

TARTU ÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Carina Narusk

**KUTSEHARIDUSE VASTAVUS TÖÖTURULE
ERINEVATE EUROOPA RIIKIDE NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: professor Raul Eamets

Tartu 2016

Soovitan suunata kaitsmisele

(juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud “ “..... 2016. a

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

.....

(töö autori allkiri)

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. ERINEVAD KUTSEHARIDUSMUDELID JA NENDE SEOS TÖÖTURUGA	6
1.1 INIMKAPITALI MUDEL, HARIDUSE SEOS TÖÖTURUGA.....	6
1.2. KUTSEHARIDUSSÜSTEEMI MUDELITE VÕRDLUS: EUROOPA RIIKIDE KOGEMUS.....	11
1.3. EESTI KUTSEHARIDUSSÜSTEEMI KIRJELDUS	19
2. HARIDUSTASEME SEOS INIMESTE TOIMETULEKUGA TÖÖTURUL	25
2.1. ERINEVA HARIDUSTASEMEGA INIMESTE TOIMETULEK TÖÖTURUL	25
2.2. ERINEVA HARIDUSTASEMEGA INIMESTE TOIMETULEK EESTI TÖÖTURUL	31
2.3. ETTEPANEKUD EESTI KUTSEHARIDUSSÜSTEEMI PARANDAMISEKS	39
KOKKUVÕTE	43
VIIDATUD ALLIKAD	46
LISAD.....	52
LISA 1. EESTI FORMAALHARIDUSE KVALIFIKATSIOONID EESTI KVALIFIKATSIOONIRAAMISTIKU TASEMETEL JA NENDE SEOS AMETIRÜHMADEGA.....	52
LISA 2. TÖÖHÕIVE MÄÄR PROTSENTIDES HARIDUSTASEMEL 0-2 EUROOPA RIIKIDES (VANUSES 15-64)	53
LISA 3. TÖÖHÕIVE MÄÄR PROTSENTIDES HARIDUSTASEMEL 3-4 EUROOPA RIIKIDES (VANUSES 15-64)	53
LISA 4. TÖÖHÕIVE MÄÄR PROTSENTIDES HARIDUSTASEMEL 5-8 EUROOPA RIIKIDES (VANUSES 15-64)	54

LISA 5. TÖÖTUSE MÄÄR PROTSENTIDES HARIDUSTASEMETEL 0-2 EUROOPA RIIKIDES (VANUSES 15-64)	54
LISA 6. TÖÖTUSE MÄÄR PROTSENTIDES HARIDUSTASEMETEL 3-4 EUROOPA RIIKIDES (VANUSES 15-64)	55
LISA 7. TÖÖTUSE MÄÄR PROTSENTIDES HARIDUSTASEMETEL 5-8 EUROOPA RIIKIDES (VANUSES 15-64)	55
LISA 8. NOORTE TÖÖHÕIVE MÄÄR PROTSENTIDES HARIDUSTASEMEL 0- 2 EUROOPA RIIKIDES (VANUSES 15-24)	56
LISA 9. NOORTE TÖÖHÕIVE MÄÄR PROTSENTIDES HARIDUSTASEMEL 3- 4 EUROOPA RIIKIDES (VANUSES 15-24)	56
LISA 10. NOORTE TÖÖHÕIVE MÄÄR PROTSENTIDES HARIDUSTASEMEL 5-8 EUROOPA RIIKIDES (VANUSES 15-24)	57
LISA 11. MEESTE JA NAISTE TÖÖHÕIVE MÄÄR PROTSENTIDES HARIDUSTASEMEL 0-2 EUROOPA RIIKIDES (VANUSES 15-64)	58
LISA 12. MEESTE JA NAISTE TÖÖHÕIVE MÄÄR PROTSENTIDES HARIDUSTASEMEL 3-4 EUROOPA RIIKIDES (VANUSES 15-64)	59
LISA 13. MEESTE JA NAISTE TÖÖHÕIVE MÄÄR PROTSENTIDES HARIDUSTASEMEL 5-8 EUROOPA RIIKIDES (VANUSES 15-64)	60
LISA 14. ÕPPIJATE JAOTUMINE HARIDUSTASEMETI TUHANDETES, PERIOODIL 2005-2014	60
LISA 15. KUTSE- JA KÕRGHARITUTE KESKMINE SISSETULEK KUUS LÕPETAMISE AASTA JÄRGI HARIDUSTASEMETE LÕIKES EURODES, AASTAL 2013	61
LISA 16. 15-74-AASTASTE TÖÖHÕIVE MÄÄR HARIDUSTASEMETI PROTSENTIDES, PERIOODIL 2005-2014	61
LISA 17. 15-74-AASTASTE TÖÖTUSE MÄÄR HARIDUSTASEMETI PROTSENTIDES, PERIOODIL 2005-2014	61
LISA 18. 15-74-AASTASTE TÖÖJÕUS OSALEMISE MÄÄR HARIDUSTASEMETI PROTSENTIDES, PERIOODIL 2005-2014	63
SUMMARY	64

SISSEJUHATUS

Kutsehariduse vastavuse uurimine tööturu tingimustes on oluline, sest koolid ei valmista inimesi piisavalt hästi ette tööturule (Nestor, Nurmela 2013: 12). Eestis suundub üle 70% põhikooli lõpetajatest gümnaasiumisse ja seejärel kõrgkooli ning ülejäänud 30% valib peale põhikooli kutsehariduse (Põhikooli lõpetamine 2015). Eesti kutseharidussüsteem peaks olema atraktiivne koolilõpetajatele ning samal ajal olema hea tasemega, mis vastaks ettevõtete nõudmistele. Hetkel on Eestis kutseharidusega inimeste seas suurim töötuse tase ja tõrjutus tööturul (Kutse- ja ... 2013). Seega valitseb Eesti kutseharidussüsteemis mitmeid olulisi probleeme.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on hinnata erinevate kutseharidussüsteemide mudelite toimimist tööturul Euroopa riikide näitel. See võimaldab määratleda kutseharidussüsteemide efektiivsuse ja anda soovitusi Eestile kutseharidussüsteemi parandamiseks. Kutseharidussüsteemi efektiivsust mõõdetakse tööturu indikaatoritega – tööhõive ja töötus ning palgatase. Üldiselt peaksid kutseharidusega inimesed olema hea palgaga, kuid Eestis see nii ei kipu olema (Kutse- ja kõrgharidusega isikud ning ... 2016). Töö käigus tahetakse välja selgitada kutseharitute olukord tööturul ning pakkuda soovitusi, et Eesti kutseharidussüsteem muutuks paremaks (pädevuse tõstmine, õppimise kvaliteedi parandamine). Hästi toimiv haridussüsteem vastab paremini tööturu vajadustele.

Töös ei vaadelda kindlat ajaperioodi, sest töös kasutatakse ka varasemate perioodide andmeid kutseharidussüsteemide efektiivsuse hindamiseks. Eesmärgi saavutamiseks püstitati järgnevad uurimisülesanded:

- selgitada inimkapitali mudeli kaudu hariduse seost tööturuga,
- võrrelda erinevaid kutseharidussüsteemi mudeleid EL riikide kogemuste põhjal,
- kirjeldada Eesti kutseharidussüsteemi,

- uurida erineva haridustasemega inimeste toimetulekut tööturul erinevate Euroopa riikide näitel,
- analüüsida erinevate haridustasemega inimeste toimetulekut Eesti tööturul,
- teha ettepanekuid Eesti kutseharidussüsteemi kvaliteedi parandamiseks.

Töö teoreetilises osas kirjeldatakse esmalt hariduse seost tööturuga inimkapitali mudeli kaudu, mis on aluseks järgnevatele peatükkidele. Inimkapitali teoorias tuginetakse suuresti Gary Beckeri käsitlustele, lisaks toetutakse ka erinevate autorite (Schultz, Bornemann) seisukohtadele. Seejärel võrreldakse erinevaid kutseharidussüsteeme (õpipoisikoolitus, töökohapõhine kutseõpe ja koolipõhine kutseõpe), mille kaudu tuuakse välja nende mudelite positiivsed ja negatiivsed küljed. Mudelite võrdlus võib abiks olla ka Eesti kutseharidussüsteemile soovitude andmisel, et kutseharitud poleks tööturul nii tõrjutud. Seejärel kirjeldatakse Eesti kutseharidussüsteemi, et saada aru, kuidas toimib kutseharidus Eestis. Eesti kutseharidussüsteemi kirjeldus aitab paremini mõista Eesti kutsehariduse probleeme ning võib olla abiks ka lahenduste pakkumisel.

Empiirilises osas uuritakse kutseharidust rohkem Eesti tingimustes, et lõpuks pakkuda soovitusi, mis tõstaks kutsehariduse kvaliteeti. Selleks analüüsitakse kõige pealt Euroopa riikide tööturu indikaatoreid erinevate haridustasemete lõikes (tööhõive ja töötus; hariduse, vanusegrupi ja soo lõikes) erinevates Euroopa riikides. Empiiriline analüüs erinevate Euroopa riikide näitel võimaldab selgitada välja, millises kutseharidussüsteemis on inimeste olukord tööturul parem (kõrgem tööhõive ja madalam töötuse tase). Samuti uuritakse põhjalikumalt erinevate haridustasemetega inimeste toimetulekut Eesti tööturul. Viimases alapeatükis keskendutakse Eesti kutsehariduse parandamisele, kus pakutakse soovitusi kutseharidussüsteemi edendamiseks. Kutseharidust ja tööturgu on Eestis uurinud Praxis, üliõpilastööde osas leidis autor ühe sarnase töö, kus oli uuritud kutseõppeasutuste ning lõpetajate palga seost Eestis. Töö puhul võib tekkida probleeme andmetega, sest erinevate haridustasemete lõikes võivad vajalikud andmed töö jaoks puududa.

Märksõnad: inimkapital, töökohapõhine kutseõpe, õpipoisikoolitus, koolipõhine kutseõpe, kutseharidus, tööturg.

1. ERINEVAD KUTSEHARIDUSMUDELID JA NENDE SEOS TÖÖTURUGA

1.1 Inimkapitali mudel, hariduse seos tööturuga

Käesolevas alapeatükis uuritakse inimkapitali mudelit, kus inividid ja ettevõtted investeerivad haridusse. Inimkapitali teoorias tuginetakse suuresti Beckeri ja Schultzi käsitletele. Investeering inimkapitali arendab inimese oskusi ja teadmisi ning tõstab tema tootlikkust. Suurem tootlikkus võimaldab teenida kõrgemat sissetulekut, sest tööandja maksab töötajale palka vastavalt tema tootlikkusele. Ettevõtte on huvitatud inimkapitali investeerimisest, sest see võimaldab saada suuremat kasumit.

Inimeste omandatud oskused ja teadmised on üks osa inimkapitalist, mille arengusse investeeritakse (Schultz 1961: 1). Inimkapitali alla kuuluvad ka inimese tervis ja võimed (Bornemann 2006: 30). Investeering inimkapitali on protsess, mille käigus tõuseb tööjõu kvaliteet, kus tootjateks inimesed, mitte füüsiline või rahaline kapital (Becker 1994: xix, 16). Seega on inimkapital inimeste oskused ja teadmised, mille arengusse investeeritakse, et enda ja ettevõtte huvides eesmärgi saavutada. Arvestades inimeste ja ettevõtete ratsionaalsust, võib tihti eesmärgiks olla kõrgem sissetulek ja kasum.

