 637 372,37

Andmed: Ida-Virumaa Kutsehariduskeskus. Autori koostatud.

Aastal 2016. osales Ida-Virumaa Kutsehariduskeskus täiskasvanute võtmepädevuste arendamiseks taotlusvoorus. Selle projekti raames kolmes õppekohas toimusid täiendkoolitused (vt tabel 2). Tabel 2 näitab täiendkoolituste osalejate arvu õppekohati. Võrreldes Sillamäe ja Jõhvi õppekohtadega, Narvas toimus üle 39% ühinenud kooli täiendkursuste kogu arvust.

Tabel 2. *Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuse täiendkoolitustes osalejate arv ajavahemikus 01.01.2016- 28.02.2017*

Tasuta koolitused	Osalejate arv
Jõhvi	1041
Sillamäe	212
Narva	809
Kokku	2062

Andmed: Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuse Narva õppekoht. Autori koostatud.

Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuse Narva õppekoht pakkus esmajoones õppimis- ja sotsiaalseid oskusi, algatusvõimet ja ettevõtlikkust, võõrkeelteoskusi (seal hulgas eesti keele oskus muukeelsete täiskasvanute hulgas) ning digipädevusi, aga ka teisi võtmepädevuste hulka kuuluvaid kompetentse arendavaid koolitusi.

Ajavahemikus 01.01.2016 – 28.02.2017 toimus kokku Narva õppekohas 63 (sa isikuarengule suunatud täiendkursused) erineva mahuga täiendkoolitust. Koolitustele oli

registreeritud 858 kohta, finantseeritud 806 kohta ning tunnistuse said 809 õppijat. Koolituse viisid peamiselt Narva õppekoha õpetajad läbi, välja arvatud 10 täiendkursust. Nende läbiviimiseks oli kaasatud kutsutud õpetajad. Täpsem info kursuste nimetuste, mahu, osalejate ja lõpetajate arvu kohta on toodud lisa 1.

2.3. Rakendusüüringu metoodika

Lõputöö läbiviidava rakendusüüringu ülesandeks on selgitada välja, milline on tegelik tööturu vajadus täiendkoolituste järele Narvas seisuga 15.03.2017 ning analüüsida Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuse Narva õppekoha poolt pakutud täiendkoolituste vastavust tööturu vajadustega.

Autor on püstitatud endale järgmised uurimisküsimused:

- Millised on erinevused töötajate vajaduse Narva linnas ja Narva õppekoha täiendkursuste osalejate koosseisu vahel?
- Millised on need ametid tööturul, keda Narva õppekoht ei valmista ette ja võiks täiendkursusi korraldada tulevikus?
- Millised on need ametid tööturul, keda Narva õppekoht valmistab tööturu nõudlusest rohkem?
- Kuidas on seotud tööandja nõudmised täiendkursuse õpiväljunditega?

Kogumi moodustavad Eesti Töötukassa tööjõu vajaduse ja Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuse Narva õppekoha täiendkursuste andmed. Üüringu osas rakendatakse juhtumiuüringu metoodikat. Andmete saamiseks kasutatakse allikatena olemasolevaid dokumente. Juhtumiuüringus kasutatakse statistiliste (kvantitatiivsete) andmete võrdleva analüüsi meetodit ning kontentanalüüsi.

Traditsiooniliselt on juhtumiuüringut rohkem kasutatud sotsiaalteadustes, kuid tänu sotsiaalsete faktorite tugevale sidususele teiste valdkondadega. Juhtumiuüring - on uurimismeetod, mis uurib kaasaegset fenomeni reaalse tingimustes (Yin 2009: 18). Uurimismeetodina kasutatakse fenomeni uüringu korral juhtumiuüringut, kui (1) esineb tegurite ja vastastikkuste seoste suur mitmekülgsus, puuduvad (2) põhitegurid määramaks, millised tegurid ja vastastikkused seosed on tähtsad ning (3) kui tegurid ja vastastikkused seosed on vahetult jälgitavad. Autor leiab, et nimetatud meetod sobib

kõige paremini lõputöö eesmärkide saavutamiseks, kuna kaasaegset ettevõtet uuritakse reaalse tingimustes.

Juhtumiuuring on eelistatud uurimisstrateegia juhul kui (Mägi 2013: 18):

- fookus on suunatud mingile reaalse elu kontekstis kulgevale nähtusele või kui uurivat tähtsust on raske uurida väljaspool selle loomulikku keskkonda;
- soovitakse detailset ja sügavuti minevat pilti toimuvast.

Erinevate valdkondade uurijad kasutavad juhtumiuuringu meetodit, et luua uut teooriat, vaidlustada olemasolevat teooriat, selgitada situatsiooni, kindlustada alust, et lisada olukorrale lahendusi, uurida või kirjeldada objekti või nähtust. Juhtumiuuringu meetodi eeliseks on tema sobivus igapäevaellu, kaasaegsus ja kättesaadavus läbi kirjalike aruannete. (Baxter, Jack 2008: 547)

Uurimuse läbiviimiseks on vaja lähteandmeid. Kõigepealt on vaja teada saada millised erinevused on töötajate vajaduse vahel Narva linnas (milliseid töötajaid ja kui palju otsivad tööandjad) seisuga 15.03.2017 ja Narva õppekoha koolituste vilistlaste koosseisu (milliseid töötajaid ja kui palju koolitas Narva õppekoht) ajavahemikus 01.01.2016 – 28.02.2017. Nende andmete põhjal saab veel järeldada, milliseid kursusi on Narva õppekohal tarvis tulevikus teha rohkem ning millistest võiks loobuda. Autorit ka huvitab, kas kõik registreeritud soovijad lõpetasid täiendkursust.

Eesti Töötukassa andmed oli võetud Töötukassa kodulehelt seisuga 15.03.2017 ning kajastavad Narva tööturu seisust ehk vabad ametikohad Narva linnas ja need ametikohad, mille puhul ei ole väga oluline, mis regioonis töötaja tegelikult elab. Narva õppekoha täiendkursuste info lõputöös kasutab autor seisuga 28.02.2017. Need on täiendkursused, mis oli läbi viidud ajavahemikus 01.01.2016 kuni 28.02.2017, välistades isikuarengule suunatud täiendkursused.

2.4. Tööturu ja täiendkursuste tulemuste vastavuse analüüs

Täiendkursuste analüüsi jaoks oli võetud 01.01.2016 – 28.02.2017 - pikema ajavahemiku andmed. Autori arvates just see ajavahemik on õige ja sellele on mitu põhjust. Kõige pealt täiendkursuste maht on väga erinev ja tunnid ei toimunud

igapäevaliselt. Osade täiendkursuste kestvuse periood oli kolm neli kuud. Teiseks põhjuseks on see, et inimesed leiavad tööd ühe nädalaga või isegi ühe kuuga väga harva, seega on peale täiendkursuse lõppu inimesel läheb aega töö otsimisele ja tööle saamisele. Kolmandaks põhjuseks pikema perioodi andmete võtmise aluseks on selles, et kui täiendkursused toimusid aastal 2016. kevadel – see oli täiendkursute esimene voor ning inimesed valisid kursuse suvaliselt. Inimestel oli huvi tasuta õppimise vastu ning alates sügisest oli juba näha, et täiendkursuse temaatika oli osalejate teadlik valik.

Ajavahemikus 01.01.2016 – 28.02.2017 Narva õppekohas viidi läbi kokku 63 täiendkursust, millest 27 täiendkursust (lõpetajate arv 330 inimest) oli suunatud isikuarengule ja milliste andmeid käesoleva lõputöö autor ei võtta analüüsimisel arvesse. Näiteks sellised kursused on isikuarengule oli suunatud järgmised täiendkursused: tabelarvutusprogrammi kasutamine ettevõttes, helimontaaž arvutis, kontoritöötarkvara MS Office Excel algajatele ja edasijõudnutele, projekteerimisprogrammi AutoCAD baaskursus ja muud.

Osa täiendkursustest toimusid kaks korda aastas, kevadel 2016. ning sama aasta sügisel. Täiendkursuste temaatika oli erinev, alates õblemisest, kokkandusest, metallitöödest ja kuni tööalase arvutikasutamiseni, keele õppimiseni ja väike äri planeerimiseni. Samas oli ka täiendkursuste maht erinev, 40 kuni 160 akadeemilist tundi. Ajavahemikus 01.01.2016 – 28.02.2017 Narva õppekohas lõpetasid kokku täiendkursuse 468 inimest, mis on tegelikult natuke üle riigitellimuse.

Täiendkursustele registreerunute arv oli 495 inimest. Haridus- ja Teadusministeeriumi tellimuse järgi oli võimalus valmistada 459 inimest. IVKHK Narva õppekoha plaan sai täidetud, lõpetajaid oli isegi rohkem, Narva õppekoht finantseeris enda eelarvest 10 kohta juurde.

Täiendkoolituste puhul väljalangevuse protsent on väike, alla 6%. Võrreldes Narva õppekoha tasemeõppega (kutseõppe väljalangevuse määr 2015/2016. akadeemilisel aastal - 16,1%) see näitab, et täiendkoolituste osalejad on rohkem motiveeritud. Seda enam kahju, et peale kursuste lõpetamist nemad ei leia endale tööd.

Enne kui analüüsida Narva linnas töötajate vajaduse ja IVKHK Narva õppekoha täiendkursuste lõpetajate vahe, toob autor riigitellimuse täiendkursuste nimekirja ette,

mis toimusid IVKHK Narva õppekohas ajavahemikus 01.01.2016 – 28.02.2017 (vt tabel 3)

Tabel 3. Narva õppekoha täiendkursused õppekava rühmiti ajavahemikus 01.01.2016 - 28.02.2017

Õppekava rühm (täienduskoolituse standardi järgi)	Osalejate arv (HTM tellimus)
Ehitus ja tsiviilrajatised	170
Arvutikasutus	128
Mehaanika ja metallitöö	103
Kokandus	66
Isikuareng	57
Tekstiile, rõivaste, jalatsite valmistamine ning naha töötlemine	34
Juhtimine ja haldus	28
Majandusarvestus ja maksundus	28
Elektroonika ja automaatika	28
Koduteenindus	27
Elektrotehnika ja energeetika	27
Transporditeenused	26
Materjalitöötlus	24
Toiduainetöötlus ja -tootmine	24
Hulgi- ja jaekaubandus	24
Audiovisuaalne ja muu meedia	12
Mootorliikurid, laevandus ja lennundustehnika	12

Andmed: Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuse Narva õppekoht. Autori koostatud.

Lisas 1 on toodud Narva õppekohas läbi viidud ajavahemikus 01.01.2016 – 28.02.2017 täiendkursuste täisnimekiri (sh isinguarengule suunatud täiendkursused), mille põhjal on koostatud tabel 3. Tabelist 3 on näha täiendkursuste riigitellimust Narva õppekohal. Sellest võib järeldada, et Haridus- ja Teadusministeeriumi arvates Narva linnas kõige rohkem vajatakse praegu ehitajaid, arvutioskustega töötajaid ning metalli töötlemise oskustega töötajaid. Kõige rohkem vajavate ametikohtade nimekirja on ka toodud allapoole (tabel 4) Tabelist 4 on selgelt näha, et seisuga 15.03.2017 Narva linnas tööturul kõige rohkem vajatakse õmblejaid, puidutöötlejaid, tugisiskuid, keevitajaid ja autojuhti, ehitajaid, taksojuhti, juuksuri, ettekandjaid jne. Ainult seitsme ametikoha puhul vajatakse üle 10 töötajat, ülejäänutele ametikohtade puhul tööandjate vajadus kolm kuni kaheksa töötajat. Eriti suurem vajadus tööturul seisuga 15.03.2017 on õmblejate järele, 49 töötajat.

Tabel 4. Narva linnas kõige rohkem vajalikkute ametikohtade loetelu seisuga

15.03.2017

Ametikoht	Töökohtade arv
Õmbleja	49
Puidutöötaja	20
Tugiisik	15
Keevitaja	12
Veoautojuht (CE) (autojuht (CE))	12
Krevetikoorija	10
Kontaktiotsija (kaugtöö)	10
Ehitaja	8
Grupijuhendaja	8
Taksojuht	8
Juuksur	7
Torulukksepp	4
Rahvusvaheliste vedude autojuht	4
Painutuspingi operaator	4
Maniköörija (küünetehnik)	4
Koostelukksepp	4
Interneti infootsingu spetsialist	4
Ettekandja/kelner	4
Katusemeister	4
Toateenindaja	3

Andmed: Eesti Töötukassa. Autori koostatud.

Et vastata püstitatud uurimisküsimusele - millised erinevused on töötajate vajaduse vahel Narva linnas ja Narva õppekoha täiendkoolituste lõpetajate koosseisu autor on koostatud võrdlustabeli (vt lisa 2) Analüüsisid võrdlustabelit lisas 2 vaatas autor, keda valmistatakse vastavalt tööturu vajadusele ette, kirjutab sellest, keda valmistatakse rohkem kui tööturul vaja on, see järel kirjutab sellest, keda valmistatakse vähem kui tööturul vaja on. Lõpuks kirjutab autor, milliseid kursusi ei viida üldse läbi, aga tööturul vajadus on olemas.

Vastavalt tööturu vajadusele valmistatakse ette Narva õppekohas kõige rohkem järgmised töötajad: õmblejad, puidutöölemisega seotud töötajad, autoremondiga seotud töötajad, müüjad, kes võiksid töötada nii kauplustes, kui ka telefoni teel, hotelli ja restorani teeninduspersonali. Tabelisse lisas 2 said ainult 36 Narva õppekohas läbi viidud täiendkursust (tabelis on 22 täiendkursuste nime, sest osa täiendkursustest toimusid analüüsitud ajavahemikus korduvalt), mis vastavad suurel või väikesel määral

seisuga 15.03.2017 tööturu vajadusele. Lisa 2 näitab millised Narva õppekohal läbi viidud kas üks või rohkem täiendkursust vastab vajavale ametikohale tööturul. Näiteks tööturul vajava ametikohale õmbleja oli sobilikud kolm erinevat täiendkursust: kodutekstiili õmblemise kursus, soojendusvoodriga toodete töötlemine ja sisselõikeliste taskute töötlemine. Selliseid ametikohti, millele sobis mitu täiendkursust seisuga 15.03.2017 tööturul on kokku viis. Tabelist lisa 2 on ka näha, et on olemas ka vastupidine olukord, kui üks läbi viidud Narva õppekohas täiendkursus sobib mitmele tööturul vajavatele ametikohtadele. Näiteks puidu lõikamine puidutöötlemispinkidel sobib neljale ametikohale ehk oleks kasulik nende töös. Need on puidutöötaja, tislertöötaja, puusepp ja mööbli viimistleja. Kokku oli seiste ametikohta tööturul, millistele sobivad rohkem kui üks täiendkursus.

Edasi analüüsib lõputöö autor keda valmistatakse Narva õppekohas rohkem, kui tegelikult tööturu nõudlus on. Selleks, et andmed oleksid paremini arusaadavamad, lisa 2 on olemas võrdlustabel, mille osa on ka toodud allapoole (vt tabel 5). Tabelist 5 on näha Narva õppekohas täiendkursustel ettevalmistatud inimeste arvu kokku, tööturu vaba ametikohti kokku ning nende kahe vahe. Tabeli 5 põhjal saab järeldada, et 20 täiendkursuste puhul ei ole tööturu vajadusega vastavust, ehk valmistatakse palju rohkem töötajad, kui tööturg vajab (neljas veerg ehk vahe). Sellisele olukorrale põhjuseks autori arvates võib olla see, et Narva õppekoht ei pööranud täiendkursuste planeerimise ajal eriti tähelepanu tööandjate vajadustele.

Tabel 5 näitab, et ajavahemikus 01.01.2016 – 28.02.2017 Narva õppekohas läbi viidud täiendkursustest ainult kolmandik kogu täiendkursuste arvust vastab Narva tööturu vajadusele.

Nelja täiendkursuse puhul Narva õppekoht valmistab küll töötajaid tööturul vajavate ametikohtade jaoks, aga nendest töötajatest ei piisa ehk valmistatakse palju vähem töötajaid ette, kui tegelikult tööturul vajadus on. Need on õmbleja tööga seotud kursused: kodutekstiili õmblemise kursus, soojendusvoodriga toodete töötlemine, sisselõikeliste taskute töötlemine ning puidutöötlemisega seotud kursus - puidu lõikamine puidutöötlemispinkidel.

Tabel 5. Narva linna töötajate vajaduse ja Narva õppekohal täiendkursuste vilistlaste koosseisu vahe seisuga 15.03.2017

Jr nr	Täiendkursuse nimetus	Osalejate arv kokku	Vabade töökohtade arv kokku	Vahe
1	Kodutekstiili õmblemise kursus	34	49	-15
2	Soojendusvoodriga toodete töötlemine			
3	Sisselõikeliste taskute töötlemine			
4	Puidu lõikamine puidutöötlemispinkidel	24	25	-1
5	Rataste ja rehvide vahetus ning tasakaalustamine	12	4	8
6	Teenindamiskultuur kaubanduses	23	5	18
7	Puhastusteenindaja koolitus	30	9	21
8	Valikpagaritoodete tehnoloogia	24	2	22
9	Gaaslõikamine	40	9	31
10	Keevitusroboti kasutamine metallitöötluses			
11	Abikoka koolitus			
12	Lasteaia koka koolitus	48	5	43
13	Toitlustusettevõtte kalkulatsiooni koostamine MS Office Exceli abil			
14	Poolautomaatkeevitamine ja detailide järeltöötamine	64	12	52
15	Käsikaarkeevitamine ja detailide järeltöötamine			
16	Tig-keevitamine ja detailide järeltöötlemine			
17	Hoone sisepindade ettevalmistamine ja värvimine	89	12	77
18	Sisetööde elektriku koolitus			
19	Plaatimistööd			
20	Müüritööde teostamine			
21	Troppimine ja tõstetööd	80	1	79
22	Tõstukijuhi koolitus			
	Kokku	468	133	335

Andmed: Eesti Töötukassa, Ida-Virumaa Kutsehariduskeskus. Autori koostatud.

IVKHK Narva õppekoha poolt pakutavad 18 täiendkursust rahuldavad Narva tööturu vajadust töötajate vastu, aga töötajaid valmistatakse tööturu nõudlusest rohkem ja tööturul ei ole neid nii palju vaja. Juhtub nii, et inimesed lõpetavad kursuse ja ei leia endale üldse tööd. Neid täiendkursusi võiks hoopis pakkuda töötavatele inimestele nende kvalifikatsiooni tõstmiseks, mis on ka üks võimalustest. Eriti tööturu nõudlusest rohkem valmistab Narva õppekohas tõstukijuhte, ehitajaid, keevitajaid ja kokkasid ette. Ehitajatele oli suunatud 4 erinevat täiendkursust, millistele oli oodatud 89 osalejat, aga seisuga 15.03.2017 tööturul oli vaja ainult 12 ehitajat. Ehitaja ametikoha puhul on väga suur vahe tööturul vajaduse ja pakkumise vahel. Muidugi võib vaadata neid

täiendkursusi kui ehitaja erinevat töö sisu või spetsifikat. Sel juhul võib tõepoolest arvata, et täiendkursuste pakkumine vastab tööturule. Aga kui käesolevas töös vaatleb autor konkreetselt tööturu vajadust ja kursuste lõpetajate vahe, need töötajad, keda valmistatakse vajadusest rohkem ei leia lihtsalt endale tööturul rakendust.

Ülaltoodud analüüsis lõputöö autor nimetab neid ametikohti mida tööturul tööandjate vajadus on vähem kui Narva õppekohal valmistatud ette. Need oli päris palju, aga samas tabelis 5 Narva linna töötajate vajaduse ja Narva õppekohal täiendkursuste vilistlaste koosseisu vahe on olemas viis ametikohta, mille puhul on vastupidine olukord - mille Töötukassa andmetel seisuga 15.03.2017 tööturu vajadus on suurem ja IVKHK Narva õppekoht valmistab vähem töötajaid, kui tööturul tegelikult vaja on (vt lisa 2) Need kõige suurema nõudlusega ametikohad on õmbleja, puidutöötleja, tislripuidupingitööline, puusepp ja mööbli viimistleja. Kõige suurem vahe vajaduse ja pakkumise vahel on õmblejate puhul. Õmblejaid oli seisuga 15.03.2017 tööturul vaja 49 töötajat, aga Narva õppekohas said osaleda täiendkursustel ainult 34 inimest. Eriti suuremaks võiks vahe muutuda, kui vaadata õmblejatele mõeldud täiendkursuste sisu, sest kursuste temaatika vastab õmbleja töö sisu erinevatele osadele. Puidu lõikamine puidutöötlemispinkidel täiendkursusega olukord on enam - vähem tasakaalus tööturu vajadusega. Inimesed, kes läbisid selle täiendkursuse Töötukassa andmetel seisuga 15.03.2017 võiksid endale tööd leida puidutöötlejana, tislripuidupingitöölisena, puusepana või mööbli viimistlejana. Siin on kõige minimaalsem vahe tööturu vajaduse ja pakkumise vahel, ainult 1 töötaja võrra vajatakse rohkem, kui Narva õppekoht valmistab ette. Selle lõiku kohta autori järeldus on selline, et neid kursusi tuleb rohkem Narva õppekohas läbi viia.

Ametikohti, mille tarvis uuritavas ajavahemikus Narva õppekohal kursusi läbi ei viida, on 26 (vt tabel 6). Peamised nendest on veoautojuht, krevetikoorija, kontaktiotsija, juuksur, teetööline, rahvusvaheliste vedude autojuht, maniköörija (küünetehnik), koostelukksepp, interneti infootsingu spetsialist, ettekandja / kelner. Leiab kinnitust autori hüpotees, et Narva õppekoht ei paku üldse kursusi mõnede ametikohtadele, mille järgi Narvas on vajadus (vt tabel 6). Need kursused tuleks Narva õppekohal välja töötada ja pakkuma hakata. Need on järgmised ametikohad Eesti Töötukassa andmetel seisuga 15.03.2017, millistega Narva õppekoht võiks tulevikus arvestada planeerides täiendkursuste valikut (vt tabel 6). Narva õppekoht võiks korraldada täiendkursusi juuksuritele, autojuhtidele CE kateroogiaga.