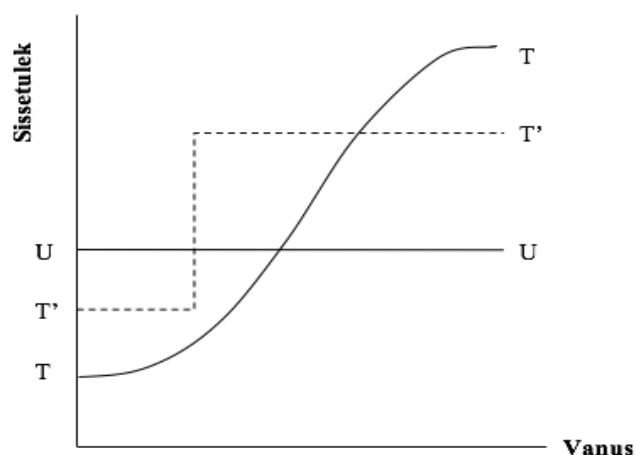
Haridus ja koolitamine (*schooling*) on ühed olulisemad investeeringud inimkapitali (*Ibid.* 1994: 17). Lisaks sellele on ka teist tüüpi investeeringuid, nagu kulutused toidule ja elukohale. Investeeringud inimkapitali sisaldavad otseseid kulutusi haridusele, tervisele ja siserändele. Uus tööpakkumine võib sundida töötajat elukohta vahetama, et kohaneda muutuvate töövõimalustega. Hariduskulude alla kuuluvad ka näiteks kulutused õpetajatele, õppeasutuse juhtimisele ja ülalpidamisele. (Schultz 1961: 4, 9-11) Õpitud oskused peavad vastama tööturu praegustele ja tuleviku vajadustele. Selleks peab prognoosima tööturu vajadusi, mida tehakse poliitika kaudu. Oskuste

prognoosimist mõjutavad tehnoloogilised protsessid, globaalsed majanduslikud tingimused ja valitsuse poliitika. (Field *et al.* 2009: 38-39)

Inimkapitali analüüs eeldab, et koolitamise käigus omandatud teadmised ja oskused tõstavad sissetulekut ja tootlikkust (Becker 1994: 19). Oskuste ja teadmiste arendamisel tõuseb inimeste töösoorituse kvaliteet ja tootlikkus, mille tulemusena tõusevad ka reaalpalgad töötaja kohta (Schultz 1961: 1). Töötajate tootlikkus sõltub mitmest aspektist – nende võimekusest, investeeringutest tööjõusse, motivatsioonist ja töö intensiivsusest. Tootlikkust mõjutavad ka näiteks kõrgem palk ja kohvipausid. (Becker 1994: 54-57) Tööjõu tootlikkust mõõdetakse näiteks lisandväärtusega töötaja kohta. Näiteks käsitööline võib töötada 10 tundi päevas, kuid tema tootlikkus on madal. Samal ajal, kui programmeerija töötab tunni päevas, aga tema tootlikkus on kõrge.

Sissetulekud on seotud haridustasemetega. Haridusse investeerimine on aja jooksul suurenenud ning hariduse tähtsustamine on tõstnud ka sissetulekuid (Schultz 1961: 10-11). Enamasti teenivad kõrgelt haritud ja oskustega inimesed rohkem kui madalama hariduse ja vähesemate oskustega tööjõud. Tihti on töötajate motivatsioon seotud nende sissetulekutega. (Becker 1994: 17, 57) Lisaks tõstab töötaja sissetulekut koolitamine, hea tervis, oskused ja võimekused (Schultz 1961: 4). Samas võib hariduse ja uute oskuste omandamine vähendada õpilase töötasu, sest hariduse omandamine on tihti aeganõudev, siis õpilasel ei pruugi jääda aega töötamiseks.

Järgneval joonisel 1 uuritakse sissetulekute seost vanuse ning oskustöölise ja lihttöölise vahel. Koolitamata töötajad ehk mitteoskuslikud (U) saavad kogu aeg sama palka, hoolimata nende vanusest. Koolitamise ajal saavad oskustöölised (T ja T') madalamat palka, et maksta ettevõttele tehtud investeeringu ehk koolitamise eest. Hiljem oskustöölise palk koolitamisest tõuseb, sest nende tootlikkus kasvab. TT ja UU kõvera erinevus seisneb investeerimise kuludes ja kasudes. Kõverat TT mõjutab ka sissetulek, mis kasvab rohkem noorte kui vanemate seas. Kui sissetulek võrdub piirtoodanguga, siis T'T' oleks paralleelne UUga, kuid oskustöölise tasu on alguses koolitamiskulude tõttu madalam, seejärel võrdne UUga ning hiljem ühtlustub. (Becker 1994: 37-38)



Joonis 1. Sissetulekute seos vanuse ja koolitamisega

Allikas: (Becker 1994: 37); autori koostatud.

Becker (1994: 55) kohaselt vähendatakse töötaja sissetulekut vastavalt investeerimisperioodi pikkusele, et maksta kinni töökohas tehtud investeeringud. Ettevõtte on valmis tegema tööväliseid investeeringuid vaid siis, kui see tõstab ettevõtte produktiivsust. Nooremad inimesed vahetavad töökohti tihedamini ja saavad samas rohkem koolitamist ja väljaõpet, kui vanemad. (*Ibid.* 1994: 30, 55)

Inimkapitali investeerimisel on võimalik õppida või arendada inimese üldiseid oskusi või spetsiifilisi oskusi. Üldine koolitamine (*general training*) on kasulik ka paljudele teistele ettevõtetele. Näiteks ühes haiglas õpetatud meditsiinilised oskused võivad kasulikud olla ka teistes haiglates. Seega tõstab üldine koolitamine töötajate piirtootlikkust ka teistes ettevõtetes. (*Ibid.* 1994: 33-34) Spetsiifiline koolitamine (*specific training*) tõstab töötaja tootlikkust vastavas ettevõttes (Becker 1975: 26).

Ettevõtte on huvitatud töötajate erialastesse oskustesse investeerimisest (oskused, mis on seotud konkreetse ametiga) (*Ibid.* 1975: 29). Spetsiifiliste oskuste väljaõppe eest tasub ettevõtte, sest selline koolitus ei võimalda töötajal saada kõrgemat palka mujal firmades (Acemoglu, Pischke 1998: 79). Ettevõtted on nõus pakkuma üldist koolitust, kui nad ei pea selle eest maksma (Becker 1994: 34). Samuti on ettevõtte nõus koolitama, kui õpilased on nõus madalama palgaga koolitusperioodi jooksul (Becker 1964; viidatud Eichhorst *et al.* 2014: 13-14 vahendusel). Ettevõtte soovib koolitada, et saada renti, mida teenitakse tulevikus koolitatud töötaja pealt (Bornemann 2006: 57-58).

Saksamaal ning ka mõningates teistes riikides pakuvad ettevõtted vabatahtlikult tööturule sisenevatele töötajatele õpipoisikoolitust (*apprenticeship*). Kuigi õpipoisikoolituses moodustavad suure osa üldised oskused, millest on kasu ka teistel ettevõtetel, siis suurem osa rahastamisest kuulub koolitavale ettevõttele. Töötajad ei pruugi olla nõus maksma üldiste oskuste eest, sest suur osa selle kasulikkusest läheb ettevõttele. Seega Beckeri koolitamise mudeli kohaselt peab ettevõtte, kes tahab olla atraktiivne oma õpipoisi programmiga maksma üldiste oskuste väljaõppe eest. (Acemoglu, Pischke 1998: 79-80)

Töötaja üldteadmistesse ja –oskustesse ettevõtte panustada ei taha, sest see suurendab töötaja üldist konkurentsivõimet, mis ei kinnista inimest töökohale, vaid loob ohu töölt lahkumiseks (Becker 1975: 27). Praktikas maksavad tööandjad siiski osade üldiste oskuste arendamise eest (Groen 2005: 2). Acemoglu ja Pischke (1998: 80) selgitavad ettevõtete investeerimist töötajate üldistesse oskustesse sellega, et mõningad tööturu ebatäpsused peavad olema olema (näiteks töötaja mobiilsuse piirang), et tööandjad teeniksid renti koolitatud töötajate pealt. Ettevõtted panustavad ja rahastavad ka üldistesse oskustesse hoolimata sellega kaasnevatest riskidest, näiteks töötaja lahkumine (Bornemann 2006: 34).

Üldine koolitamine on võrdse väärtusega kõigile ettevõtetele, sest töötaja oskused on ülekantavad ettevõtete vahel. See sunnib koolitavat firmat maksma töötajale vastavat turupalka. Vastasel juhul lahuks töötaja ettevõttest, et saada väärilist sissetulekut. Kui tööturg on konkureeriv, siis turupalk on võrdne töötaja piirtoodanguga. Seega kogu kasu inimkapitali investeerimisest läheb töötajale (kõrgema palga näol). (*Ibid.* 2006: 32) Järelikult on nende koolituste eest on nõus maksma töötajad ise, sest see tõstab nende palka tulevikus (Becker 1994: 34). Sellele viitab ka Becker (1960), kus selgub, et konkureerival turul kannavad töötajad ise ettevõtte koolituskulud (viidatud Schultz 1961: 10 vahendusel).

Ettevõtete koolituskulud koosnevad otsestest ja kaudsetest kuludest. Otsesed kulud on näiteks praktikandi palk ning kaudsed saamata jäänud toodang oskustega töötajatelt. Lisaks kuludele saavad ettevõtted koolitamisest kasu, mis võivad samuti olla otsesed ja kaudsed. Otsesed kasud on õpipoiste produktiivne väljund ning kaudsed kasud on säästnud tuleviku kuludele. (Bornemann 2006: 19) Beckeri (1994: 44) üldiste ja

spetsiifiliste oskuste investeerimismudelil jääb koolitamise kasu ettevõtetele ja töötajale. Täiesti spetsiifilise koolituse korral läheb kasu vaid vastavale ettevõttele (Becker 1994: 40). Koolitamise käigus saab ettevõtte tundma õppida õpipoisi võimekust, mis võimaldab ettevõttel maksta kõrgevõimekusega töötajatele koolitusperioodi jooksul vähem kui nende piirtoodang, saades osa koolitamise kasust endale (Eichhorst *et al.* 2014: 14).

Ettevõtted vajavad oskustega töötajaid, et toota kaupu ja teenuseid. Neil on kaks viisi, kuidas saada oskustöölisi – koolitada oskusteta töölisi või värvata (*poaching*) oskustega töölised tööturult pakkudes konkureerivat palka. (Bornemann 2006: 40) Kõrgete miinimumpalkade tõttu on ettevõtetel lihtsam palgata oskustega töötaja, kui õpetada välja uusi inimesi (Field *et al.* 2009: 17). Kui konkureeriv ettevõtte võtab endale juba koolitatud töötaja, siis koolitav firma kaotab oma investeeingu. Seega peavad ettevõtted koolitamisel arvestama riskiga, et töötaja võib lahkuda.

Töötaja valib töökoha kõrgeima palga järgi, kuid tööturu ebatäpsuste tõttu ei lahku oskustega töötaja alati ettevõttest, hoolimata sellest, et nad võiksid saada mujal kõrgemat palka. Selle põhjuseks võib olla uue töökoha otsimis- ja vahetuskulud, informatsiooni asümmeetrilisus ja institutsionaalsed tingimused. Seega on töötajatel lisaks kõrgema palga suhtes ka eelistused ettevõtete osas. Töötaja lahkub ettevõttest suurema palga nimel, kui teises firmas pakutav palk kompenseerib eelmisest töökohast lahkumise kahjud. Töötaja lahkumist võib mõjutada ettevõtte asukoht, töötingimused ja töökoha meeldivus. (Bornemann 2006: 40-41)

Pikaajaline leping kindlustab ettevõttele töötaja jäämise firmasse ja samuti kindlustavad töötajale tema töökoha. Ettevõtted on pikaajalise lepingu puhul nõus maksma erinevate koolituste eest, eeldades, et see on spetsiifiline koolitus. (Becker 1994: 48-49) Kui töötaja otsustab katkestada töölepingu, siis leping kohustab töötajat kompenseerima saadud koolituse eest. Vahel kohustavad lepingud töötajale kindla ajaperioodi ettevõttes töötamiseks. Seepärast koostavad ettevõtted koolitamise lepinguid, et kindlustada oma investeeing inimkapitali. See aitab ära hoida töötaja lahkumise ettevõttest. (Bornemann 2006: 108-110)

Enamus uuringuid näitab, et investeerimine inimkapitalil on oluline osa majandusliku edu saavutamisel (Becker 1994: 12). Inimkapitalis tagavad inimesed majanduskasvu ja sotsiaalse arengu. Kui inimeste oskuste ja teadmiste arengusse on investeeritud, siis võimaldab see inimestel saada pidevat majanduslikku kasu. (Bornemann 2006: 30)

Inimkapital on inimeste oskused, teadmised, tervis ja võimed, mida kasutatakse produktiivseks tööks, kuhu nii ettevõtted, kui inimesed investeerivad. Haridusse investeerimisel tõuseb tööjõu kvaliteet ja paraneb nende sooritusvõime, mille tulemusena suurenevad ka nende palgad ning ettevõtte kasum. Koolitamise käigus peavad ettevõtted tihti kandma kulusid, mille tõttu võidakse vähendada õpilaste palka. Inimkapitali puhul on võimalik investeerida nii üldistesse, kui spetsiifilistesse oskustesse, kus üldine koolitamine on kasulik ka teistele, konkureerivatele ettevõtetele. Tihti ongi koolitamine mingis osas alati üldine, mistõttu on ettevõttel oht koolitatud töötaja lahkumiseks. Konkureerival ettevõttel on lihtsam värvata endale koolitatud töötaja, kui kanda ise koolituskulusid. Ettevõtte on nõus maksma spetsiifilise koolitamise kulud ning üldise koolitamise korral, kui see kindlustab koolitatud töötaja jäämise ettevõttesse. Investeeringud haridusse tagavad majanduskasvu, sest tööjõu kvaliteet ja nende produktiivsus tõuseb. Seega on inimkapitali investeerimine kasulik ka ühiskonna tasandil. Samas piiravad õpingud varasemat tööturule sisenemist, kuid tänapäeva ühiskonnas nõutakse kvalifitseeritud tööjõudu vajalike oskustega.