Tabel 6. Ametikohad, mille jaoks Narva õppekohal täiendkursusi ei pakuta seisuga 15.03.2017

Ametikoha nimetus	Töökohtade arv
Veoautojuht (CE) (autojuht (CE))	12
Krevetikoorija	10
Kontaktiotsija (kaugtöö)	10
Juuksur	7
Teetööline	5
Rahvusvaheliste vedude autojuht	4
Maniköörija (küünetehnik)	4
Koostelukksepp	4
Interneti infootsingu spetsialist	4
Ettekandja / Kelner	4
Automaaler	3
Massöör	2
Kosmeetik	2
Garaaživärvate paigaldaja	2
Treial	2
Uste ja akende paigaldaja	1
UI/UX disainer (kaugtöö)	1
Töövahenduskonsultant	1
Sekretär-juhiabi	1
Kvaliteedi kontrollija	1
Infotehnoloogia spetsialist	1
Hotelli administraator	1
Tollideklarant	1
Multimeedia spetsialist	1
Bussijuht	1
Tehnik-projektijuht	1
Kokku	85

Andmed: Eesti Töötukassa. Autori koostatud.

Tabelist 6 näha, et tööturul on olemas ametikohad, kus on vaja ainult 1 töötajat, siis ei ole mõtet Narva õppekohal kursusi üldse teha. Aga sekretär, administraator, tollideklarant, tehnik-projektijuht ja ehk veel mõni - need nõuavad näiteks arvuti- ja tekstitöötluste ja tabelarvutusoskust - neid kursusi küll tehakse Narva õppekohas, ent tegemist on üldoskustega, põhioskused on nendel ametikohtedel teised. Selle analüüsi põhjal võib juba selgelt järeldada, milliseid täiendkursusi on Narva õppekohal tarvis tulevikus teha rohkem ning millisest võiks loobuda. Korraldada tuleb järgmised täiendkursused: õmblejatele, puidutöötajatele, veoautojuhtidele, autoteenindajatele, juuksuritele, kelneritele ja teenindajatele suunatud kursused.

Tabel 7. Narva tööturu tööandja nõudmised kandidaatidele seisuga 15.03.2017

Jr nr	Ametikoht	Töökohta de arv	Tööandja nõudmised		
			Haridus	Töökogemus	Lisanõudmised
1	Õmbleja	49	Ei nõuta	6 kuud	Õmblemisoskus
2	Puidutöötaja	20	Ei nõuta	Ei nõuta	Töötähe
3	Tugiisik	15	Ei nõuta	Ei nõuta	Töötähe
4	Keevitaja	12	Kutseharidus	2 aastat	Läbitud kursused
5	Veoautojuht (CE) (autojuht (CE))	12	Ei nõuta	Ei nõuta	Juhiluba C, CE
6	Krevetikooriga	10	Ei nõuta	Ei nõuta	Hea tervis
7	Kontaktiotsija (kaugtöö)	10	Keskharidus	Müügikogemus	Arvutioskus
8	Ehitaja	8	Kutseharidus	Ei nõuta	Töötähe
9	Grupijuhendaja	8	Kõrgharidus	3 aastat	-
10	Taksojuht	8	Ei nõuta	Ei nõuta	Juhiluba, hea sõiduoskus
11	Juukur	7	Kutseharidus	1 aasta	Tervisetõend
12	Torulukksepp	4	Kutseharidus	5 aastat	Sertifikaadid
13	Rahvusvaheliste vedude autojuht	4	Ei nõuta	1 aasta	Juhiluba B, CE
14	Painutuspingi operaator	4	Ei nõuta	6 kuud	-
15	Maniköörija (küünetehnik)	4	Kutseharidus	Ei nõuta	-
16	Koostelukksepp	4	Ei nõuta	3 aastat	Troppija ja laaduri juhi tunnistus
17	Interneti infootsingu spetsialist	4	Keskharidus	Ei nõuta	Arvutioskus
18	Ettekandja/kelner	4	Kutseharidus	1 aasta	Eesti, inglise ja vene keelte oskus
19	Katusemeister	4	Kutseharidus	5 aastat	Sertifikaadid
20	Toateenindaja	3	Kutseharidus	Ei nõuta	Keeleoskus

Andmed: Eesti Töötukassa. Autori koostatud.

Analüüsid andmeid autori teise hüpoteesi vaatenurgast on vaja vastata küsimustele kuidas on seotud tööandja nõudmised täiendkurse õpiväljunditega? Selleks, et vastata püstitatud küsimustele, autori poolt koostatud tabel 7, mis näitab millised on Eesti Töötukassa andmetel seisuga 15.03.2017 Narva tööturul tööandja nõudmised kandidaatidele (vt tabel 7) Tabelisse 7 pandud ainult kaksikümme ametikohta tööturul nõudluse suuruse järgi.

Tabelist 7 on näha, et tööandjad anavad väga vähe informatsiooni oma nõudmistest ametikoha kandidaatidele. Tööandja nõudmised ei ole üldse kõrged, pigem keskmised ja alla kesmist, vähemalt töökulutuste järgi otsustades. Näiteks ainult ühele ametikohale - grupijuhendajale rakendatakse kõrgemaid nõudmisi, ehk kandidaadil peab olema kõrgharidus ja kolmeaastane töökogemus. Kaheksa ametikoha puhul (keevitaja, ehitaja, torulukksepp, juuksur, maniköörija, ettekandja/kelner, katusemeister ja toateenindaja) on kandidaadil vaja omandada kutseharidust. Osale nendest ametikohtadest on olemas lisanõudmine tööandjalt, et kandidaadil oleks läbitud tervisekontroll. Seda nõuab Eesti Vabariigi seadusandlus.

Kahele ametikohale - kontaktiotsijale ja interneti infootsingu spetsialistile veel väiksemad haridusnõudmised tööandjal kandidaatidele. Kui inimene soovib kandideerida nendele kahele ametikohale tegelikult, temal peab olema keskharidus ja lisanõudmisena arvutioskus.

Kõige huvitavam selles tabelis on see, et üheksa ametikoha puhul tööandja ei nõuta mingit haridust üldse. Eriti on tähelepanu väärt kolm ametikohta: õmbleja, puidutöötleja ja tugiisik. Nende kolme ametikoha puhul tööandja ei nõuta haridust, ega töökogemust (v.a õmbleja - tööandja küsib 6 kuud töökogemust), tööandjal puuduvad lisanõudmised (v.a õmbleja – tööandja soov, et inimesel oleks õmbelmisoskus).

Töökogemust ei küsi tööandja üheksal ametikohal. Ülejäänud ametikohtadel nõutakse poole- kuni viieaastast töökogemust. Pikemat töökogemust tööandja küsib ehitamisega seotud ametikohtade puhul ehk selles valdkonnas, kus töötaja viga võib maksta väga palju. Need ametikohad on torulukksepp, keevitaja, koostelukksepp ja katusemeister. Lisanõudmisena tööandjad kirjutavad järgmist: õmblemisoskus, läbitud erialased kursused, juhiloa C/CE olemasolu, arvutioskus, sertifikaadid ja tunnistused, keelte oskused, hea tervis ja isegi kolme ametikoha puhul tööandja kirjutab lisanõudmisena töötahet (puidutöötleja, tugiisik, ehitaja).

Selle analüüsi põhjal võib öelda, et Narva tööturul tööandja nõudmised erinevate ametikohtade kandidaatidele ei ole konkreetselt välja toodud. Nagu oli ka varem mainitud, tööandja kirjutab vähe informatsiooni töökuulutustes oma nõudmiste kohta töötajatele. See raskendab kursuste planeerimist õppeasutuse poolt.

Edasi käesoleva lõputöö autor analüüsib kuidas on seotud tööandja nõudmised täiendkursuse õpiväljunditega. Selleks, et analüüsi seost auroti poolt koostatud tabel lisas 3. See näitab tööandja nõudmised konkreetsele ametikohale, selle ametikoha töö sisu, vastava täiendkursuse õpiväljundid. Allapool on toodud tabelist väike osa kahe ametikoha näitel – pagar ja tõstukijuht (vt tabel 8). Lisas 3 oleva tabeli põhjal võib järeldada, et täiendkursuse sisu on küll väga põhjalik, aga reaalselt täiendkursuse õpiväljundid ei seostu ametikoha töö sisuga, kursuse sisu on palju sügavam, kui töö juures inimesel läheb tõesti vaja, vähemalt kuulutuse põhjal otsustades. Kõige suurem vahe õpiväljundite ja ametikoha töö sisu vahel on keevitaja ja ehitaja puhul. Pagari ametikoha näide aga näitab, et selle ametikoha jaoks Narva õppekohal läbi viidud täiendkursuse sisu vastab täismääral, mis on pigem erand kui reegel.

Tabel 8. Tööandja nõumiste seos täiendkursuse õpiväljunditega (lühendatud)

Valikpagaritoodete tehnoloogia	<ul style="list-style-type: none"> • valmistab erinevat liiki taigast, vastavalt tehnoloogilisele juhendile; • valmistab soolased ja magusad täidised, lähtudes toote valmistamise juhistest; • valmistab lihtsamaid valikpagaritooteid lähtudes töökorraldusest ja etteantud juhistest; jahutab, lõppviimistleb ja pakendab tooteid.	Pagar	Kutseharidus, toiduhügieeni koolitus, töökogemus, erinevate pagaritoodete (juuretisest leivatainas, pärmitainas, lehttainas jm) valmistamine ja küpsetamine, kaupa laadustamine, enda järel koristamine
Troppimine ja tõstetööd Tõstukijuhi koolitus	<ul style="list-style-type: none"> • Teab troppimistööl kasutatavaid troppe, kette, trosse • Haagib tõstetropptidega tööks vajalikud materjalid ja juhendab käemärkide abil kraanajuhi tööd, järgides tööohutusnõudeid. Ladustab materjalid selleks ettenähtud kohta, lähtudes tööoperatsioonide järjekorrast. • Juhib materjalide ladustamisel ja teisaldamisel mehitanata tõsteseadet, järgides tööohutusnõudeid ja etteantud tööjuhiseid • teab tõstukite määratlust, liike ja kasutuse valdkonda; • tunneb laadimistransporditööde operatsioone, nende teostamise korda; • tunneb laadimis- ja transporditööde ohutu teostamist • oskab tõstukit juhtida 	Tõstukijuht-transporttööline	Kutsetunnistus, töökogemus, laadimistöed tõstukijuhiga

Andmed: Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuse Narvva õppekoht. Autori koostatud.

Järeldusena võib autor öelda, et ka selle hüpoteesi puhul lõputöö autori seisukoht oli õigele lähedane. Narva õppekohas täiendkursuste sisu küll on seotud tööturul vajava ametikoha töö sisuga, aga väga vähel määral.

2.5. Järeldused ja ettepanekud

Vaadates täiendkursustele registreerunute 495, HTM'i poolt tellitud osalejate 459 ja täiendkursuste lõpetajate 468 arvu, võib järeldada, et Narva linnas elanikel on huvi täiendkursuste vastu. Täiendkursuste puhul väljalangevuse protsent on väga väike - alla 6%, mida võib pidada heaks tulemuseks, sest Narva õppekoha kutsehariduse väljalangevuse keskmine näitaja 2016. aastal on 16%. Kursuste lõpetajate arvu on vaja püüda hoida samal tasemel. Et taset säilitada või veelgi tõsta õppekohal peaksid olema kindlad reeglid ja nõudmised täiendkursuste soovijatele ja samas täiendkursuste sisule.

Rääkides nendest täiendkursustest, mis vastavad oma sisult tööturu vajadustele, autori analüüsil selgus, et Narva õppekoht valmistab tööturu vajadusest rohkem töötajaid, kes lähitulevikus ei leia endale õpitud ametile sobivamat töökohta. Tööturul on 16 ametikohta, mille puhul valmistatakse töötajaid nõudlusest rohkem ehk 335 töötajat rohkem, näiteks kokkad, ehitajad, keevitajad. Sellisel olukorral võiks ainult pakkuda, et Narva õppekoht paneks kinni neid kursusi, mille töötajate järele vajadust tööturul ei ole – need võiksid täiesti tasu eest olla, aga mitte riigieelarvelised. Ning korraldada vaid neid tasuta kursusi, mille puhul inimene peale lõpetamist oleks võimeline leida sellele rakendust ja tööturul kõige suurem nõudlus. Need on õmbleja, puidutöötaja, tugiisik, keevitaja, veoautojuht (CE), kontaktiotsija (kaugtöö), ehitaja, grupijuhendaja, taksojuht, juuksur, aga korraldada näiteks 10-20 soovijatele, et ei valmistaks Narva õppekoht tööturu nõudlusest rohkem töötajaid ka.

On olemas ametikohad, mille puhul Narva õppekoht valmistab vastupidi vähe töötajaid. Nendest on tööturul puudu 16 töötajat: õmbleja, puidutöötaja, tiser-puidupingitööline, puusepp ja mööbli viimistleja. Sellisel olukorral tuleb Narva õppekohal korraldada ainult neid kursusi, mis reaalselt tööturul vaja on: vähendada neid, millistel praegu töötajaid on vajadusest rohkem ja suurendada neid, milliste puhul praegu ei piisa inimesi tööturul. Õmblejatele ja puidutöötlemisega seotud ametikohtadele jaoks vajavate täiendkursusi tuleb korraldada suuremale rühmale, näiteks 20 inimesele ja teine võimalus – korraldada mitte 2 vaid 3 korda aastas, kui tööturu vajadus ei saaks rahuldatud.

Töötukassa andmetele põhinedes on 26 tööturu ametikohta, millele IVKHK Narva õppekoht üldse ei paku täiendõppet (juuksur, kelner, veoautojuht ja muud). Nendest tööturul on puudu 85 töötajat. Nendele ametikohtadele on tarvis õppekohal korraldada lähitulevikus täiendkursusi.

Narva õppekohas ei viida üldse täiendkursusi, mille järele tööturul suur vajadus on olemas. Nende puhul autoril on selge järeldus, et need kursused tuleks Narva õppekohal välja töötada ja pakkuma hakata tulevikus. Need on siis järmised Töötukassa andmetel seisuga 15.03.2017 ametikohad, millistega Narva õppekoht võiks tulevikus arvestada planeerides täiendkursuste valikut. Neid ametikohti kokku on 26, peamised (kõige suurema nõudlusega tööturul) nendest on veoautojuht, krevetikoorija, kontaktiotsija, juuksur, teetöoline, rahvusvaheliste vedude autojuht, maniköörija (küünetehnik), koostelukksepp, interneti infootsingu spetsialist, ettekandja / kelner. Näiteks Narva õppekohal võiks korraldada täiendkursusi juuksuritele, autojuhtidele CE kateroogiaga.

Kui tööturu vajadus püsib sama, mis praegu IVKHK Narva õppekohal tuleb korraldada nii, nagu varem – läbiviimist jätkata järgmisi täiendkursusi: õmblejatele, puidutöötajatele, ehitajatele, teenindpersonalile, autoteenindajatele, kokkadele.

Analüüsidest seost täiendkursuste ja tööandja nõudmistest vahel selgus, et tööandjad ei anna töötajatele piisavalt informatsiooni selle kohta, kes on nende arvates kõige sobilikum kandidaat ametikohale. Töökulutustes ei kirjutata mitte alati, milline peab olema haridus, osa kuulutuste puhul on lisatud info vajalike tunnistuste kohta, mõnes kuulutuses esineb kogemuse nõue.

Kandidaatidel ikka ei ole selge, millist seisneb konkreetse ametikoha töö ja milliseid oskusi neil läheb töö juures vaja ja informatsiooni vähesus ainult raskendab igale tööturu osale töötajate leidmise protsessi. Tööandjatele tuleb soovitada rohkem ja põhjalikumalt informatsiooni töökuulutustes, mis lihtsustab nende töötajate otsingut ja ebasobivaid kandidaate tuleb vähem. Samas oleks ka soovitus autori poolt Narva õppekohale teha rohkem koostööd tööandjatega täiendkursuste planeerimise ajal. Näiteks tööandjad võiksid koostada loetelu nendest teadmistest ja oskustest, mida läheb vaja inimesel, kes võetakse tööle konkreetsele ametikohale. Hetkel Narva õppekoht korraldab infoüritusi tööandjatele seoses õppijate praktika korraldamisega, aga tulevikus

selline üritus võib olla suunatud ka täiendkursuste planeerimisele – tööandjate infopäev, kuidas koostada töökuulutusi, et tööandja saaks tööle temale kõige sobivama kandidaati.

Lähtudes uuringu tulemustest autor teeb ka üldisemat laadi ettepanekud IVKHK Narva õppekohale:

- Pidevalt jälgida, millised muudatused toimuvad tööturul selleks, et enne täiendkursuste planeerimist alati uurida tööturu vajadust konkreetsel ajaperioodil.
- Kursuste planeerimisel arvestada ametikohtade töö sisuga.
- Kasutada olemasolevate partnerite nõustamist igale ametikohale esitavate nõudmiste osas.
- Vähendada Narva õppekohal neid täiendkursusi, keda valmistatakse tööturu nõudlusest rohkem.
- Pöörata tähelepanu konkreetsemalt ametikohtadele tööturul, keda Narva õppekoht ei valmista üldse, et tulevikus neid korraldada

Kuna Haridus- ja Teadusministeeriumi Täiskasvanuhariduse edendamine ja õppimisvõimaluste arendamine projekt jätkub ka edaspidi, loodetavasti Narva õppekohas pareneb lähitulevikus täiendkursuste pakkumisega olukord.

KOKKUVÕTE

Täiendkursuste vastavus tööturu vajadustele on väga aktuaalne teema, sest praegu on käimas Haridus- ja Teadusministeeriumi Euroopa Sotsiaalfondi toel programm «Täiskasvanuhariduse edendamine ja õppimisvõimaluste arendamine», mille raames pakutakse tasuta täiendkursusi. Tööandjate vajadused muutuvad väga kiiresti. Et aktiivselt teguseda tööturul inimesed vajavad kvaliteetseid oskusi. Inimestel vajalike oskuste kindlustamises ja arendamises on täiendkoolitusel eriti oluline aga hariduse ja tööturu vajaduste kokkusobitamine on endiselt keeruline.

Lõputöö eesmärk on uurida välja, kuidas IVKHK Narva õppekoha täiendkursused vastavad tööturu vajadustele ning teha ettepanekuid, et IVKHK Narva õppekoht pakuks tulevikus enam täiendkursusi täiskasvanutele, et nad oleksid sisu ja kvaliteedi poolest tööandjate vajadustele vastavad.

Lõputöö esimeses peatükis on autori poolt tehtud ülevaade tööturu olemusest ja tööturгу kujundavatest teguritest, tööandja probleemidest tööjõu saamisel ning tööjõu puudumise leevendamise vahenditest. Tööturu olukord on ajas muutuv. Ettevõtte suurem vara on kindlasti töötajad. Tööandjad ei vaja täiuslikke ega ka mitte kõige paremaid inimesi, vaid neile kõige sobivaimaid. Alates 2016. aasta alguses pakub ka Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuse Narva õppekoht tasuta täiendkursusi täiskasvanutele. Autor toetub Eametsa, Mankiwi, Engle, Jurgelane, Grizane ja Jankova, Pauluse, Kalle, Grinevica ja Grivza, Ranise, Raiste, Pancaki, Bevinsi, Leetma teoteeriliste seisukohtadele.

Lõputöö teises peatükis iseloomustas autor täiskasvanuharidust ja selle võimalusi, tutvustas IVKHK Narva õppekohta. Tegemist on juhtumiuuringuga. Andmete saamiseks kasutas lõputöö autor allikatena olemasolevad dokumendid. Kogumi moodustavad Eesti Töötukassa ja Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuse Narva õppekoha andmed. Eesti Töötukassa andmed on võetud seisuga 15.03.2017 ja Narva õppekoha täiendkursuste info on võetud ajavahemikus 01.01.2016-28.02.2017. Analüüsi jaoks ei kasutanud autor isikuarengule suunatud täiendkursusi. Autor kasutas võrdlevat statistilist analüüsi ning kontentanalüüsi.

Uuringu tulemustest selgus, et Narva õppekohas ajavahemikus 01.01.2016 – 28.02.2017 läbi viidud täiendkursuste väljalangevuse näitaja on alla 6%. Riigitellimuse alusel IVKHK Narva õppekohas valmistatakse kõige rohkem ehitusega ja tsiviilrajatistega seotud töötajaid – 170, arvutikasutusega seotud töötajaid – 128, mehaanika ja metallitöoga seotud töötajaid – 103, kokkasid – 66 jne. Eesti Töötukassa andmetel seisuga 15.03.2017 tööturul kõige rohkem vajatakse õmblejaid – 49, puidutöötajaid – 20, tugiisikuid – 15, keevitajaid -12, veoautojuhte – 12, ehitajaid – 8, taksojuhte - 8, juuksureid – 7 töökohta. Narva õppekohal tuleb korraldada ainult neid kursusi, mis reaalselt tööturul vaja on: vähendada neid, millistel praegu töötajaid on vajadusest rohkem ja suurendada neid, milliste puhul praegu ei piisa inimesi tööturul.

Käesoleva uuringu andmetel on 22 täiendkursust vastab tööturu vajadusele, õmblejaid ja puidutöötlemisega seotud töötajaid valmistatakse tööturu vajadusest vähem, 20 täiendkursuste puhul – valmistatakse tööturu nõudlusest rohkem. Pakkumise ja vajaduse vahe kokku on 335 inimest. Tööturul vajavate 26 ametikoha puhul Narva õppekohas täiendkursusi ei toimu. Need on veoautojuht, krevetikoorija, kontaktiotsija, juuksur, teetöoline, rahvusvaheliste vedude autojuht, maniköörija (küünetehnik), koostelukksepp, interneti infootsingu spetsialist, ettekandja / kelner. Analüüsidest tööandja vajaduste seost täiendkursuste sisuga tuli välja, et tööandja nõudmised erinevate ametikohtade kandidaatidele ei ole konkreetselt välja toodud töökuulutustes. Tööandja ei kirjuta piisavalt informatsiooni töökuulutustes. See teeb sobiva töötaja leidmist raskemaks. Täiendkursuse õpiväljundid ei seostu ametikoha töö sisuga.