1.2. Kutseharidussüsteemi mudelite võrdlus: Euroopa riikide kogemus

Kutseharidus on üks tase kogu haridussüsteemist, mis samuti arendab inimeste oskusi ja teadmisi ning võimaldab selgeks õppida kindla ameti. Kutseharidus on üks võimalustest jätkata oma haridusteed, et siseneda vajalike oskustega tööturule. Kutseharidussüsteeme on kolme tüüpi: koolipõhine kutseõpe (*school-based vocational training*), töökohapõhine kutseõpe (*on-the-job vocational training*) ja õpipoisikoolitus. Üldiselt on kujunenud igal riigil kindel kutseharidussüsteem, mis vastavas riigis kasutusel on. Käesolevas alapeatükis uuritakse erinevaid kutseharidussüsteeme Euroopa riikide näitel.

Kutsehariduse eesmärgiks on muuta inimeste üldised teadmised hoiakuteks ja oskusteks, mis vastavad ettevõtete nõudmistele (Calmand *et al.* 2014: 537). Kutseharidus peaks andma põhioskused, et kohaneda tööjõu muutuste nõudlusega tulevikus. Samuti võimaldab kutseharidus omandada uusi kutseoskusi. (Lis, Miazga 2014: 1) Kutseõpe koosneb tavaliselt teoreetilisest haridusest ja praktikast, mis on seotud konkreetse ametkohaga (Field *et al.* 2009: 18). Siiski on kutseharidus ja –õpe suunatud rohkem praktikale. Kutseharidus ja –õpe võimaldavad parandada noorte võimalusi tööturul, kellel puuduvad vajalikud ressursid, oskused või motivatsioon, et jätkata kõrgharidusega. (Eichhorst *et al.* 2014: 1-2) Kutseharidus valmistab inimesi paremini ette tööturu või kõrgkooli jaoks (Agodini *et al.* 2004: 1). Kutseharidus võimaldab astuda kõrgkooli, kui õpe on suunatud nii kutseoskuste kui keskhariduse omandamisele.

Kutseharidust ja –õpet võib jaotada viieks süsteemiks: kutse- ja tehnilised koolid, kutseõppeasutused, töökohapõhine õpe, õpipõhisüsteem (kombineerides kooliõppe ja väljaõppe ettevõttes) ning mitteametlikul baasil õpe (Eichhorst *et al.* 2014: 1). Kutseharidussüsteem erineb riigiti, kuid aitab inimestel siseneda tööturule erinevate oskustega (Straková 2015: 170). Käesolevas töös on vaatluse all õpipõhisikoolitus, koolipõhine kutseõpe ja töökohapõhine kutseõpe.

Mõningates riikides on kasutusel pigem koolipõhine kutseõpe, teistes toetutakse hoopis töökohapõhisele kutseõppele ning lisaks on ka õpipõhisikoolitus. Õpipõhisüsteem on kombineeritud kahest eelnevast – kutsekoolidest ja töökohtadest, mida kutsutakse ka kaksiksüsteemiks (*dual system*) (Bornemann 2006: 7). Õpipõhisüsteemi ja töökohapõhise väljaõppe puhul saadakse praktiline kogemus ettevõttes töötades õpipõhisina. Sarnaselt omandatakse teoreetiline õpe õpipõhisüsteemis ja koolipõhises õppes kutsekoolis. Paljud töölised saavad kasvatada oma tootlikkust käies õpingutega samal ajal ka töö, õppides juurde uusi oskusi ja täiustades varasemaid. Mõningate ametioskuste areng vajab nii spetsialiseerumist teooriale kui töökogemust. Samuti on osa teadmisi on lihtsam omandada kooli ja töö kooslusel. (Becker 1994: 31, 51)

Järgnevas tabelis 1 on võrreldud erinevaid kutseharidussüsteeme: õpipõisi koolitus, töökohapõhine kutseõpe ja koolipõhine kutseõppe. Kuna õpipõhisikoolitus ja töökohapõhine kutseõpe põhinevad suuremas osas töökogemusele (töökohapõhine

täielikult), siis nende kahe süsteemi positiivsed ja negatiivsed küljed langesid suuresti kokku. Õpipoisisüsteemis käiakse koolis 1-2 päeva nädalas ja ülejäänud aeg kulub ettevõttes töötamisele. Seega on õpipoisisüsteem heaks võimaluseks siduda teooria praktilise osaga. Seega on puuduseks töökohapõhisel kutseõppel teooria puudumine ning koolipõhisel praktilise töö väike osakaal.

Koolipõhise kutseõppe oluliseks plussiks on kõrgkooli astumise võimalus kutsekeskhariduse korral, mida õpipoisisüsteem ja töökohapõhine kutseõpe ei võimalda (vt tabel 1). Õpipoisikoolituse ja töökohapõhise kutseõppe suur praktika osakaal võimaldab õppida uusi oskusi ning täiustada varasemaid. Samuti on võimalus tööandjal ja töötajal üksteist paremini tundma õppida, mis lubab eduka töösuhte korral õpilasele töökohta ka peale õpinguid. Ka koolipõhises kutseõppes on praktika, mis mingil määral annab õpilasele töökogemuse. Suurem praktilise töö osakaal annab õpilasele parema võimaluse sissetuleku teenimiseks. See on koolipõhise õppe puhul tihti piiranguks, sest kutsekoolide õppekava ei võimalda kõigil õpilastel töötada ja õppida samaaegselt. Õpipoisikoolituse ja töökohapõhise õppe miinuseks on ettevõtete kõrged kulutused õpilaste koolitamisel ning oht töötaja värbamiseks konkureeriva ettevõtte poolt.

Tabel 1. Kutseharidussüsteemide võrdlus

Kutseharidus süsteem		Õpipoisikoolitus	Töökohapõhine kutseõpe	Koolipõhine kutseõpe
Riigid		Saksamaa, Austria, Šveits, Taani, Holland	Suurbritannia, Iirimaa	Ungari, Hispaania, Itaalia, Prantsusmaa, Soome, Eesti
Plussid	teooria	25%	0%	<75%
		teooria ja praktika sidumine samaaegselt		kutsekeskharidus võimaldab tulevikus astuda kõrgkooli
				tugev teoreetiline tagapõhi
				rohkem üldised oskused - ülekantavad ettevõtete vahel
	praktiline töö	75%	100%	>25%
		võimaldab käia tööl õpingutega samaaegselt		praktika
		praktilise töö käigus uute oskuste õppimine ja varasemate täiustamine		
	töötamine	tööandja ja töötaja omavahelise töösuhte loomine		
		ettevõttes omandatud oskused vastavad paremini tööturule ja ettevõtete nõudmistele		
		võimalus jätkata töötamist samas ettevõttes		
		sissetuleku teenimine		
Miinused			teoreetilise tagapõhja puudumine	vähene praktiline kogemus
		ettevõtetel kõrged kulud praktikantide koolitamisel		tööturule sisenemise probleemid
		koolitavalt ettevõttelt töötaja värbamine		palga saamine piiratud

Allikas: (Eichhorst *et al.* 2014: 2, 10, 13; Horn 2014: 10; Virolainen, Stenström 2014: 86-87); autori koostatud.

Paljud riigid (nt Prantsusmaa, Hispaania, Itaalia) säilitavad kutseõppe suure osana oma keskharidusest, mis sisaldab keskharidust kui kutseharidust. See võimaldab astuda hiljem ka kõrgkooli. (Eichhorst *et al.* 2014: 2) Becker (1964) kohaselt on akadeemilises hariduses õpetatud oskused tavaliselt üldised, mis on ülekantavad ettevõtete vahel (viidatud Eichhorst *et al.* 2014: 2 vahendusel). Näiteks ülikoolis pakutakse laiemat ja mitmekesisemat õpet, kuid kutseharidus on suunatud rohkem kindlatele ametioskustele (Becker 1994: 51). Seega pakub ülikoolides õpitud eriala üldiste oskuste tõttu laiemaid võimalusi tööturul osalemiseks ning kutseharidus on seotud rohkem spetsiifiliste oskustega.

Koolipõhises kutseõppes on noored seotud pigem isikliku arenguga (Walther 2009; viidatud Virolainen, Stenström 2014: 86 vahendusel). Õpipoisisüsteemis on fookus hoopis tööhõivel, mis põhineb näiteks standardiseeritud koolitamisel. Töökohapõhises väljaõppes võib koolitamisel tihti olla madalad standardid. Briti süsteemi puhul eeldatakse, et noored jõuaksid varakult majandusliku iseseisvuseni. (Virolainen, Stenström 2014: 86)

Saksamaa õpipoisi süsteem on olnud eeskujuks Euroopa kutsehariduses, sest see on suurele osale tööjõust kättesaadav, hästi struktureeritud ning võimaldab käia koolis ja tööl samal ajal. Seega on õppimine samal ajal nii teoreetiline kui praktiline, kus ettevõtted saavad kindlustada, et oskused oleksid hästi rakendatavad ja kasulikud tööturul. Saksamaal ei ole ettevõtetel kohustust õpipoisi koolituses osalemiseks. Kui ettevõtte otsustab koolitada töötajaid, kaasnevad sellega seaduslikud regulatsioonid ja tingimused. (Bornemann 2006: 1, 8, 10) Saksamaale kohane õpipoisisüsteem on kasutusel ka tema naaberriikides Austrias, Šveitsis ja Taanis. (Bornemann 2006: 7; Eichhorst *et al.* 2014: 13) Õpipoisisüsteemis on kutsekoolid enda kanda võtnud palju kutseõppe funktsioone, mistõttu võivad koolid vähendada ettevõtete osalemist kutsehariduses (Schultz 1961: 10). Samas on oluline, et õpilased saaksid kogemusi ettevõtetest, mis annab neile reaalsema töökogemuse.

Töökohapõhise kutseõppe puhul toimub oskuste ning teadmiste omandamine ainult ettevõtetes. Suur osa töökohapõhisest kutseõppes sisaldab nii spetsiifilist kui üldist õpet. Töökohapõhine väljaõpe tõstab tulevikus töötajate piirtootlikkust selles samas ettevõttes. Seega omandaksid töötajad kogemusi, mis omakorda võivad viia palgatõusuni. (Becker 1994: 33-34, 40) Õpipoisisüsteem ja töökohapõhine kutseõppe sõltuvad suuresti ettevõtete valmisolekust koolitada (Eichhorst *et al.* 2014: 13). Õpipoisisüsteemis ja töökohapõhises õppes on üheks probleemiks madal koolitustase. Selle tulemuseks on tulevikus üha vähem kvalifitseeritud tööjõud. Madal koolitustase võib pikas perspektiivis kahjustada tehnoloogia arengut ja majanduskasvu. (Bornemann 2006: 1-2)

Euroopa riikidest on töökohapõhine kutseõppe kasutusel näiteks Suurbritannias, kus 1980ndatel polnud töökohapõhine väljaõpe majanduslanguse tõttu enam atraktiivne. 90ndatel oli puudu kutseoskustega inimestest ning üldine tööturul osalemine jäi

2000ndate alguses madalaks. (Eichhorst *et al.* 2014: 10) Seda võis põhjustada õpipoiste kvalifikatsiooni madal tase ning õpipoiste kõrged kulud ettevõtetele (Eichhorst *et al.* 2014: 10-11; Steedman 2010: 4). 2009. aastal viidi läbi reform, et vähendada lünka õpipoiste ja tööandjate vahel, et ettevõttel oleks stiimul töökohapõhises koolituses osalemiseks. See reform tõstis noorte arvu õpipoistena. 2010. aastal ühtlustati erinevate õpipoiste õppekavade kvalifikatsioonid ja tõsteti koolitustegevuse läbipaistvust. Samuti hakati toetama ettevõtteid noorte koolitamisel. Käimas on ka programm, et tõsta koolitamise kvaliteeti ja, et õpetatud oskused oleks rohkem üldised. See kindlustab oskuste vastavuse tööturule ning jätkuva kohandamise kvalifikatsioonide ja oskuste osas. (Eichhorst *et al.* 2014: 10-11)

Koolipõhise kutseõppe puhul on mõningates ametioskustes olulised teoreetilised teadmised (Becker 1994: 51). Valitsused toetavad koolipõhist kutseharidust, et parandada noorte oskusi, võimeid või motivatsiooni, et jätkata kõrgharidusega (Eichhorst *et al.* 2014: 3). Koolipõhises õppimises saab praktilist kogemust töötubades või tunnipõhises õppimises koolis, samuti on võimalik palgata endale kutseõpetaja või õppida ettevõttes. (Horn 2014: 9)

Näiteks Ungaris, kus on peamiselt koolipõhine kutseõpe, peavad kõik ettevõtted maksma makse kutsehariduse toetuseks. Seetõttu on Ungaris ettevõtetel väike stiimul koolitamiseks. Ettevõtete osalemist õpipoisisüsteemis vähendavad ka praktikantide palgad. Õpipoistele peab koolitamise ajal maksma vähemalt 20% miinimumpalgast, sellest võib maha arvata ka näiteks koolitajate palgad ja materjalikulud. (Horn 2014: 10) Seega on õpipoistele makstav tasu Ungaris väga väike, mistõttu pole see ka õpilastele atraktiivne õppevorm.