Käesoleva lõputöö autori hüpoteesid said osaliselt tõestatud. Esimese hüpoteesi puhul, et Narva õppekoha täiendkursuste valik ei vasta Narva tööpakkujate vajadustele autoril oli õigus ja seda kinnitas uuringu analüüs. On palju neid ametikohti tööturul, millele Narva õppekoht täiendkursusi ei korralda ja täiendkursuste osalejate arv on palju rohkem, kui tööturu nõudlus on. Teise hüpoteesiga seoses - pakutavad täiendkoolituste kursuste õpiväljundid ei vasta tööandjate poolt töötajatele vastavatel ametikohtadel esitavatele nõutele on raske hinnata, kas autoril oli õigus või mitte, sest tööandjad ei anna tööotsijatele piisavalt informatsiooni selle kohta, kes on nende arvates kõige sobilikum kandidaat ametikohale. Töökuulutustes ei kirjutata mitte alati, milline peab olema haridus, osa kuulutuste puhul on lisatud info vajalike tunnistuste kohta, mõnes kuulutuses esineb kogemuse nõue.

Lähtudes uuringu tulemustest tegi autor Narva õppekohale täiendkursuste planeerimiseks järgmised ettepanekud: pidevalt jälgida, millised muudatused toimuvad tööturul; enne täiendkursuste planeerimist, alati tuleb uurida tööturu vajadust konkreetsel ajaperioodil; kursuste planeerimisel arvestada ametikohtade töö sisuga; kasutada nõustamist partneritena olemasolevatelt tööandjatelt ametikohtade nõudmiste küsimuses; vähendada Narva õppekohal neid täiendkursusi, keda valmistatakse üleliigselt; pöörata konkreetsemalt tähelepanu ametikohtadele tööturul, keda Narva õppekoht ei valmista üldse.

Lõputöö on kasulik kõigepealt Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuse nõukogule ja juhtkonnale täiendkursuste planeerimisel tulevikus. Lisaks sellele lõputöö tulemused võivad anda Haridus- ja Teadusministeeriumile ülevaate tööturu ja täiendkursuste seostamise probleemidest ning olla toeks tulevikus samas valdkonnas põhjalikumate uuringute läbiviimise jaoks. Autori hinnangul täitis lõputöö oma püstitatud eesmärgid ning vastas uurimisküsimustele.

SUMMARY

THE CONGRUENCE BETWEEN THE TRAINING COURSES OFFER AND THE LABOR MARKET DEMAND BASED ON NARVA BRANCH OF IDA-VIRUMAA VOCATIONAL EDUCATION CENTER

Ever more employers complain for lack of labor force who fit their company needs. In fast-growing economy people need high skills to operate successfully on a labor market. Training courses have a special role in strengthening people's skills. It is still very complicated process of adjustment of education and labor market.

The goal of the present thesis is that Narva branch of Ida-Virumaa Vocational Education Center will offer in the future the quality and substance training courses according to the employer needs and requirements. Based on the goal of the thesis author formulated the research questions:

- What is the difference between labor market demand in Narva and Narva branch training courses graduates?
- Which are the work positions in labor market, that Narva branch doesn't offer a training course for and could possibly organize in the future?
- Which are the work positions in labor market, that Narva branch prepares more workers than the real demand of labor market is?
- How does the training course content reflect the employer's requirements for workers?

The present thesis consists of two parts – theoretical and empirical. The theoretical part of the thesis gives an overview of labor market essence, its formative factors, employer's problems with finding the right labor force and labor absence reduction tools. Labor market situation is constantly changing. Company's biggest asset are the workers. Employers do not need the best or perfect workers, but the most suitable for the company and the position. The theoretical part is based on the scientific literature of Eametsa, Mankiwi, Engle, Jurgelane, Grizane ja Jankova, Pauluse, Kalle, Grinevica ja Grivza, Ranise, Raiste, Pancaki, Bevinsi, Leetma.

The empirical part of the thesis is based on case study research. This method of study is specially useful for trying to test the real cases. For collecting data author of the present

thesis has used multiple data of existing documents. The data of available work positions is extracted from Eesti Töötukassa on the exact date of March 15th 2017. Narva branch of Ida-Virumaa Vocational Education Center data of training courses is extracted in the date range from January 1st 2016 till February 28th 2017. For analyses author did not use studying courses, which are directed at a personal development. Author has categorizes, tabulated and recombined data.

Analysing the data of research findings it became clear that training courses participants' dropout rate is lower than 6%. Narva branch offers studying courses mostly for building work positions – 170, computer science – 128, mechanics and metalworking – 103, cook – 66 and others. Same time by date of March 15th 2017 labor market offers vacant positions for seamstress – 49, woodworking – 20, support person – 15, welder – 12, truck driver – 12, builder – 8, taxi driver – 8, hairdresser – 7 and others.

Based on analysed data only 22 training courses meet the labor market demand. Concerning seamstress and woodworking positions Narva branch prepares less workers than needed and 20 studying courses prepare much more than labor market need is. Difference between labor market demand and labor force offer is 335 workers in total. Narva branch does not organize studying courses for 26 work positions on labor market. They are the following: truck driver, contact searcher, hairdresser, road mender, manicurist, waiter. In addition to all above employers give very few information in want ads, so it is very difficult to understand their requirements for concrete work position.

Based on the theoretical findings and the research conducted, the author makes recommendations to Narva branch for the future planning of a studying courses:

- To monitor constantly labor market changes in order to plan the studying courses in the future, that will meet the labor market demand in concrete period of time.
- To take into consideration work positions' requirements during studying courses planning.
- To involve existing partners for consulting during studying courses content configuring.
- To reduce the studying courses that Narva branch prepares over the labor market demand.
- To pay special attention to labor market positions that Narva branch does not offer studying courses now and will possibly organize in the future.

The present final thesis is helpful first of all to Narva branch of Ida-Virumaa Vocational Education Center for future planning of studying courses. Also it can give an overview to Ministry of Education and Research about connexion of labor market and studying courses.

Based on the conclusions and recommendations of the research, the author believes that present final thesis has completed its task and the aim of work has been achieved.

KIRJANDUS

Alas, Ruth 2016. Kas käia tööl või teha tööd? *Pärnu Konverentsid*.

<http://www.konverentsid.ee/juhtimine/2016/06/27/kas-kaia-tool-voi-teha-tood> (viimati vaadatud 15.05.2017)

Baxter, Pamela; Jack, Susan 2008. Qualitative Case Study Methodology: Study Design and Implementation for Novice Researchers. *The Qualitative Report*, 13(4), 544-559.

Available at <http://nsuworks.nova.edu/tqr/vol13/iss4/2/>, accessed May 1, 2017.

Bevins, P Scott; Carter, Karen; Jones, Virginia R.; Moye, Johnny J; Ritz, John M 2012. Producing a 21st Century Workforce. *Technology & Engineering Teacher*. Nov 2012, Vol. 72 Issue 3: 8-12. Available at

<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=43a853ee-f566-4c0a-b21a-42f8661ad8a7%40sessionmgr120&vid=186&hid=102>, accessed October 23, 2016.

Broughton, Andrea 2011. *Muutuste ja ümberkorralduste ennetamine*

sotsiaalpartnerluse abil. Vastastikune õppimine: Soome ja Balti rigid. Tallinn: Praxis.

<http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2011-Muutuste-ja-umberkorralduste-ennetamine-sotsiaalpartnerluse-abil-soome-balti.pdf> (viimati vaadatud 23.10.2016).

Clain, Alexandru 2016. Overcoming Barriers in Lifelong Learning: Moving Towards ET2020 Goals. *Romanian Journal for Multidimensional Education / Revista*

Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala. Vol. 8 Issue 1: 51-66. Available at

<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=1a9e4841-f159-4e30-be9e-a452b8ac1dd8%40sessionmgr101&vid=8&hid=124>, accessed February 17, 2017.

Eamets, Raul; Annus, Tiina; Paabut, Annika; Kraut, Liis; Arukaevu Riia 2003. *Eesti tööturg ja haridus*. Tallinn: Riigikantselei Euroopa Liidu sekretariaat, Tartu Ülikooli Euroopa Kolledž.

http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/eesti_tooturg_ja_haridus.pdf (viimati vaadatud 16.10.2016).

Eamets, Raul; Meriküll, Jaanika; Humal, Katrin; Krillo, Kerly; Pihor, Katrin; Rell,

Mari; Nurmela, Kirsti; Kaarna, Risto 2011. *Energeetika tööjõu uuring*. Tallinn: Praxis.

http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Ettekanded/ENTU_loppraport_10_10_2011.pdf
(viimati vaadatud 16.01.2017).

Eesti elukestva õppe strateegia 2020. 2014 Tallinn: Haridus ja Teadusministeerium.
<https://www.hm.ee/sites/default/files/strateegia2020.pdf> (viimati vaadatud 22.10.2016).

Eesti regionaalarengu strateegia 2014-2020. 2014 Tallinn: Siseministeerium.
https://valitsus.ee/sites/default/files/content-editors/arengukavad/eesti_regionaalarengu_strateegia_2014-2020.pdf (viimati vaadatud 16.10.2016).

Engle, Paul 2015. Where are the workers? *Industrial Engineer: IE*. Vol. 47 Issue 11: 18-18. Available at
<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=43a853ee-f566-4c0a-b21a-42f8661ad8a7%40sessionmgr120&vid=52&hid=102>, accessed October 23, 2016.

EK= 2016. Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. *Hariduse täiustamine ja moderniseerimine*. Brüssel. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX:52016DC0941> (viimati vaadatud 10.05.2017)

Evans, Karen 2014. Learning Through Life: where now for lifelong learning? *Adults Learning*. Autumn Vol. 26 Issue 1: 10-12. Available at
<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=7b468797-0c97-4b8b-af96-10568649ee35%40sessionmgr4006&vid=19&hid=4106>, accessed February 17, 2017.

Grinevica, Liva; Grivza, Baiba 2015. Analysis of youth integration into the labour market by the quintuple helix model in Latvia's regions. *Research for Rural Development - International Scientific Conference*. Vol. 2: 197-203. Available at
<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=529998e3-558e-4de7-8e4a-072b3474646a%40sessionmgr4006&vid=16&hid=4204>, accessed January 31, 2017.

Hariduse ja koolituse valdkonna ülevaade Eesti 2015. Luxemburg: Euroopa Liidu väljaannete Talitus.

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/tools/docs/2015/monitor_2015-estonia_ee.pdf (viimati vaadatud 16.10.2016).

Haridus- ja Teadusministeeriumi aasta-analüüs 2015. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium. <https://www.hm.ee/sites/default/files/aastaanalys2015.pdf> (viimati vaadatud 22.10.2016).

Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuse arengukava 2014-2020. Jõhvi: http://www.ivkhk.ee/fileadmin/files/yldinfo/Pohidokumendid/Arengukava_2016/Ida_Virumaa_Kutsehariduskeskuse_arengukava_2016-2020.pdf (viimati vaadatud 24.02.2017).

Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuse põhimäärus 2016. Tartu: Teadus- ja Haridusministeerium. http://www.ivkhk.ee/fileadmin/files/yldinfo/Pohidokumendid/IVKHK_pohimaarus.pdf (viimati vaadatud 16.10.2016).

ILO Key Indicators of the Labour Market 2016. International Labour Office. Available at http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf, accessed January 16, 2017.

Inimressursi arenduse rakenduskava 2010. Tallinn: Struktuurifondid. http://www.struktuurifondid.ee/public/suunised/IARK_muudetud_mai2010.pdf (viimati vaadatud).

Istance, David 2015. Learning in Retirement and Old Age: an agenda for the 21st century. *European Journal of Education*. Jun2015, Vol. 50 Issue 2: 225-238. Available at <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=1a9e4841-f159-4e30-be9e-a452b8ac1dd8%40sessionmgr101&vid=11&hid=124>, accessed February, 2017.