Hispaanias toimus enamus õppes koolis (kutsekeskhariduses). Sarnaselt osaleb Prantsusmaal iga kolmas neljast koolipõhises õppes mitte õpipoisikoolituses. Noortel on seal riikides probleeme, et sisenda tööturule, eriti oli see keeruline peale majanduskriisi (see kehtib nii kõrgelt kvalifitseeritud, kui lihttöölise kohta). Üheks probleemiks on seal riikides ka palgasurve madala kvalifikatsiooniga inimeste seas. Nendes riikides on probleeme ka ettevõtete huviga koolitamise vastu. (Eichhorst *et al.* 2014: 4) Ettevõtete huvi puudumine koolitamise vastu teeb raskeks noorte olukorra parandamise tööturul.

Kutseharidussüsteem peaks siiski olema rohkem tööle orienteeritud (Vocational education ... 2011: 25). Töökohapõhises kutseõppes (sh õpipoisi koolituses) omandatud oskused vastavad paremini ettevõtete nõudmistele (Skill shortages ... 2015: 93). Samuti on töökoht heaks õpikeskkonnaks, lihtsustades üleminekut koolist tööle ning võimaldab töötajal ja tööandjal üksteist tundma õppida (Field *et al.* 2009: 61). Suurema praktilise osakaaluga kutseõpet toetavad ka Field, Hoeckel, Kis ja Kuczera (2009: 14), kus selgitatakse, et töökohapõhist õpet peaks toetama kooliõpe, kus õpitakse selgeks põhioskused. Seega on hetkel teooria kohaselt efektiivseim kutseharidussüsteem õpipoisi koolitus (*Ibid.* 2009: 14). Seda näitab ka koostatud tabel 1 (vt lk 14), kus koolipõhise kutseõppe puhul esineb õpilastel rohkem probleeme. Siiski tuleks uurida ka empiirikas, kui hästi toimib õpipoisisüsteem Euroopa tööturul. Õpipoisisüsteemis tasakaalustab turg tööjõu oskuste pakkumise ja nõudluse. Kuna kasu koolitamisest saavad individid, ettevõtte ja ühiskond, siis ka kulud peaksid olema nende vahel jagatud. Üldised oskused kutsehariduses toetavad ametipõhist mobiilsust ja elukestvat õpet, kus ametispetsiifilised oskused vastavad ettevõtete vajadustele. (Field *et al.* 2009: 43)

Kutsehariduses on ka negatiivseid külgi, mis viivad kutsehariduse kvaliteedi madalamale. Õppimine koolipõhises kutsehariduses on liiga teoreetiline, mistõttu ei vasta kutseõpe ettevõtete nõudmistele (Field *et al.* 2009: 9-13). Võrreldes kesk- ja kõrgharidusega, on Soomes kutseharidusel madal staatus, kus on probleeme koolitöös osalemisega ja koolist välja kukumisega. See on probleem, sest tööturg vajab ka vajalike oskustega kutseharituid. (Virolainen, Stenström 2014: 83) Kutsehariduse kvaliteeti mõjutab ka õpetajate tase ja nende õpetamisoskused. Paljudes riikides on kutsehariduses vähe oskuslikke õpetajaid ja koolitajaid. Selle põhjuseks võib olla õpetajate vähene töökogemus. (Field *et al.* 2009: 9-13) Kvalifitseerunud õpetajate lahkumisel on raske leida uusi oskuslikke koolitajaid (Lis, Miazga 2014: 8). Ka ettevõtete koolitajatel võivad puududa vastavad pedagoogilised teadmised. Pädeval koolitajal on nii ettevõttes töötamise kogemus, kui teoreetilised teadmised. (Field *et al.* 2009: 47) Seega on tööturul nõutud kvalifitseerunud õpetajad ja koolitajad (Lis, Miazga 2014: 8). Probleemiks kutsehariduses on ettevõtte nõudmistele mitte vastav tööjõud, mistõttu on oluline tõsta kutseõppe kvaliteeti, kus on oluline osa ka praktilisel kogemusel.

Praktilisem kogemus peaks motiveerima õpilasi oma õpet jätkama ja jääma kooli kauemaks (Eichhorst *et al.* 2014: 3). Kutsehariduses ja –õppes on praktilised oskused tihti halvasti paika pandud, sest pabertestid on nende hindamiseks ebasobivad. Selle parandamiseks tuleks kindlaks määrata riiklikul tasandil kutsehariduse väljundid (kvalifikatsioonid, pädevuse tase), mis vastaksid tööturu nõudmistele. Õpipoisisüsteem ja praktilisem töökogemus tõstavad õppe taset ning õpetatud oskused vastavad rohkem tööturu vajadustele. (Field *et al.* 2009: 10-13, 54)

Euroopa tasandil on kasvanud hariduse pakkumine, mis on viinud akadeemilise kõrvalekaldeni kutsehariduses. See tähendab, et kutsehariduse ja kõrghariduse vaheline piir on ähmastumas. Esiteks on suurenenud osalemine hariduses (sh kutsehariduses). Teiseks on muutunud kutsekeskhariduse roll tööturu muutuste tõttu. Kutsehariduse sisu on rohkem üldistatud, et see vastaks rohkem kõrghariduses nõutud oskustele ja teadmistele. Kolmandaks on suurem rõhk töökohapõhisel õppe, mis tõstab lõpetajate tööhõivet. (Green *et al.* 1999: 24, 27) Kõrgelt kvalifitseerunud tööjõud vajab tänapäeval varasemast rohkem ülekantavaid oskusi, mida saab kasutada erinevates ametites.

Inimesed võivad eelistada kutseõpet keskharidusele, sest see tähendab väiksemat investeeringut inimkapitali ning hõlbustab varasemat sisenemist tööturule (Eichhorst *et al.* 2014: 3). Mõnes kutseharidussüsteemis lähevad kutseõppesse peale põhikooli pigem inimesed, kellel on madalad akadeemilised tulemused ja väiksem sissetulek. Neil võib puududa motivatsioon kõrghariduse omandamiseks, sest õpe kutsehariduses pole nii akadeemiline. (Agodini *et al.* 2004: 1) Sellele viitab ka Lis, Miazga (2014: 8), kus selgub, et kutsehariduse võivad valivad inimesed, kellel on madalamad eksami tulemused ning paremate tulemustega õpilased valivad keskhariduse. Selle tõttu peetakse kutseharituid nõrgemateks, mis loob neile halva maine (*Ibid.* 2014: 8).

Kutseharidus on üheks võimaluseks jätkata oma õpinguid peale põhikooli, kus on samuti võimalik arendada oma oskusi. Kutseharidus peaks aitama inimestel olla tööturul edukas, kus õpitakse selgeks kindlad ametioskused ning, mis peaksid olema osaliselt üldised. Kutseharidussüsteeme on kolme tüüpi, mis on vastavalt igas riigis peamiselt kasutusel. Paljud riigid säilitavad oma kutseõppe suure osana ka keskharidusest, mis võimaldab tulevikus omandada kõrgharidust. Kutsekoolis õpetatud oskused on seotud kindla ametikohaga, mistõttu on need pigem spetsiifilised oskused.

Ettevõttes õpitud oskused on nii õpipoisikoolituses, kui töökohapõhises kutseõppes vaid osaliselt üldised. Kutseoskused peavad vastama tööturu vajadustele, mistõttu peab õpe olema kõrge tasemega ning koosnema nii praktilistest, kui teoreetilistest teadmistest. Õpipoisikoolituse peamiseks plussiks on teoreetiline ja praktiline õpe samaaegselt. Ettevõtetes õpitud oskused vastavad paremini tööturu vajadustele, mis on puuduseks koolipõhise õppe puhul. Ettevõtetel peab olema stiimul koolitamiseks, mis tagab kvaliteetsema õppe ning paremad omandatud oskused. Suurimad probleemid kutsehariduses on koolitamise madal tase, väiksem palk ning suurem tööpuudus (viimane ei kehti õpipoisikoolituse kohta).

1.3. Eesti kutseharidussüsteemi kirjeldus

Käesolevas peatükis uuritakse Eesti kutseharidussüsteemi toimimist ja korraldust. Hiljuti toimusid Eesti kutseharidussüsteemis suured muudatused, mis võimaldab uurida toimunud reformide edukust viimases alapeatükis kutseõppe edendamiseks. Peatükis tuginetakse Kutseõppeasutuse seadusele, mis annaks ülevaate Eesti kutseharidusest. Samuti uuritakse teisi kutsehariduse andmeid, et selgitada välja reformimise käigus tehtud muudatused.

Eestis kehtib 8-astmeline kvalifikatsiooniraamistik, mis jõustus 1. septembril 2008. See koosneb neljast alaraamistikust: üldhariduse-, kutsehariduse-, kõrghariduse- ja kutsekvalifikatsioonidest (Eesti kvalifikatsiooniraamistik ... 2016). Kutseharidus hõlmab Eesti kvalifikatsiooniraamistikus nelja taset (teine, kolmas, neljas ja viies). Teise taseme kutseõpe koosneb põhihariduse nõudeta kutseõppest ning kolmanda taseme kutseõpe põhihariduse baasil põhinevast kutseõppest. Kutseõppe neljas tase põhineb kutsekeskharidusel ja viies tase kutseeriharidusel. (Kutseharidus 2016) Praktilise töö ja praktika osakaal õppekavas on väikseim (vähemalt 35%) kutsekeskharidusõppes, vähemalt 50% ülejäänud tasemetel korral (v.a 2. taseme esmaõpe, kus nõutakse praktilisi töö osakaalu vähemalt 70%). (Uued kutseõppe ... 2016)

Eesti kutseõppeasutuste korraldamine on määratud Kutseõppeasutuse seadusega (KutÕS) paragrahv üks järgi. Kutseõppeasutuse seaduse § 3.1 järgi on Eestis

kutsehariduse eesmärgiks oskuste, teadmiste ja hoiakute omandamine, mis valmistaks neid ette tööturule, ühiskonnaelus osalemiseks ja elukestvaks õppeks. Kutseõppeasutuse seaduse § 3.2 alusel peab kutseõppeasutus toetama õpilaste arengut, tagama nende tugi- ja tervishoiuteenuste kättesaadavuse, parandama õppekvaliteeti ning tegema koostööd teiste õppeasutuste, tööandjate, ettevõtlike ja kutseühenduste ning ettevõtete ja asutustega.

Kutseõppeasutuse seaduse § 28 kohaselt toimub kutseõpe kas statsionaarses või mittestatsionaarses vormis, kus statsionaarne õpe jaguneb kooli- ja töökohapõhiseks õppevormiks. KutÕS § 23 järgi jaguneb kutseõpe taseme- ja täiendusõppeks, kus tasemeõpe võimaldab omandada kindla kvalifikatsioonitaseme kvalifikatsiooni, mis lubab õpet järgmisele kvalifikatsioonitasemele ning täiendusõppes omandatakse üksikkompetentse. Kutseõpe toimub kutseõppeasutustes ja rakenduskõrgkoolides (Kutseharidus 2016). 2015/2016. õppeaastal pakkusid kutseharidust 37 kutseõppeasutust ja 5 rakenduskõrgkooli, mis jagunevad riigi-, munitsipaal- ja erakutseõppeasutusteks (Kutseharidus 2016; Kutseõppeasutuse seadus 2013). Kutseõppeasutuse seaduse paragrahv 4.1 järgi on Haridus- ja Teadusministeeriumi teostada riigikoolid, mida oli 2015/2016. õppeaastal 29 (Kutseharidus 2016). Kutseõppeasutuse seaduse § 4.2 alusel toimub munitsipaalkoolide korraldus kohalikus omavalitsuses.

KutÕS § 8 alapunktide kolm ja neli järgi on kutseharidusasutuste õppekavad liigitatud kutseharidusstandardis, kus õpe võib toimuda ka kõrgharidusstandardile vastava rakenduskõrgharidusõppe õppekava järgi. KutÕS § 24.1 põhjal määravad kutsestandardid kindlaks õppe käigus omandatud ametioskused. Kutseharidusstandardi kehtestab Vabariigi Valitsus (KutÕS 2013). Kutsehariduse õppekavades on KutÕS § 22 alusel kindlaks määratud kutseharidusstandardi:

- õpiväljundid ning nende seos Eesti kvalifikatsiooniraamistikuga,
- kutseõppe ülesanded, nõuded ja maht,
- õppe alustamise ja lõpetamise nõuded,
- võtmepädevuste õppe struktuur ja maht ning ühisõppekava erisused,
- õppekava muutmise põhimõtted,
- eelnevate õpingute ja –töökogemuse arvestamise põhimõtted,

- õppevaldkondade ja –suundade ning õppekavarühmade loetelu.

Tasemeõppe õppekavu on kaks vormi: riiklik ja kooli oma, kus riiklik õppekava on kinnitatud Haridus- ja Teadusministeeriumi määrusega (Kutseõppeasutuse seadus 2013). KutÕS § 24.5 alusel koosnevad kooli õppekavad esma- ja jätkuõppe õppekavadest, kus esmaõppe puhul pole vajalik eelnevad erialased kompetentsid, kuid jätkuõppes õppimise eelduseks on eelnevale või samale kvalifikatsioonitasemele vastava kutse või –kompetentside ja haridustaseme olemasolu. 4. ja 5. taseme kutseõppe koosneb esma- ja jätkuõppest, kuid teine ja kolmas tase sisaldab vaid esmaõpet (Uued kutseõppe ... 2016). Jätku- ja esmaõppe õppekava koostatakse kutseharidusstandardi baasil, kui koolil kutsestandard puudub, siis peab kool taotlema õppekava heakskiidu sotsiaalpartneritelt (Kutseõppeasutuse seadus 2013). Nii riiklik kui kooli õppekava põhinevad kutse- ja kutseharidusstandarditel ning riiklik lisaks ka gümnaasiumi õppekaval. Sarnaselt koostatakse kooli õppekava iga kutseala kohta, mida on võimalik vastavas kutseõppeasutuses omandada. (Kutseharidus 2016)

Õpingute jätkamise võimalused on 2. ja 3. tasemes põhihariduse omandamine, põhihariduse olemasolul üldkeskharidus või kutsekeskharidus või 4. taseme kutseõppe esmaõpe, samuti on võimalik 2. astme lõpetajatel jätkata 3. taseme kutseõppes. Neljanda taseme esmaõpe võimaldab keskhariduse olemasolul 4. ja 5. taseme jätkuõpet, rakenduskõrgharidust ja bakalaureuseõpet. 4. taseme kutsekeskharidus võimaldab ka üldharidusõpinguid üks aasta. 4. taseme esmaõpe ja jätkuõpe pakuvad üldkeskharidust või kutsekeskharidust. Lisaks võimaldab neljanda taseme jätkuõpe 5. taseme kutseõpet. (Uued kutseõppe ... 2016) Kutseõppeasutuse seaduse § 24. 6 alusel luuakse kutsekeskharidus nii kutseharidusstandardi kui riikliku õppekava alusel. Viienda taseme kutseõppe ehk kutseerihariduse omandamine on Eestis võimalik alates 2013. aastast (Uued kutseõppe ... 2016).

2. ja 3. taseme kutseõppel haridusnõue puudub, 4. taseme esmaõpe nõuab põhiharidust ning kutsekeskhariduse puhul on võimalus sisseastumiseks ka 22-aastatel, kellel puudub põhiharidus. Neljanda taseme jätkuõpe nõuab lisaks põhiharidusele ka 4. kvalifikatsioonitaseme kutset või vastavat kompetentsi. Sarnaselt neljandale tasemele nõuab 5. taseme esmaõpe keskharidust ning sama taseme jätkuõpe lisaks keskharidusele

ka neljanda või viienda kvalifikatsioonitaseme kutset või vastavat kompetentsi. (Uued kutseõppe ... 2016)

Lisas 1 koostas autor tabeli, kus on kirjas Eesti formaalhariduse kvalifikatsioonid Eesti kvalifikatsiooniraamistikuga tasemel ning nende seos ametirühmadega. Kutsehariduse kvalifikatsioonid paiknevad teisel kuni viiendal tasemel. 2. taseme väljundiks tööturul on lihttöölised, 3-4. tasemel lihtsamate ametite oskustöölised ja ametnikud. 5. tase hõlmab kõrgema taseme oskustöölisi ning esmataseme juhte. Kutsekeskharidus on neljanda taseme kutseõpe, kus lisaks ametioskustele omandatakse ka keskharidus.

2013-2014. aastal toimusid Eesti kutseharidussüsteemis reformid, kus oli olulisi muudatusi kutseharidussüsteemi korralduses (Kutseharidus 2016). Reformi alustati haridus- ja teadusministri käsikirjaga, mille eesmärgiks oli uuendada kutsehariduse pakkumist ning tõsta praktilise õppe tähtsust ja -kvaliteeti kutseõppeasutustes (Kutsehariduse korralduse ... 2013). Olulisemateks muudatusteks olid uued kutseõppeliigid, mis seostati Eesti kvalifikatsiooniraamistikuga (EKR), rakendati väljundipõhisuse printsiipi, õppe õigus antakse akrediteerimise kaudu ning kasutusele võeti Eesti kutsehariduse arvestuspunkt (EKAP) (Kutseharidus 2016). Alates 1. septembrist 2016 tuleb kutsehariduse lõpetajatel sooritada kutseksam või kooli lõpueksam vastavalt erialale (Kutseharidus 2016). KutÕS § 26 alusel vastab üks arvestuspunkt 26 tunnile õppetööle, mille aluseks on Euroopa kutsehariduse arvestuspunkti süsteem.

Reformimise käigus pidid kutseõppeasutused toetama uue süsteemi arengut, praktilise õppe tõhususe tõstmist, venekeelsete erialade üleminekut eestikeelsetele, koolitajate töökogemuse tõstmist ettevõttes või asutuses ning praktikajuhendajate koolitamist. Reformi elluviimise käigus oli võimalik kutseõppeasutustel taotleda riigi poolt pakutavaid toetusi. (Kutsehariduse korralduse ... 2013) KutÕS § 57.1 järgi peavad kutseõppeasutused tagama ülemineku eestikeelsele õppekavale hiljemalt 2020. aasta 1. septembriks. Reformi käigus loodi 623 uut või uuendatud õppekava 39 koolis, 16% kutseõppeasutuste õpetajatest omandas töökogemusi ettevõtetes ning pea 3000 ettevõtete praktikajuhendajat läbis vastava koolituse. (Kutseharidus 2016) KutÕS § 38.4 järgi peavad kutseõppeasutuste õpetajad läbima koolitusi ettevõttes või muudes asutustes.

Teoreetilises peatükis selgus, et tööturul väärtustatakse enim õpipoisikoolitust. Ka Eestis on uue reformimise käigus pööratud rohkem tähelepanu tööpõhisele õppimisele. Suurendada tahetakse õpipoisikoolituse osakaalu ning praktilisema õppe mahtu. Selleks suurendatakse koostööd ettevõtete ja õppeasutuste vahel, et pakkuda uusi praktikakorralduse võimalusi, mis valmistaksid noori tööturule paremini ette. (Kutseharidusprogramm 2016) Eestis katsetati õpipoisikoolitust esimene kord 2002. aastal. 2014/2015. õppeaastal osales õpipoisikoolituses 612 õpilast, mis moodustas 2% kõigist kutseõppuritest. Õpipoiste arvu plaanitakse aastaks 2018. suurendada kuni 4600ni (2020. aastaks 8000ni). Õpipoisikoolitust pakub Eestis üle 250 ettevõtte. Õpipoisikoolituse suurendamise eesmärkideks on pakkuda hästitoimivat ja jätkusuutlikku õpipoisiõpet, ettevõtete kaasamine nende vajadustest lähtuvate õppekavade elluviimisse ning noorte ja täiskasvanute sujuvam üleminek tööturule. Eestis peab ettevõtte maksma õpipoisile palka, mis peab olema kõrgem Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäärast. Kui õpilase ja ettevõtte vahel on sõlmitud tööleping, siis lisatasu õpilasele ei maksta. Õpipoisiõpe tõstab lõpetajate kvalifikatsiooni ning võimaldab ettevõttel värvata endale töötajaid. See võimaldab ettevõttel koolitada vajalike oskustega töötajad. Õpipoisikoolitus võimaldab katsetada erinevaid rakendusemudeleid nii kutse- kui kõrgkoolides. (Õpipoisiõpe 2016)

Samuti pakutakse õpilastele praktikatoetusi (Kutseharidusprogramm 2016). Toetused soodustavad õppijate haridusteed ja motiveerivad õpilasi oma eriala läbima (Õppija toetamine 2016). Pakutavaid toetuseid on järgnevad: põhitoetus, eritoetus, sõidukulude hüvitamine, tasuta tugiteenused, koolilõuna ja õppelaen (Õppija toetamine 2016; Kutseõppeasutuse seadus 2013).

KutÕS § 44.1 järgi pakutakse riiklikku koolitustellimust kutsehariduse soovijatele, kus arvestatakse tööturu vajadusi, riigi strateegilisi ja valdkondlike arengukavasid, vastava valdkonna uuringuid ja prognoose ning koolide võimekust ja õppijate eelistusi. Riiklik koolitustellimus põhineb sotsiaalsete ning majanduslike vajaduste analüüsil, kus kutseõppe õppekohtade arv kinnitatakse kolmeks aastaks. Sotsiaalsed vajadused hõlmavad noorte vanusegrupi suurust, põhikooli ja gümnaasiumi lõpetajate arvu ning nende proportsionaalset jagunemist, noorte piirkondlikku paiknemist ja õpirännet. Majanduslikud vajadused on seotud Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi

tööjõuvajaduse prognoosiga ning tööturu andmetega kutseharitute kohta. Õppe pakumisel võetakse arvesse ka õppeasutuste võimet ning koolitustellimuste täitmise statistikat. (Kutseharidus 2016) KutÕS paragrahv 19 alapunktide üks ja kaks järgi hinnatakse kooli sisehindamise käigus õppijate arengut toetavaid tingimusi ning kooli järjepidevat arengut, kus uuritakse nende tulemuslikkust.

Kutseharidusprogrammis tahetakse vähendada madala haridustasemega mitteõppivate noorte (vanuses 18-24) osakaalu, suurendada õpinguid jätkavate põhikoolilõpetajate määra, jagada võrdsemalt üldkesk- ja kutsekeskharitud, vähendada õppetöö katkestajate määra 1. õppeaastal, vähendada eri- ja kutsealase hariduseta täiskasvanute osakaalu, suurendada 1-3 aastat tagasi õpingud lõpetanud noorte (vanuses 20-34) tööhõive määra ning suurendada 25-64 aastaste elukestvas õppes osalemise määra. (Kutseharidusprogramm 2016)

Eestis kvalifikatsiooniraamistik koosneb üldhariduse-, kutsehariduse-, kõrghariduse- ja kutsekvalifikatsioonidest. Kutseõpe hõlmab sellest teist kuni viiendat taset. Kutseharidusstandardites on kindlaks määratud õppe käigus omandatavad ametioskused. Kutseõpe Eestis jaguneb taseme- ja täiendusõppeks, kus tasemeõpe lubab õpet järgmisele kvalifikatsioonitasemele ning täiendusõpe üksikkompetentside omandamist. Kutseõpe toimub kutseõppeasutustes ja rakenduskõrgkoolides. Erinevad kutseõppe tasemed nõuavad ka vastavat haridustaset, et astuda kutseõppesse. 2013-2014. aastal toimunud kutsehariduse reformimise käigus seati eesmärgiks tõsta kutsehariduse kvaliteeti ja praktilise õppe osakaalu. Kutsehariduse kvaliteedi tõstmiseks tuleb tõsta õpetajate töökogemust ettevõttes või muus asutuses ning samuti koolitada praktikajuhendajaid. See pakuks õpilastele kvaliteetsemat õpet, mis vastaks ka rohkem tööturu nõudmistele. Praktilisema õppe osakaalu suurendamiseks plaanitakse tõsta õpipoisikoolituses osalemist. See nõuab suuremat koostööd kutseõppeasutuste ja ettevõtete vahel. Eesti kutseharitute olukorra parandamiseks on loodud kutseharidusprogramm, kus õpetatud oskused vastaksid rohkem tööturu vajadustele.

2. HARIDUSTASEME SEOS INIMESTE TOIMETULEKUGA TÖÖTURUL

2.1. Erineva haridustasemega inimeste toimetulek tööturul

Käesolevas alapeatükis uuritakse erineva haridustasemega inimeste toimetulekut Euroopa tööturul, mida vaadeldakse tööturu indikaatorite (tööhõive, töötus) abil. Kutseharitute toimetulekut võrreldakse teiste haridustasemetega, mis annab parema ülevaate kutseharidusega inimeste olukorrast tööturul. Valimisse valiti teoreetilisest peatükist selgunud kolme kutseharidussüsteemi kasutavad riigid. Peatükiga tahetakse välja selgitada parim kutseharidussüsteem ehk mudel, kus kutseharitute olukord tööturul on kõige parem (kõrge tööhõive ja madal töötuse tase). Vaatlusalusesse perioodil kuuluvad aastad 2005-2014.