Jackson, Michelle 2007. How far merit selection? Social stratification and the labour market. *British Journal of Sociology*. Issue: 58: 367–390. Available at <http://onlinelibrary.wiley.com/wo11/doi/10.1111/j.1468-4446.2007.00156.x/full>, accessed January 20, 2017.

Jarvis, Peter 1998. *Täiskasvanuharidus ja pidevõpe. Teooria ja praktika*. Tallinn: SE & JS.

Jurgelane, Inguna; Grizane, Tamara; Jankova, Liga 2016. Role of university lifelong learning process implementation. *Research for Rural Development - International Scientific Conference*. Riga. Vol. 2: 246-253.

<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=f16d9f47-c04e-4204-a60a-6f000c1fed30%40sessionmgr102&vid=45&hid=128> (viimati vaadatud 20.01.2017).

Kalle, Eedo 2014. *Tootlikkusealane evolutsioon Eestis*. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikooli Kirjastus.

Katus, Kalev 2005. Inimese elutee. Perekonna majandamine. *Peremajanduse ABC* Tallinn: Vastus 12–47. <https://www.etis.ee/Portal/Publications/Display/e4c13579-a35c-4dd3-82b3-9d744ef78a59> (viimati vaadatud 27.12.2016)

Kleibrink, Alexander 2011. The EU as a Norm Entrepreneur: the case of lifelong learning. *European Journal of Education*. Vol. 46 Issue 1: 70-84. Available at <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=394ae0e0-5070-4d10-b99f-d07753931fc5%40sessionmgr107&vid=167&hid=102>, accessed October 22, 2016.

Kolberg-Kõiv, Jelena 2014. *Eesti pankade laenuoliitika ja ettevõtete finantseerimise protsess*. Bakalaureusetöö. Tallinn. Tallinna Tehnika Ülikool. <https://digi.lib.ttu.ee/i/?1304> (viimati vaadatud 27.12.2016)

Krillo, Kerly; Nurmela, Kirsti; Eamets, Raul; Philips Kaia 2010. Elukestva õppe roll turvalise paindlikkuse kujundamisel Eestis. Tartu: Tartu Ülikooli Sotsiaalteaduslike Rakendusuringute Keskus RAKE.

<http://www.eakl.ee/failid/fbbaae4fa01751fcdebd8e09011ef0d1.pdf> (viimati vaadatud 16.10.2016).

Kuddo, Arvo 2006. Ärikeskkond ja töösuhted. *Riigikogu toimetised*, 22: 93-105. <http://rito.riigikogu.ee/wordpress/wp-content/uploads/2016/10/RiTo-14.pdf> (viimati vaadatud 16.10.2016).

KutÕS = Kutseõppeasutuse seadus 2013. RT I, 30.12.2013

<https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015025> (viimati vaadatud 16.10.2016).

Lang, Ailen; Saar, Ellu; Vöormann, Rein; Tamm, Auni 2014. Tööandja toetus täiskasvanud õppijale. *Tööturu väljakutse kõrgharidusele*. Tallinn: Archimedes.

<http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/Tooturu%20v2ljakutsed%20k6rgharidusele.pdf> (viimati vaadatud 20.01.2017).

Lee, Wing 2014. Lifelong learning and learning to learn: An enabler of new voices for the new times. *International Review of Education / Internationale Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*. Vol. 60 Issue 4: 463-479. Singapore. Available at

<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=88a464f5-498a-4190-a72f-ba4b0cf3ec93%40sessionmgr4010&vid=14&hid=4106>, accessed February 17, 2017.

Leetmaa, Reelika; Võrk, Aandres; Eamets, Raul; Sõstra, Kaja 2003. *Aktiivse tööpoliitika tulemuslikkuse analüüs Eestis*. Tallinn: Praxis. <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2003-Aktiivse-toopoliitika-tulemuslikkus.pdf> (viimati vaadatud 16.01.2017).

Lim, Doo. Hun; Morris, Michael Lane 2006. Influence of Trainee Characteristics, Instructional Satisfaction, and Organizational Climate on Perceived Learning and Training Transfer. *Human Resource Development Quarterly*. Wiley Periodicals, Inc. Vol. 17, no. 1: 85-115. Available at

<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/hrdq.1162/epdf>, accessed January 20, 2017.

Lundvall, Bengt-Åke; Rasmussen, Palle 2016. Challenges for adult skill formation in the globalising learning economy – a European perspective. *International Journal of Lifelong Education*. Jul/Aug: Vol. 35 Issue 4: 448-464. Available at

<http://web.b.ebscohost.com/ehost/SmartLink/OpenEjsSmartLink?sid=394ae0e0-5070-4d10-b99f-d07753931fc5@sessionmgr107&vid=171>, accessed January 22, 2017.

Mankiw, N. Gregory 2009. *Macroeconomics*. USA: Harvard University: Worth Publishers. Available at

http://www.academia.edu/8458374/N._Gregory_Mankiw_Macroeconomics_7th_edition_2009, accessed November 27, 2016.

Marksoo, Ülle; Tammaru, Tiit 2011. Long-term unemployment in economic boom and bust: the case of Estonia. *TRAMES: A Journal of the Humanities & Social Sciences*. Vol. 15 Issue 3: 217-234. Available at <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=99c88e1d-7580-49f4-b5cc-2ad7511cd803%40sessionmgr106&vid=79&hid=115>, accessed October 27, 2016.

Milius, Karin 2014. *Tööturu olukord majandustsükli erinevatel perioodidel Balti riikides*. Magistritöö. Tartu.
http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/42384/milius_karin.pdf (viimati vaadatud 1.11.2016).

Narva Kutseõppekeskus arengukava 2014-2020. Narva.
http://nvtc.ee/files/dokumendid/Narva_Kutseoppekeskuse_arengukava_2016_2020.pdf (viimati vaadatud 24.02.2017)

Nestor, Mihkel 2013. Tööandjate ootused ja kutseharidus – mida ettevõtjad ootavad? *Riigi toimetised*. 28: 115-122. <https://rito.riigikogu.ee/wordpress/wp-content/uploads/2016/01/Rito28.pdf> (viimati vaadatud 31.12.2016).

Nurmela, Kirsti 2009. Täiskasvanuhariduses mitteosalemine põhjused, *Riigikogu toimetised*, 20: 123-129. <http://rito.riigikogu.ee/wordpress/wp-content/uploads/2016/04/RiTo-20.pdf> (viimati vaadatud 22.10.2016).

Panchak, Pat 2013. Toward a New Skilled Workforce Shortage Solution. *Industry Week/IW*. Nov: Vol. 262: 6-6. 2/3p. Available at <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=f16d9f47-c04e-4204-a60a-6f000c1fed30%40sessionmgr102&vid=23&hid=128>, accessed January 20, 2017.

Paulus, Margit 2007. *Haridustasemete ja töökohtade mittevastavus Eestis*. Magistri kraadi dissertatsioon. Tartu.
<http://www.mtk.ut.ee/sites/default/files/mtk/dokumendid/e881fe810b94cd1255ba54aef0b64b1d.pdf> (viimati vaadatud 16.10.2017).

Raiste, Marika 2012. *Madala haridustasemega tööjõu olukord Eestis*. Bakalaureusetöö. Tartu. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/28643/Raiste_Marika.pdf?sequence=1 (viimati vaadatud 3.12.2016)

Randmaa 2014= *Inimeste oskuste ja tööturu vajaduste ühitamise rakkerühm*. Eesti tööturg täna ja homme. Koost. Randma Tiia 2014. Tallinn: Riigikantselei. <http://www.digar.ee/arhiiv/et/raamatud/22347> (viimati vaadatud 10.12.2016).

Ranis, Gustav 1997. The micro-economics of “surplus labor”. Yale University: economic growth center. Center discussion paper no. 772. Available at http://www.econ.yale.edu/growth_pdf/cdp772.pdf, accessed October 14, 2016.

Reamer, Andrew 2016. Better Jobs Information Benefits Everyone. *Issues in Science & Technology*. Fall Vol. 33 Issue 1: 58-63. Available at <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=529998e3-558e-4de7-8e4a-072b3474646a%40sessionmgr4006&vid=23&hid=4204>, accessed January 31, 2017.

Roosmaa, Eve-Liis; Tamm, Auni; Roosalu, Triin 2010. Täiskasvanud õppijate hoiakud ja kogemused Euroopa riikide andmete põhjal. Rmt Roosalu, Triin (Toim.). *Kolmekesi elukestvas õppes: õppija, kool ja tööandja* (19-32). Tallinn: Eesti Täiskasvanute Koolitajate Assotsiatsioon Andras. http://www.andras.ee/ul/Triin_Roosalu_Kolmekesi_elukestvas_oppes.pdf (viimati vaadatud 22.10.2016).

Rõõm, Tairi 2008. Majandustsükli pöördumise mõju tööturule. *Diplomaatia* 5: 57. <https://www.diplomaatia.ee/artikkel/majandustsukli-poordumise-moju-tooturule/> (viimati vaadatud 18.10.2016).

Räis, Mari Lii; Kallaste, Epp; Kaska, Mart; Järve, Janno; Anspal, Sten 2014. *Põhi- ja keskhariduseta täiskasvanute tasemeharidusse tagasitoomise toetamine*. Eesti rakendusuringute keskus Centar. <http://www.centar.ee/uus/wp-content/uploads/2014/06/Uuringu-raport-P%C3%B5hi-ja-keskhariduseta-t%C3%A4iskasvanute-tasemeharidusse-tagasitoomine-final.pdf> (viimati vaadatud 12.02.2017)

Saar, Ellu; Helemäe Jelena 2015. Tööturg. Eesti ühiskonna lõimumismonitooring 2015. Tallinn: Eesti Vabariigi kultuuriministeerium.
<http://www.kul.ee/sites/kulminn/files/4peatykk.pdf> (viimati vaadatud 22.10.2016).

Schmid, Günther 2011. Non-Standard Employment in Europe: Its Development and Consequences for the European Employment Strategy. *German Policy Studies/Politikfeldanalyse*. Vol. 7 Issue 1: 171-210. Available at
<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=99c88e1d-7580-49f4-b5cc-2ad7511cd803%40sessionmgr106&vid=22&hid=115>, accessed October 27, 2016.

Servinski, Mihkel 2008. Taasiseseisvunud Eesti muutuv tööturg. *Tööturg. Tänapäev ja tulevik* Tallinn: Vastus : 11-38.

Soosaar 2016 = *Tööturu ülevaade*. 2016. Koost. Orsolya Soosaar. Tallinn: Eesti Pank.
<http://www.eestipank.ee/publikatsioon/tooturu-ulevaade/2016/tooturu-ulevaade-22016> (viimati vaadatud 22.10.2016).

Stancu, Stelian; Predescu, Oana Madalina; Voinescu, George Viorel; Lupu, Anca Domnica 2011. The investment in education and in continuous training, at EU-27 level. *Journal of Applied Quantitative Methods*. Spring Vol. 6 Issue 1: 94-101. Available at
<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=43a853ee-f566-4c0a-b21a-42f8661ad8a7%40sessionmgr120&vid=128&hid=102>, accessed October 23, 2016.

Säärits, Janeli 2015. *Täiskasvanute tõlgendused täiskasvanuharidusest kõrvalejäämise põhjustest*. Magistritöö. Tartu: Tartu Ülikool
http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/49101/janeli_saarits.pdf (viimati vaadatud 12.02.2017).

Tanning, Lembo; Tanning, Toivo 2012. Labour Costs and Productivity Analysis of East-European Countries. *International Journal of Business and Social science*, Vol. 3 No. 20.

Available at
http://ijbssnet.com/journals/Vol_3_No_20_Special_Issue_October_2012/9.pdf, accessed January 31, 2017.

Toomsoo, Priit 2016. *Töötust mõjutavad tegurid Ida-Viru maakonnas aastatel 2006-2015*. Bakalaureusetöö. Tartu.

https://dspace.emu.ee/bitstream/handle/10492/2881/Priit_Toomsoo_BA2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y (viimati vaadatud 27.11.2016).

Tõnurist 2014 = *Täiskasvanuhariduse prioriteetsed sihtrühmad Ida-Viru maakonnas*. 2014. Koost. Anu Tõnurist. Tallinn: Haridus- ja Teadusministeerium Statistikaamet.

https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/44228/Ida_Viru_maakond.pdf?sequence=4&isAllowed=y (viimati vaadatud 22.10.2016).

TäKS = Täiskasvanute koolituse seadus 2015. RT I, 23.03.2015, 5

<https://www.riigiteataja.ee/akt/110062015010> (viimati vaadatud 13.10.2016).

Tüür, Erle 2013. *Mittetraditsioonilise õppija kutseõpingute valiku motiivid ja õpinguid mõjutavad tegurid*. Magistritöö. Tartu: Tartu Ülikool.

https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/31760/tyyr_erle.pdf?sequence=1&isAllowed=y (viimati vaadatud 28.02.2017)

Vutä, Daniela Roxana; Fărcas, Alina 2015. The role of training in organizational and employee development. Romania: *Revista Academiei Fortelor Terestre*. Vol. 20 Issue 3: 367-372. Available at

<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=394ae0e0-5070-4d10-b99f-d07753931fc5%40sessionmgr107&vid=22&hid=102>, accessed October 22, 2016.

Vähi, Mare; Tiit, Ene 2014. *Eesti rahvastikuprognosis kuni aastani 2040*.

Siseministeerium.

https://www.siseministeerium.ee/sites/default/files/dokumendid/Uuringud/Ruumiline_planeerimine/2014_eesti_rahvastikuprognosis_metoodika.pdf (viimati vaadatud 14.10.2016)

Ääremets, Mari 2011. *Töötajate õppimise tagamine ja toetamine Töösuhetes*.

Magistritöö. Tartu Ülikool: Õigusteaduskond. Tartu.

http://www.tooigusabi.ee/failid/Upload/tooted_failid/Magistritoo_MariAaremets_Tootajate_oppimine_2011juuni.pdf (viimati vaadatud 17.02.2017).

Õunapuu, Lembit 2014. Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes. Tartu Ülikool.

http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf (viimati vaadatud 05.04.2017).

Yin, Robert K. 2014. *Case Study Research: Design and Methods 4 th ed.* California: Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc. Available at http://cemusstudent.se/wp-content/uploads/2012/02/YIN_K_ROBERT-1.pdf, accessed March 20, 2017.

LISAD

**Lisa 1. Narva õppekoha läbi viidud täiendkursuste täisnimekiri
ajavahemikus 01.01.2016 – 28.02.2017**

	Kursuse nimetus	Maht	Lõpeta nute arv	Osalejate arv (HTM tellimus)	Registree runute arv
1	Sisselõikeliste taskute töötlemine	40	12	12	12
2	Tabelarvutusprogrammi kasutamine ettevõttes	60	14	14	15
3	Käsikaarkeevitamine ja detailide järeltöötamine	80	13	13	13
4	Hoone sisepindade ettevalmistamine ja värvimine	80	12	12	14
5	Kondiitritoodete valmistamise tehnoloogia	80	15	15	15
6	Toitlustusettevõtte kalkulatsiooni koostamine MS Office Exceli abil	40	12	12	14
7	Troppimine ja tõstetööd	40	17	15	19
8	Sisetööde elektrikule koolitus	80	14	14	15
9	Gaasloomine	40	13	13	13
10	Programmeerimise alused	60	12	12	12
11	Helimontaaž arvutis	40	12	12	12
12	Müüritööde teostamine	80	13	13	13
13	Plaatimistöed	80	13	13	13
14	Erialane eesti keel turismiteeninduses	60	12	14	12
15	Taksoteenindusalane eesti keel	80	13	15	15
16	Puidu lõikamine puidutöötlemispinkidel	80	12	12	12
17	Poolautomaatkeevitamine ja detailide järeltöötlemine	80	13	13	14
18	Soojendusvoodriga toodete töötlemine	60	12	12	12
19	Valikpargaritoodete tehnoloogia	80	11	12	13

20	Arvuti kasutamise algkursus	60	15	15	15
21	Puhastusteenindaja koolitus	80	15	13	15
22	Pottsepatööd	80	13	13	13
23	Soojusisolatsioonisüsteemide paigaldamine	60	12	13	13
24	Teenindamiskultuur kaubanduses	80	11	12	13
25	Praktiline kursus väikeäri planeerimiseks	80	14	14	14
26	Lasteaia koka koolitus	80	11	12	12
27	Abikoka koolitus	80	14	15	15
28	Rataste ja rehvide vahetus ning tasakaalustamine	40	12	12	12
29	Tõstukijuhhi koolitus	40	14	13	14
30	Tõstukijuhhi koolitus	40	17	13	17
31	Valikpagaritoodete tehnoloogia	80	13	12	14
32	Gaaslöikamine	40	14	13	14
33	Troppimine ja tõstetööd	40	14	15	14
34	Sisetööde elektrikukoolitus	120	13	13	14
35	Raamatupidamine väikeettevõttes	80	16	14	16
36	Troppimine ja tõstetööd	40	18	15	18
37	Raamatupidamisprogrammi 1C kasutamine	60	14	14	16
38	Dekoratiivviimistluse koolitus	60	12	13	13
39	Käsikaarkeevitamine ja detailide järeltöötlemine	120	12	13	15
40	Korrektne eesti keel kontoritöötajatele	80	13	14	13
41	Kontoritöötarkvara MS Office Excel algajatele	40	15	12	15
42	Kontoritöötarkvara MS Office Excel edasijõudnutele	40	13	14	15
43	Poolautomaatkeevitamine ja detailide järeltöötamine	80	13	13	13
44	Rullmaterjalide paigaldamine	80	13	12	13

	seintele				
45	Puhastusteenindaja koolitus	80	15	14	15
46	Hoonesiseste vee- ja kanalisatsioonisüsteemide paigaldamine	60	12	12	15
47	Kondiitritoodete valmistamise tehnoloogia	80	12	12	14
48	Teenindamiskultuur kaubanduses	80	12	12	14
49	Projekteerimisprogrammi AutoCAD baaskursus	80	10	12	12
50	Plaatimistööd	80	12	12	12
51	Programmeeritavad kontrollid	80	8	8	10
52	Programmeeritavad kontrollid	80	7	8	8
53	Abikoka koolitus	80	11	12	13
54	Soojusisolatsioonisüsteemide paigaldamine	60	12	12	12
55	Arvuti tööalase kasutamise algkursus	60	13	13	16
56	Projekteerimisprogrammi SolidWorks baaskoolitus	80	12	12	14
57	Kodutekstiili õmblemise kursus	160	10	10	11
58	Praktiline kursus väikeäri planeerimiseks	80	14	14	14
59	Inglise ärikeeke kursus	80	14	14	14
60	Puidu lõikamine puidutöötlemispinkidel	80	12	12	12
61	Pneumaatika ja hüdraulika süsteemide tööpõhimõtted	80	11	12	12
62	Tig-keevitamine ja detailide järeltöötlemine	80	13	13	13
63	Keevitusroboti kasutamine metallitöötluses	40	13	12	13

Lisa 2. Narva linna töötajate vajaduse ja narva õppekohal täiendkursuste vilistlaste koosseisu vahe (autori koostatud)

Narva õppekohal lõpetatud täiendkursused seisuga 28.02.2017				Vabad ametikohad tööturul Narvas seisuga 15.03.2017			
Jr nr	Täiendkursuse nimetus	Osalejate arv	Osalejate arv kokku	Ametikoha nimetus	Vabade töökohtade arv	Vabade töökohtade arv kokku	Vahe
1	Kodutekstiili õmblemise kursus	12	34	Õmbleja	49	49	-15
2	Soojendusvoodriga toodete töötlemine	12					
3	Sisselõikeliste taskute töötlemine	10					
4	Puidu lõikamine puidutöötlemispinkidel	24	24	Puidutöötleja	20	25	-1
				Tisler-puidupingitööline	1		
				Puusepp	3		
				Mööbli viimistleja	1		
5	Rataste ja rehvide vahetus ning tasakaalustamine	12	12	Autoremondilukksepp	3	4	8
				Tõstemehhanismide remondilukksepp	1		
6	Teenindamiskultuur kaubanduses	23	23	Müüja-konsultant	2	5	18
				Telefonimüügi spetsialist	3		
7	Puhastusteenindaja koolitus	30	30	Puhastusteenindaja	3	9	21
				Toateenindaja	3		
				Nõudepesija	3		
8	Valikpagaritoodete tehnoloogia	24	24	Pagar	2	2	22
9	Gaaslõikamine	27	40	Kraanakomponentide valmistaja	3	9	31
10	Keevitusroboti kasutamine metallitöötluses	13		Painutuspingi operaator	4		
				Plekksepp	2		

11	Abikoka koolitus	25	48	Kokk	5	5	43
12	Lasteaia koka koolitus	11					
13	Toitlustusettevõtte kalkulatsiooni koostamine MS Office Exceli abil	12					
14	Poolautomaatkeevitamine ja detailide järeltöötamine	26	64	Keevitaja 12	12	12	52
15	Käsikaarkeevitamine ja detailide järeltöötamine	25					
16	Tig-keevitamine ja detailide järeltöötlemine	13					
17	Hoone sisepindade ettevalmistamine ja värvimine	24	89	Ehitaja	8	12	77
18	Sisetööde elektriiku koolitus	27		Torulukksepp	4		
19	Plaatimistööd	25					
20	Müüritööde teostamine	13					
21	Trooppimine ja tõstetööd	49	80	Tõstukijuht-transporttööline	1	1	79
22	Tõstukijuhi koolitus	31					
	Kokku		468	Kokku		133	335

Lisa 3. Tööandja nõudmiste seos täiendkurse õpiväljunditega (autori koostatud)