Peatükis on vaatluse all kolm erinevat haridustaset: haridustase 0-2, 3-4 ning 5-8. Teoreetilisest peatükist selgus, et kutseharidus asub haridustasemeil 2-5, seega on raske eristada kutseharidust üldharidusest erinevate haridustasemetega korral. Seepärast on vaatluse all kõik kolm taset, kus uuritakse tööturu indikaatorite muutusi erinevates kutseharidussüsteemides. Samuti vaadeldakse tööealiste olukorda tööturul meeste ja naiste lõikes ning ka noorte (vanuses 15-24) seas. See peaks andma ülevaate, millises kutseharidussüsteemis on inimeste olukord tööturul parem ning analüüsi kaudu proovitakse anda ka soovitusi viimases alapeatükis Eesti kutsehariduse parandamiseks.

Järgnevalt uuritakse erinevate Euroopa Liidu riikide näitel inimeste tööhõivet erinevate haridustasemetega korral. Haridustasemel 0-2 (põhihariduseta, põhiharidusega ja teise taseme hariduse madalam tase) on tööhõive määr perioodil 2005-2014 olnud kõrgeim õpipoisikoolitusega riikides (Taani, Holland ja Šveits) ning madalaim koolipõhise kutseõppega riikides (Eesti, Ungari) (vt lisa 2). Samuti selgub tabelis 2, et kümne aasta jooksul on tööhõive määra muutus olnud positiivsem haridustasemel 0-2

õpipoisikoolitusega riikides ning seejärel koolipõhises kutseõppes. Haridustasemel 3-4 on tööhõive määr olnud kõrgeim samuti õpipoisikoolitusega riikides (Taani, Holland ja Šveits) ning madalaim koolipõhises kutseõppega riikides (Hispaania, Ungari) (vt lisa 3). Tabelis 2 selgub, et enim on kümne aasta jooksul tööhõive kasvanud haridustasemel 3-4 õpipoisikoolitusega riikides ning kahanenud pigem koolipõhises kutseõppes ja töökohapõhises kutseõppes. Haridustasemel 5-8 on sarnaselt eelmistele haridustasemetele kõrgema tööhõivemääraga õpipoisikoolitust kasutavad riigid ning madalama tööhõivega koolipõhist kutseõpet kasutavad riigid (vt lisa 4) ning ka muutus kümne aasta jooksul on olnud rohkem kasvav õpipoisikoolitusega riikides ning langev teistes kutseharidussüsteemides (vt tabel 2). Tabelist 2 näeme, et üldiselt on perioodil 2005-2014 tööhõive kasvanud kõigi haridustasemete korral vaid Saksamaal, kuid kasvutrende on näidanud ka Austria, Šveits, Ungari ja Eesti. Viimasel neljal riigil on tööhõive langenud natukene vaid haridustasemel 5-8.

Tabel 2. Erinevate Euroopa riikide tööhõive määra ja töötuse määra muutus erinevatel haridustasemetel vanuses 15-64, perioodil 2005-2014

Kutseharidus süsteem	Muutus	Tööhõive määr (%)			Töötuse määr (%)		
	Haridustase	0-2	3-4	5-8	0-2	3-4	5-8
Õpipoisikoolitus	Saksamaa	+8,7	+12	+5,9	-38,1	-58	-55,4
	Austria	+3,5	+2,4	-0,2	+4,4	+4,1	+33,3
	Šveits	+3,3	+1,5	-1,2	+7,5	+9,8	+13,8
	Taani	-8,8	-2,2	-0,8	+41,3	+35,6	+29,7
	Holland	-4,8	-1,8	+1,6	+66,2	+74,4	+37,9
Töökohapõhine kutseõpe	Suurbritannia	-11	-5,8	-3,5	+47,5	+55,6	+23,1
	Iirimaa	-31,5	-14,3	-6,2	+175,7	+251,3	+164
Koolipõhine kutseõpe	Ungari	+12,5	+2,8	-2,1	+29,2	+7,2	+18,5
	Hispaania	-21,1	-15,3	-6,5	+206,3	+178,2	+117,6
	Itaalia	-9,3	-6,3	-3,8	+82,2	+71,4	+29
	Prantsusmaa	-14,2	-4,9	+3,7	+39,5	+39	+6,8
	Soome	-14,2	-1,9	-1,1	+23,3	+8	+15,9
	Eesti	+27,1	+3,1	-0,8	-11	-11,6	+16,7

Allikas: (Employment rates ... 2016; Unemployment rates ... 2016); autori koostatud.

Kui vaadelda töötuse määra Euroopa riikides, siis perioodil 2005-2014 on toimunud suured muutused haridustasemel 0-2 (vt lisa 5). Madala töötuse määra on suutnud säilitada haridustasemel 0-2 pigem õpipoisikoolitusega riigid (Taani, Holland ja Šveits) ning 2014. aastaks on töötust vähendanud ka Saksamaa. Haridustasemel 0-2 on madala töötuse määraga ka Suurbritannia. Kümne aasta jooksul on suurim töötuse tase olnud haridustasemel 0-2 Iirimaa ja Hispaanias (vt lisa 5). Tabelis 2 selgub, et kümne aasta

jooksul on haridustasemel 0-2 töötuse määr suurenenud peaaegu kõigis riikides (v.a Saksamaa ja Eesti, kes on suutnud töötust vähendada madalamalt haritute seas). Siiski on töötuse kasv olnud väiksem õppisikoolitusega riikides (vt tabel 2). Haridustasemel 3-4 on perioodi alguses töötuse määr olnud väiksem Iirimaa, kuid üks suurimaid perioodi lõpus ning sarnaselt on Saksamaal olnud töötuse tase perioodi algul kõrgeim ning perioodi lõpus üks väiksemaid (vt lisa 6). Sellele viitab ka tabel 2, kus on näha, et suurim langus on kümne aasta jooksul olnud Saksamaal (-58%) ning suurim tõus Iirimaa (+251%). Haridustasemel 5-8 on töötuse tase vaadeldava perioodi alguses olnud madalaim töökohapõhises kutseõppes ning seejärel õppisikoolitusega riikides, kuid perioodi lõpus on madala tööhõive suutnud rohkem säilitada õppisikoolitust kasutavad riigid (Šveits ja Saksamaa), töökohapõhises kutseõppes Suurbritannia ja koolipõhises kutseõppes Ungari (vt lisa 7). Suurim töötus haridustasemel 5-8 on koolipõhises kutseõppes (vt lisa 7). Kui vaadelda tabelit 2, siis kõigis riikides on haridustasemetel 5-8 töötus kasvanud (v.a Saksamaa).

Üldiselt võib öelda, et haridustasemel 0-2, 3-4 ja 5-8 on tööhõive määr olnud kõrgem ja töötuse määr madalam õppisikoolitusega riikides. Perioodil 2005-2014 on tööhõive määr kasvanud rohkem õppisikoolitusega riikides ning seejärel koolipõhist kutseõpet kasutavates riikides kõigi haridustasemete korral. Sarnaselt on nendes kutseharidussüsteemides töötuse määr langenud rohkem või kasvanud vähem õppisikoolitusega riikides ning seejärel koolipõhise kutseõppega riikides. Kõige edukam on olnud Saksamaa, kes on kümne aasta jooksul tõstnud tööhõive määra kõikides haridustasemetes ning samuti vähendanud kõigis töötuse määra. Koolipõhises kutseõppes on edukad olnud Ungari ja Eesti, kes on haridustasemetes 0-2 ja 3-4 suutnud tööhõivet tõsta ja töötust vähendada. Kui vaadelda tööhõive taset erinevate haridustasemete korral, siis selgub, et mida kõrgem haridustase, seda suurem töötuse määr (vt lisa 2-4). Sarnaselt on töötusega, kus kehtib, et mida kõrgem haridustase, seda madalam töötuse määr. Seega on kõrgeima tööhõivega kõrgharitud, seejärel haridustase 3-4 ning madalaima tasemega haridustase 0-2.

Järgnevalt uuritakse noorte (vanuses 15-24) olukorda tööturul ning lisades 8-10 on ka vastavate näitajate arvulised väärtused. Selgub, et ka noorte seas on tööhõive haridustasemel 0-2 kõrgem õppisikoolitusega riikides (Taani, Holland, Šveits) ning

märgatavalt madalam koolipõhise kutseõppega riikide (Eesti, Prantsusmaa, Itaalia, Ungari) seas (vt lisa 8). Seda toetab ka järgnev tabel 3, kus selgub, et kümne aasta jooksul on tööhõive kasvanud enim õpipoisikoolituses. Haridustasemel 3-4 on noorte olukord jällegi õpipoisikoolitusega riikides parem, kus nende tööhõive on kõrgem ning märgatavalt halvem on tööhõive koolipõhise kutseõppega riikides (vt lisa 9). Kuigi haridustasemel 3-4 on koolipõhises õppes noorte olukord tööturul halvem, siis tabelist 3 selgub, et koolipõhises õppes on kümne aasta jooksul kasvutrende olnud rohkem (Ungaris, Soomes ja Eestis). Ka õpipoisikoolitusega riikides pole toimunud suuri muutusi, sest noorte töötuse määra muutused haridustasemel 3-4 olnud kümne aasta jooksul olnud üpris väiksed. Haridustasemel 5-8 on noorte tööhõive perioodi algul kõrge kõigis kolmes süsteemis, kuid perioodi lõpus on tööhõive kõrge õpipoisikoolitusega riikides ning ka Suurbritannias (vt lisa 10). Madal tööhõive noorte seas on haridustasemel 5-8 vaadeldava perioodi jooksul koolipõhise kutseõppega riikides (Hispaania, Prantsusmaa ja Itaalia) (vt lisa 10). Tabelist 3 selgub, et noorte tööhõive kõrgharitude seas on kasvanud vaid Šveitsis ja Prantsusmaal. Noorte tööhõive on kõige vähem langenud õpipoisikoolituses ning enim koolipõhises kutseõppes (vt tabel 3).

Tabel 3. Noorte (vanuses 15-24) tööhõive määra muutus erinevates Euroopa riikides erinevatel haridustasemetel, perioodil 2005-2014

Kutseharidus süsteem	Muutus	Tööhõive määr (%)		
	Haridustase	0-2	3-4	5-8
Õpipoisikoolitus	Saksamaa	+1,3	+5,8	-1,9
	Austria	+7,3	-7,8	-9,6
	Šveits	+3,3	-2,5	+2,3
	Taani	-20,9	-5,7	-0,7
	Holland	-11,7	-9,9	-11,2
Töökohapõhine kutseõpe	Suurbritannia	-28,8	-15,2	-6,3
	Iirimaa	-72	-35,3	-14,1
Koolipõhine kutseõpe	Ungari	+2,8	+5,3	-19,1
	Hispaania	-64,9	-55,1	-28,4
	Itaalia	-59,2	-30,1	-23,5
	Prantsusmaa	-34,2	-12,4	+16,5
	Soome	-7,1	+2,6	-18,2
	Eesti	+18,9	+2,2	-16,1

Allikas: (Employment rates ... 2016); autori koostatud.

Kui võrrelda noori (vanuses 15-24) tööealistega (vanuses 15-64) erinevatel haridustasemetel, siis tööealiste tööhõive määr on kõigi haridustasemetete korral noorte

omast kõrgem. Seega on noorte olukord tööturul halvem. Edukad riigid on olnud Saksamaa, Šveits, Ungari ja Eesti, kus noorte tööhõive kõigis haridustasemetes on kasvanud või vähenenud vaid veidi (v.a haridustasemel 5-8, kus Eesti ja Ungari noorte tööhõive on langenud üpris palju).

Järgnevalt uuritakse tabelis 4 tööealiste meeste ja naiste toimetulekut tööturul. Lisades on esitletud ka tabelid, kus on meeste ja naiste tööhõivemäär haridustasemeti perioodil 2005-2014. Meeste ja naiste tööhõive haridustasemel 0-2 on kõrgeim kõigis kolme süsteemi riikides (vt lisa 11). Madal tööhõive haridustasemel 0-2 on nii meestel kui naistel pigem koolipõhise kutseõppega riikides (Eesti ja Ungari) ning naistel lisaks veel ka Itaalias ja Iirimaa. Tabelist 4 selgub, et tööhõive on kasvanud nii meestel kui naistel rohkem õpipoisikoolitusega riikides (Saksamaal ja Šveitsis). Tabelist 4 on näha, et haridustasemel 0-2 on meeste tööhõive kõigis riikides vähenenud rohkem kui naistel (v.a Soomes). Madal tööhõive on haridustasemel 3-4 pigem koolipõhise kutseõppega riikides ning pigem kõrgem õpipoisikoolitusega riikides (vt lisa 12). Ka tabelist tabelist 4 selgub, et haridustasemel 3-4 on kasvutrendid ja väiksemad langused kümne aasta jooksul toimunud pigem õpipoisi koolitust kasutavates riikides. Haridustasemel 5-8 on samuti kõrgema tööhõive määraga mehed (vt lisa 13) ning ka tabelist 4 selgub, et kasvavad trendid on haridustasemel 5-8 rohkem meeste tööhõives ning positiivsem pigem õpipoisikoolitusega riikides.