Ametikohale vastava(te) täiendkurse(te) nimetus(ed)	Täiendkurse õpiväljudid	Ametikoha nimetus	Tööandja nõudmised ja töö sisu
Sisselõikeliste taskute töötlemine Soojendusvoodriga toodete töötlemine Kodutekstiili õmblemise kursus	<ul style="list-style-type: none"> • teab õmblusseadmete tööpõhimõtteid ja hooldusnõudeid, seab töökorda ja töötab õmblusseadmetel • õmbleb sisselõikelisi taskuid vastavalt detailidel olevatele märgistustele, näidisele või tehnoloogilisele kaardile • õmbleb ja viimistleb tootesõlmi järgides tehnoloogilist kaarti ja/või näidist • õmbleb erineva õmblusvaru laiusega õmblusi, kappõmblusi • kasutab sirgete ja nurksete õmbluste äärestamist 	Õmbleja	Õmblusoskus, töökogemus 6 kuud, tööriivaste ja voodipesu õmblemine
Puhastusteenindaja koolitus	<ul style="list-style-type: none"> • liigatab mustust ja määrab selle eemaldamiseks vajalikud puhastusmeetodid, koristusained ja –tarvikud; • eristab tüüpilisemaid pinnakattematerjale • valmistab koristusaine doseeringu, vastavalt etiketil olevale informatsioonile; • puhastab mööbli ja esemed, seinad, põrandad ja laed erinevatest mustustest, kasutades mustusele ja pinnakattele sobivaid koristusmeetodeid, koristustarvikuid ja -aineid ning vajaduse korral kaitse- ja abivahendeid. 	Toateenindaja	Hotelliteenindaja või puhastusteenindaja haridus, eesti keele oskus B1 tasemel, hotellitubade ja koridoride korrashoid
		Puhastusteenindaja	Töötähe, oskus käsitleda puhastusseadmeid ja põrandapesumasinaid, juhiloa B, siseruumide koristus
		Nõudepesija	Keskkharidus, saali koristus; kõõgi ja söögisaali nõude pesu
Teenindamiskultuur kaubanduses	<ul style="list-style-type: none"> • mõistab vastutust ja rolli kliendisuhete kujundamisel kaubandusettevõttes; • loob kliendikontakti ja selgitab kliendi vajadused, rakendades suhtlemisoskust; • tutvustab kaupu ja nõustab klienti, lähtudes kliendikeskse teenindamise põhimõtetest; • lõpetab kliendikontakti, lähtudes kliendikesksest suhtlemisest; • käsitleb pretensioone vastavalt nõuetele; • kasutab teenindamisel ja müümisel erialast terminoloogiat. 	Müüja-konsultant	Kutseharidus, kontoritakrvara, internetimüük (B2B) äriklientidele
		Telefonimüügi spetsialist	Keskkharidus, arvutioskus, töökogemus 1 aasta

Valikpagaritoodete tehnoloogia	<ul style="list-style-type: none"> • valmistab erinevat liiki tainast, vastavalt tehnoloogilisele juhendile; • valmistab soolased ja magusad täidised, lähtudes toote valmistamise juhistest; • valmistab lihtsamaid valikpagaritooted lähtudes töökorraldusest ja etteantud juhistest; jahutab, lõppviimistleb ja pakendab tooteid. 	Pagar	Kutseharidus, toiduhügieeni koolitus, töökogemus, erinevate pagaritoodete (juuretisest leivatainas, pärmitainas, lehttainas jm) valmistamine ja küpsetamine, kaupa laadustamine, enda järel koristamine
Troppimine ja tõstetööd Tõstukijuhi koolitus	<ul style="list-style-type: none"> • Teab troppimistööl kasutatavaid troppe, kette, trosse • Haagib tõstetroppe tööks vajalikud materjalid ja juhendab käemärkide abil kraanajuhi tööd, järgides tööohutusnõudeid. Ladustab materjalid selleks ettenähtud kohta, lähtudes tööoperatsioonide järjekorrast. • Juhib materjalide ladustamisel ja teisaldamisel mehitamata tõsteseadet, järgides tööohutusnõudeid ja etteantud tööjuhiseid <ul style="list-style-type: none"> • teab tõstukite määratlust, liike ja kasutuse valdkonda; • tunneb laadimistransporditööde operatsioone, nende teostamise korda; • tunneb laadimis- ja transporditööde ohutu teostamist • oskab tõstukit juhtida 	Tõstukijuht-transporttööline	Kutsetunnistus, töökogemus, laadimistöökõhustõstukijuhi
Tig-keevitamine ja detailide järeltöötlemine Poolautomaatkeevitamine ja detailide järeltöötlemine Käsikaarkeevitamine ja detailide järeltöötlemine	<ul style="list-style-type: none"> • Keevitab terasest plaatide nurkõmbelusi asendites PB ja PF ning põkkõmbelusi asendis PA. Teeb seda lähtudes tööjoonisest ja kvaliteeditasemel C. Vajadusel puhastab täiteläbimite õmbeluse servad käsitsi või mehaaniliselt. • Veendub visuaalse kontrollimise teel ja selleks ettenähtud mõõtmisvahendeid kasutades, et õmbelused oleksid veatud. Vigade ilmnmisel parandab need. • keevitab terasest plaatide nurkõmbelusi asendites PA, PB, PC, PF, põkkõmbelusi asendites PA, PC ja PF ja toruõmbelusi asendis PA (pööratav toru) • kontrollib töö ajal läbimite vahelist temperatuuri. Veendub visuaalse kontrollimise teel ja selleks ettenähtud mõõtmisvahendeid kasutades, et õmbelused oleksid veatud (ei oleks poore, pragusid jm). Vigade ilmnmisel parandab need ja teeb valmis koostudele järeltöötlemise ja puhastab keevisõmbelused. 	Keevitaja	Kutseharidus, töökogemus 2 aastat, läbitud kursused, metallkonstruktsioonide keevitamine

Keevitusroboti kasutamine metallitöötlustes Gaaslõikamine	<ul style="list-style-type: none"> • teab robotkeevituse tehnoloogiat, keevitusroboti tööpõhimõtteid; • kasutab keevitusroboti juurde kuuluvad seadmed: juhtpult, manipulaator, töölaud; • käsitleb ohutult keevitusroboti; töötab automaatrežiimis; • koostab keevitusroboti jaoks käsud • kasutab nõutud gaaslõikamisseadmeid ja aparate; • teab ja kasutab gaaslõikamise tehnoloogiat; • järgib töötervishoiu ja tööohutusnõudeid gaaslõikamise töödel 	Kraanakomponentide valmistaja	Füüsiline töö
		Plekksepp	Juhiluba, töökogemus, lehtmetsa töötlemine
		Painutuspingi operaator	Töökogemus 6 kuud
Puidu lõikamine puidutöötlemispinkidel	<ul style="list-style-type: none"> • oskab iseseisvalt organiseerida oma tööd, tuleb lihtsate tööülesannete täitmisega toime sarnastes olukordades ning vastutab nende täitmise eest; • seadistab juhendamisel puidutöötlemispingi ning töötleb nõuetele vastavalt puitu ja puidupõhiseid materjale lihtsamatel positsioonpinkidel (saag-, frees-, puur- ja hõõvelpingid) arvestades masintöötlemise tehnoloogiat, materjalide omadusi ja etteantud kvaliteedinõudeid; • omab ülevaadet jooniste lugemisest; • seadistab puidutööpingi ja korraldab nõuetekohaselt oma töökoha jälgides juhiseid. 	Puidutöötleja	Töötaja, puidust mänguasjade valmistamine
		Tisler-puidupingitöölaine	Kutseharidus, töökogemus 1 aasta, puidust ja vineerist toorikute töötlemine puidupingil
		Puusepp	Töökogemus 1 aasta, jooniste alusel raketiste valmistamine raudbetoonist toodete jaoks
		Mööbli viimistleja	Kutseharidus, töökogemus 1 aasta, mööbli detailide viimistlemine värvi või lakiga
Rataste ja rehvide vahetus ning tasakaalustamine	<ul style="list-style-type: none"> • valib, koostab, tasakaalustab ja vahetab rattaid; • hindab ja põhjendab rehvide valikut ja seisukorda; • liigitab ja eristab rehve ning velgesid markeeringu alusel 	Autoremondilukksepp	Keskharidus, juhiluba, põhianimeid autode ehitusest; erinevate sõlmede lahtivõtmise põhilisi töövõtteid; elektrotehnika ja metallide tehnoloogia aluseid tehtava töö ulatuses; kasutatavate lukksepa tööriistade ja kontrollmõõteriistade otstarvet ja kasutamiseeskirju; metallide, õlide, kütuse, pidurivedeliku ja pesuvahendite nimetusi ja markeeringuid;
		Tõstemehhanismide remondilukksepp	Töökogemus 1 aasta

<p>Lasteaia koka koolitus Abikoka koolitus Toitlustusettevõtte kalkulatsiooni koostamine MS Office Exceli abil</p>	<ul style="list-style-type: none"> • valmistab toite, arvestades mitmesuguste dieetidega vastavalt toitlustatava asutuse spetsiifikale (nt lasteaed); • koostab ja kohandab menüüd lasteaialastele, arvestades ealisi iseärasusi; • kontrollib igapäevaselt kauba kvaliteeti ja jälgib realiseerimisaegu; • korraldab oma tööd iseseisvalt ja ratsionaalselt vastavalt ettevõtte eeskirjadele. • planeerib oma tööd tööpäeva lõikes vastavalt menüüle ja koka korraldustele; • kasutab asjakohaseid köögitooteid, töövahendeid ja seadmeid; • eeltötleb aed- ja teraviljatooteid, piimasaaduseid; • kasutab toidutoorme külmal/kuumal eeltöötlemisel asjakohaseid külmtöötlemise/kuumtöötlemise tehnoloogilisi võtteid; • abistab kokka erinevate toitade ja jookide valmistamisel 	<p>Kokk</p>	<p>Kutseharidus, töökogemus 3 aastat, roogade valmistamine gruppidele ja bankettideks</p>
<p>Hoone sisepindade ettevalmistamine ja värvimine Sisetööde elektri koolitus Plaatimistööd Müüritööde teostamine Hoonesiseste vee- ja kanalisatsioonisüsteemide paigaldamine</p>	<ul style="list-style-type: none"> • kavandab tööprotsessi, valib materjalid ja töövahendid vastavalt etteantud tööülesandele; • arvestab vajaliku materjalide koguse ja tööaja; • viimistleb ehitiste sisepinnad värvi, laki või õliga, järgides tööde tehnoloogiat ja etteantud kvaliteedinõudeid; • järgib maalritöödel energiatõhusa ehitamise põhimõtteid ning tööturvise, tööohutus- ja keskkonnaohutusnõudeid. • viib läbi hoones asuvate elektripaigaldiste ja –tarvikute korralised käidutoimingud; • paigaldab, järgides nõuetekohaseid töövõtteid, elektrijuhistikud, -seadmed ja –tarvikud, arvestades ehitusprojektis määratud paigaldusviise; • kontrollib oma töökoha vastavust ohutusnõuetele • jälgib tööde teostamise tehnoloogilist järjekorda; • valmistab pinnad ette plaatimiseks • töötleb plaadid ja plaadib pinnad vastavalt jaotuskavandile; • vuugib pinnad ja vajadusel viimistleb deformatsioonivuugid • kontrollib teostatud tööde kvaliteeti; kõrvaldab plaatkattes tekkinud defekte 	<p>Ehitaja</p>	<p>Kutseharidus, töötaja</p>
		<p>Torulukksepp</p>	<p>Kutseharidus, töökogemus 5 aastat, sertifikaatide olemasolu, sanitaartechnilised tööd elumajade veevarustuse, kanalisatsiooni ja küttesüsteemide renoveerimisel ja ehitamisel</p>

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina **Viktoria Timohhina** (sünnikuupäev: 19.02.1983)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

Täiendkoolituste pakkumise vastavus tööturu vajadusele Ida-Virumaal Kutsehariduskeskuse Narva õppekoha näitel, mille juhendaja on Jelena Rootamm-Valter,

1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Narvas, **18.05.2017**