Tabel 4. Meeste ja naiste tööhõive määra muutus erinevatel haridustasemetel erinevates Euroopa riikides vanuses 15-64, perioodil 2005-2014

Kutseharidus süsteem	Muutus	Tööhõive määr (%)					
	Sugu	Mehed			Naised		
	Haridustase	0-2	3-4	5-8	0-2	3-4	5-8
Õpipoisikoolitus	Saksamaa	+6,9	+8,9	+5,6	+9,8	+15,3	+7,2
	Austria	-2,6	0	+0,2	+9,1	+5	+0,2
	Šveits	+1,8	-1,2	-1,4	+3,3	+4,1	+0,8
	Taani	-10,1	-2,7	+0,3	-8,6	-1,3	-1,2
	Holland	-8,6	-2,7	+2,1	-1,2	-1,1	+1,4
Töökohapõhine kutseõpe	Suurbritannia	-5,2	-4,6	-1	-17,2	-6,9	-5,7
	Iirimaa	-32	-16,2	-6,6	-31,4	-12,4	-5,7
Koolipõhine kutseõpe	Ungari	+14,9	+2,5	+0,2	+8,8	-3,1	-3,5
	Hispaania	-29,8	-19,2	-7,6	-4,7	-10,1	-5
	Itaalia	-13,8	-6,8	-4	-2	-6,1	-3
	Prantsusmaa	-15,7	-7,2	+2,8	-13	-1,9	+4,5
	Soomes	-12,7	-3,6	+1,3	-16,9	0	-0,7
	Eesti	+31,5	+4,4	+1,5	+14,2	+0,3	-2,1

Allikas: (Employment rates ... 2016); autori koostatud.

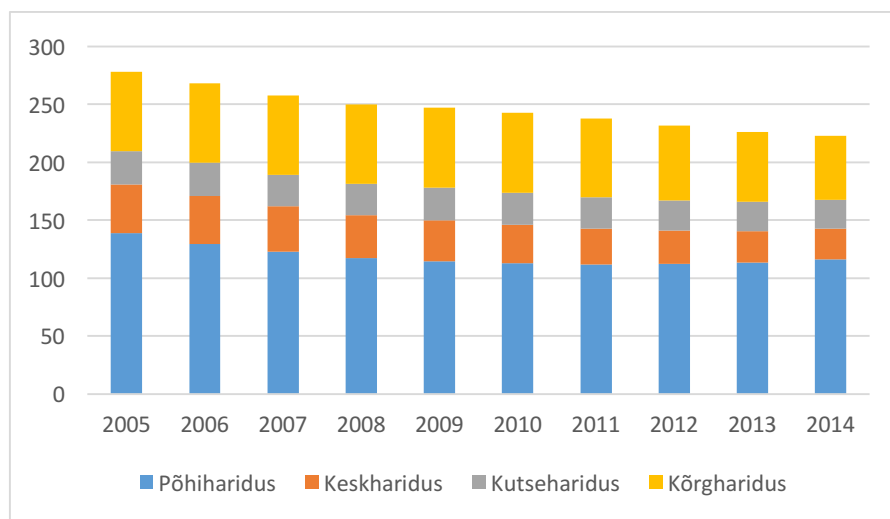
Üldiselt saab öelda tabeli 2 põhjal, et naiste olukord tööturul halvem kõigi haridustasemete korral kui meestel, sest meeste tööhõive on kõrgem kõigi haridustasemete korral. Selle põhjuseks võib olla, et naised töötavad rohkem töökohtadel, kus tootlikkus on madalam, samuti on vähem tippjuhte naisi ning naised on rohkem riskikartlikumad. Siiski on paljudes riikides naiste tööhõive kasvanud kümne aasta jooksul rohkem kui meestel. Kõige paremaid kasvutrende on näidanud tööhõives nii meeste kui naiste seas Saksamaa, kus on kõigis haridustasemetes olnud tõusev trend. Samuti on edukas olnud Eesti, kus on samuti näha kümne aasta jooksul kasvutrende (v.a kõrgharitud naiste seas). Meeste tööhõive on kasvanud ka Ungaris ja naistel Austrias ja Šveitsis kõigi haridustasemete korral.

Kokkuvõtvalt saab öelda, et tööealiste hulgas on kõigil haridustasemetel tööhõive olnud kõrgeim õppisikoolitust kasutavates riikides ning madalam koolipõhist kutseõpet kasutavates riikides. Ka kümne aasta jooksul (2005-2014) toimunud muutused tööhõives on olnud kasvavad pigem õppisikoolituses kõigi haridustasemete korral. Sarnaselt on suutnud õppisikoolitust kasutavad riigid hoida madalamat töötuse määra kui teised kutseharidussüsteemid kõikide haridustasemete korral. Ka noorte (vanuses 15-24) on tööhõive tase kõigi kolme haridustaseme korral olnud kõrgeim õppisikoolitust pakkuvates riikides. Noorte olukord on olnud halvim koolipõhise kutseõppega riikides, eriti haridustasemetel 0-2 ja 3-4. Noored on tööturul rohkem tõrjutumad kui tööealised. Seda võib põhjustada koolipõhises kutseõppes vähene praktiline kogemus ning töökohapõhises kutseõppes teoreetilise tagapõhja puudumine. Samuti on noortel väiksem töökogemus, mistõttu võivad nad tööturul rohkem olla tõrjutud. Kui võrrelda mehi ja naisi, siis naiste olukord tööturul on meeste omast halvem, sest naiste tööhõive on madalam kõigi haridustasemete korral. Samas on kasvutrende näidanud rohkem naiste tööhõive määr. Ainult kasvutrende vaadeldava perioodi jooksul on näidanud vaid Saksamaa, kus tööhõive tööealiste ja noorte seas on kõigis haridustasemetes kasvanud ning töötuse määr langenud. Koolipõhist kutseõpet pakkuvatel riikidel on edukaimad olnud Ungari ja Eesti, kes on suutnud tõsta tööhõivet haridustasemetes 0-2 ja 3-4. Üldiselt kehtib, et mida kõrgem haridustase, seda kõrgem tööhõive määr.

2.2. Erineva haridustasemega inimeste toimetulek Eesti tööturul

Käesolevas alapeatükis uuritakse erineva haridustasemega inimeste toimetulekut Eesti tööturul, mida hinnatakse erinevate tööturu indikaatoritega (tööhõive ja töötus ning sissetulek). See võimaldab hinnata Eesti kutseharitute olukorda tööturul ning võrrelda seda teiste haridustasemega inimeste seas. Käesolevas peatükis tuginetakse Statistikaameti ja Eurostat andmetele.

Järgneval joonisel 1 on kujutatud õppijate arvu muutust haridustasemeti perioodil 2005-2014, mis on esitletud ka arvudena lisa 14. Erinevate haridustasemete osakaalud on jäänud vaadeldava perioodi jooksul suhteliselt samaks. Muutused on toimunud pigem majanduskriisi ajal, kui suurenes kõrgharitute osakaal, kuid põhiharitute oma vähenes. Pea poole õppijate osakaalust moodustab põhiharidus, seejärel kõrgharidus, siis keskharidus ning viimasena kutseharidus. Seega eelistatakse Eestis kesk- ja kõrgharidust kutseharidusele. Lisa 14 esitletud tabeli põhjal võib öelda, et vähenenud on õppijate arv kõigis haridustasemetes. Selle põhjuseks võib olla ka järjest vananev elanikkond ning üha vähenev sündimus. Vaadeldava perioodi jooksul on enim vähenenud keskhariduses õppijate arv (-38%), seejärel kõrghariduses (-19%), põhihariduses õppijate arv (-16%) ning kutsehariduses (-13%) ning (vt lisa 14). Seega on vähenenud kõigis haridustasemetes õppijate arv, kuid õppijate proportsionaalne jagunemine on jäänud suhteliselt muutumatuks.



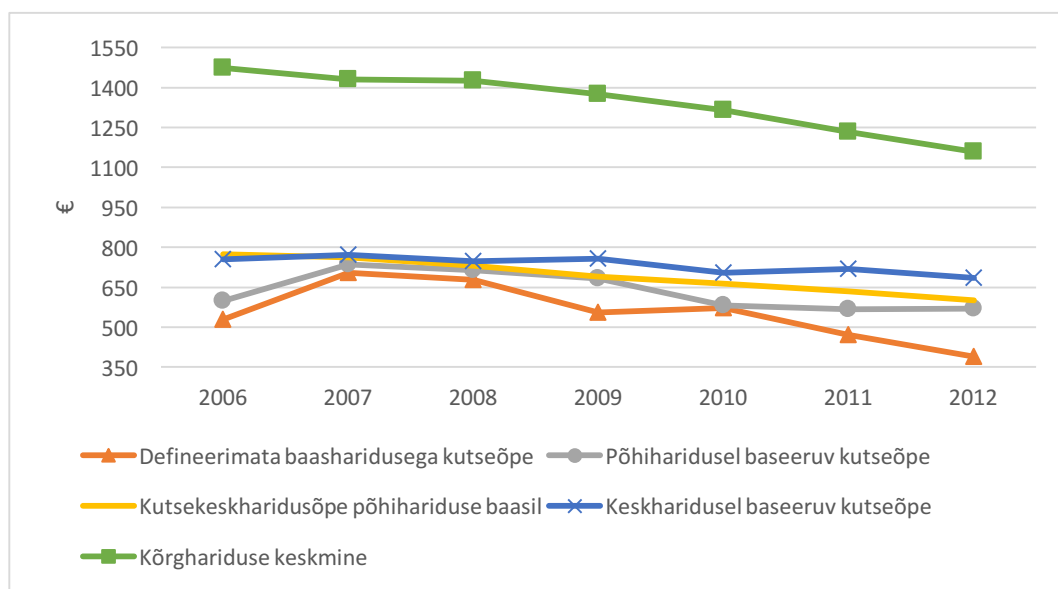
Joonis 1. Eesti õppijate arvu muutus põhi-, kesk-, kutse- ja kõrghariduses, perioodil 2005-2014

Allikas: (Õppijad tasemehariduses ... 2016), autori koostatud.

Eestis suundub peale põhikooli 69% üldharidusse, 28% kutseharidusse ning 4% jätab õpingud pooleli (Põhikooli lõpetamine 2016). Seega on Eestis pigem suund kõrghariduse suunas. Peale gümnaasiumi valib 33% avalik-õigusliku ülikooli, riiklikku koolitustellimuse või tasuta õppe, 25% õpet ei jätka, 13% valib avalik-õigusliku ülikooli tasulise õppe, 11% kutsehariduse, 10% teiste kõrgkoolide riikliku koolitustellimuse või tasuta õppe ning 7% muus kõrgkoolis tasulise õppe (Gümnaasiumi lõpetamine 2016). Järelikult on peamine suund peale põhikooli ja ka gümnaasiumi siiski akadeemilise hariduse suunas.

Järgneval joonisel 2 uuritakse erinevate kutseharitute keskmist sissetulekut aastal 2013 lõpetamise aasta järgi haridustasemete lõikes. Kuna sissetulekute andmed haridustasemete lõikes erinevatel ajaperioodidel puudusid, siis analüüsitakse aastat 2013. Lisas 15 on esitletud tabel vastavate näitajate arvuliste väärtustega. Jooniselt selgub, et aastal 2013 on tööturul olnud vähim tasustatud defineerimata baasharidusega kutseõppes osalejad, seejärel põhihariduse baasil põhineva kutseõppe õpilased, siis kutsekeskharitud ning kõige paremini keskhariduse baasi kutseõppurid. Jooniselt selgub, et kõige varem (2006. aastal) ja kõige hiljem (2012. aastal) lõpetanute palgavahe on suurim defineerimata põhihariduse baasi kutseõppurite keskmises sissetulekus (-26%), seejärel kutsekeskharitudel (-22%), siis keskhariduse baasi kutseõppijatel (-9%) ning vähim põhihariduse baasil kutseõppijatel (-5%) (vt lisa 15). Jooniselt selgub, et

mida kõrgem haridustase, seda kõrgem palk ning mida kauem on tööturul oldud, seda suurem palk. Joonisele lisati ka kõrgharitude keskmine palk aastal 2013 (samuti lõpetamise aasta järgi) ning selgus, et kõrgharitud on tööturul palju paremini tasustatud kui kutseharitud. Üldiseid järeldusi ei saa ühe aasta põhjal teha, kuid kutse- ja kõrgharitude palgavahe on märgatavalt suur.

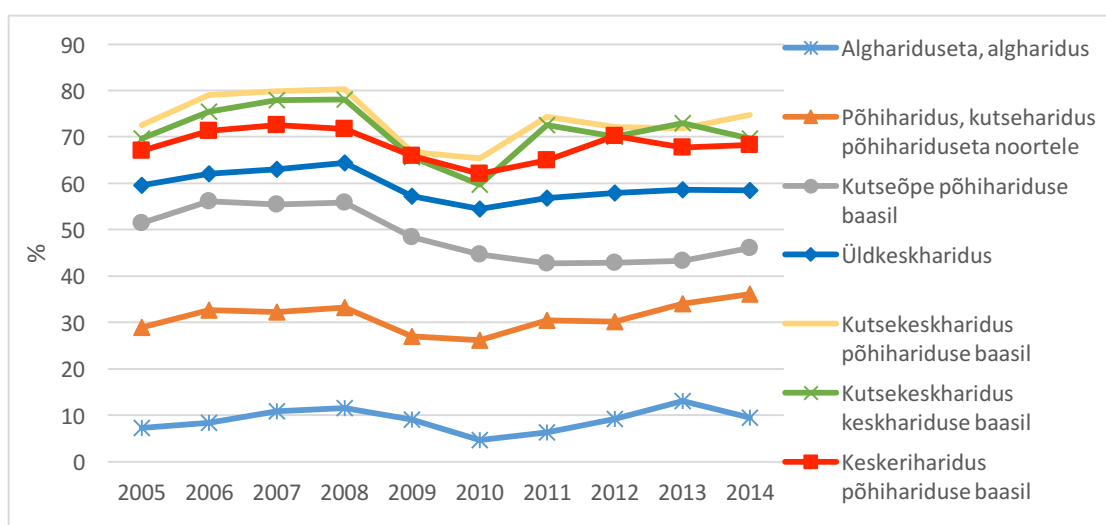


Joonis 2. Kutseharitude keskmine sissetulek lõpetamise aasta järgi kuus haridustasemetel lõikes, aastal 2013

Allikas: (Kutse- ja kõrgharidusega isikud ning ... 2016), autori koostatud.

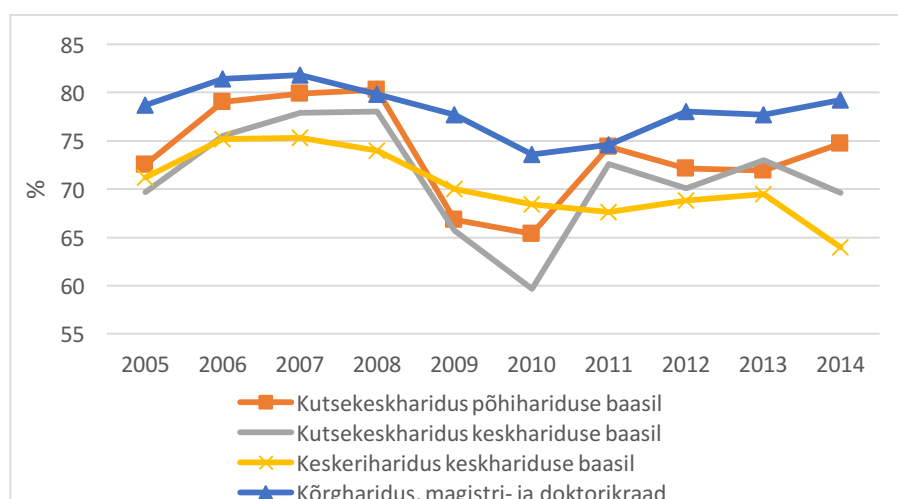
Järgneval joonisel 3 on uuritud tööhõive määra 15-74-aastaste seas perioodil 2005-2014. Lisas 16 koostati ka tabel, kus on vastavate näitajate arvulised väärtused. Jooniselt selgub, et kõige madalama hõivega on algharidusega ja alghariduseta inimesed, millele järgnevad põhiharidus ning põhihariduseta kutseharidus. Kõige hõivatamad on tööturul õppijad põhihariduse baasil kutsekeskhariduses, keskhariduse baasil kutsekeskhariduses ning põhihariduse baasil keskerihariduses. Kui võrrelda gümnaasiumi lõpetanuid ning kutseharituid, siis selgub, et üldharidusega inimesed on madalama tööhõivega kui kutsekeskharitud. Seda võib põhjustada kutsekeskharitude õpitud ametioskused, mis üldhariduses puuduvad. Samas on üldkeskharitud kõrgema tööhõivega kui põhihariduse baasil kutseõppurid (viimastel puudub keskharidus). Pääaegu terve perioodi jooksul on kutsekeskharidus põhihariduse baasil olnud kõrgema tööhõive määraga kui kutsekeskharidus keskhariduse baasil (v.a 2013. aastal). Selle põhjuseks võib olla, et kutsekeskharitud põhihariduse baasil saavad rutem tööturule

siseneda, sest kesk- ja kutsehariduse omandamine toimub samaaegselt. Vaadeldava perioodi jooksul on tööhõive enim kasvanud kõige madalama taseme seas (alghariduseta ja alghariduses 32% ning põhihariduses ja kutsehariduses põhihariduse baasil 25%) (vt lisa 16). Tööhõive on langenud kutseõppes põhihariduse baasil (-11%), üldkeskhariduses (-2%) ning kutsekeskhariduses keskhariduse baasil (-0,1%) (vt lisa 16). Tööhõive on kasvanud kutsekeskhariduses põhihariduse baasil (3%) ning keskerihariduses põhihariduse baasil (2%) (vt lisa 16).



Joonis 3. 15-74-aastaste tööhõive määr üld- ja kutsehariduses, perioodil 2005-2014
Allikas: (15-74- ning ... 2016), autori koostatud.

Järgneval joonisel 4 võrreldakse kutse- ja kõrgharitude tööhõive määra perioodil 2005-2014. Lisas 16 on koostatud ka tabel vastavate näitajate arvuliste väärtustega. Graafikult selgub, et kõige stabiilsemad on olnud keskeriharidus keskhariduse baasil ning kõrgharidus. Eriti suured muutused on toimunud kutsehariduses majanduskriisi ajal. Kõige kõrgema tööhõivega on olnud kõrgharitud (v.a 2008). Üldiselt on kõrgema hõivega olnud ka kutsekeskharidus põhihariduse baasil (v.a 2009-2010, 2013). Seega on tööturul kõige paremas seisus kõrgemalt haritud inimesed, millele järgnevad kutsekeskharitud põhihariduse baasil. Samas on kutseharidus olnud kõrgema tööhõivega keskeriharidusest keskhariduse baasil. Kriisiga on paremini toime tulnud siiski kõrg- ja keskeriharidus. Kümne aasta jooksul on kasvanud tööhõive määr enim kutsekeskhariduses põhiharidusega baasil (3%) ning kõrghariduses (0,6%) (vt lisa 16). Tööhõivemäär on langenud enim keskerihariduses (-10%) ning märgatavalt vähem kutsekeskhariduses keskhariduse baasil (-0,1%) (vt lisa 16).

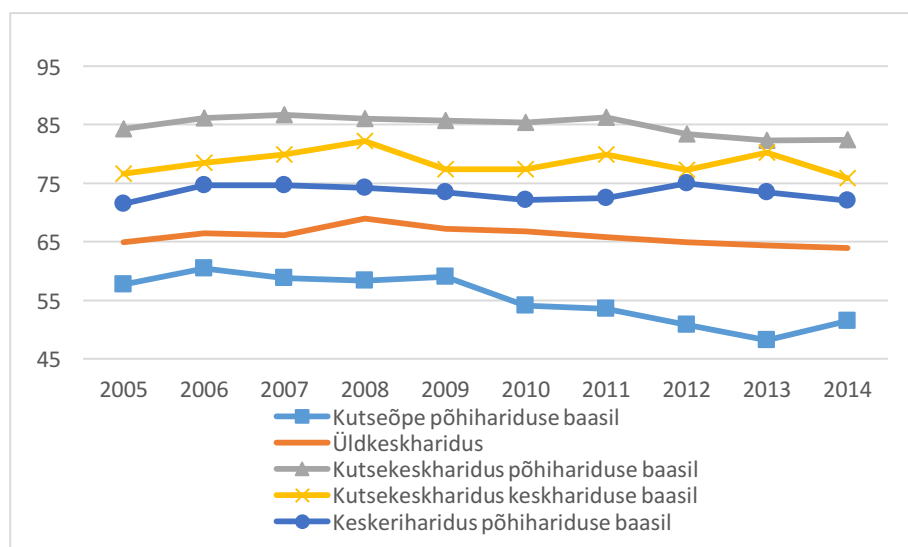


Joonis 4. 15-74-aastaste tööhõive määr kutse- ja kõrghariduses, perioodil 2005-2014
Allikas: (15-74- ning ... 2016), autori koostatud.

Sarnaselt tööhõivele uuris autor ka töötuse määra 15-74-aastaste seas haridustasemeti, milleks koostati lisas 17 ka tabel. Selgus, et suurim töötuse tase on kutsekeskharitutel põhihariduse baasil, millele järgneb kutsekeskharidus keskhariduse baasil ja üldkeskharidus. Kümne aasta jooksul on enim töötuse määr vähenenud kutsekeskhariduses põhihariduse baasil (-50%), seejärel keskerihariduses põhihariduse baasil (-32%) ning siis kutsekeskhariduses keskhariduse baasil (-20%) (vt lisa 17). Vähem on töötuse määr langenud üldkeskhariduses (-7%), kõrghariduses (-5%), kutseõppes põhihariduse baasil (-1%) ning tõusnud hoopis keskerihariduses keskhariduse baasil (2%) (vt lisa 17). Seega on kutseharitud suurema töötuse tasemega kui üld- ja kõrgharitud.

Alljärgneval joonisel 5 uuritakse 15-74-aastaste tööjõus osalemise määra kutse- ja üldhariduses. Lisas 18 on koostatud tabel, kus on vastavate näitajate arvulised väärtused. Tööjõus osalemise määr ehk aktiivsuse määr näitab vastava haridustaseme osatähtsust tööealisest elanikkonnast. Suurima osakaaluga on kutsekeskharidus (nii põhi-, kui keskhariduse baasil), millele järgneb keskeriharidus põhihariduse baasil, seejärel üldkeskharidus ning viimasena kutseõpe põhihariduse baasil. Järelikult on kutsehariduse osakaal suurem üldharidusest. Kümne aasta jooksul on suurenenud osakaal vaid keskerihariduses (0,7%) (vt lisa 18). Ülejäänud haridustasemetes on osakaal vähenenud, suurim langus on olnud kutseõppes põhihariduse baasil (-11%), seejärel kutsekeskhariduses põhihariduse baasil (-2,3%), üldkeskhariduses (-1,4%) ning

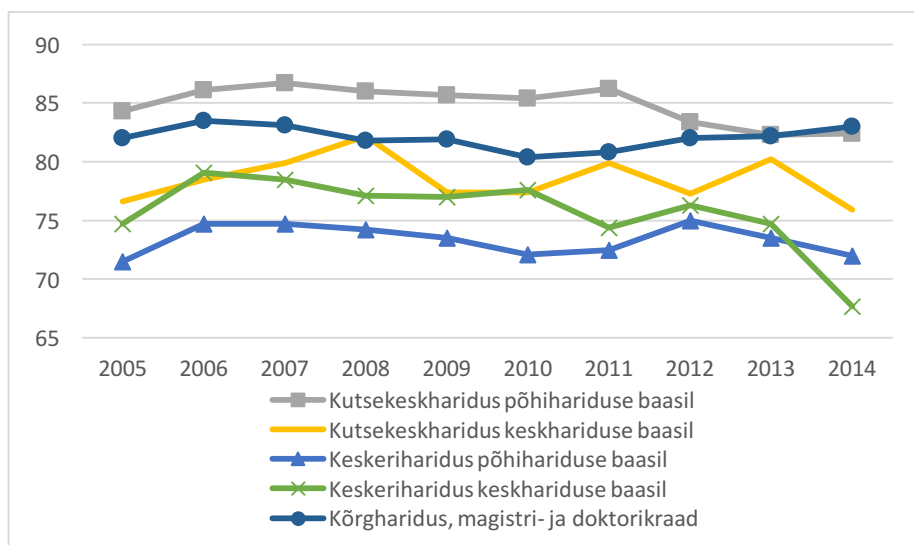
kutsekeskhariduses keskhariduse baasil (-0,9%) (vt lisa 18). Seega on vähenenud rohkem kutsehariduse osakaal.



Joonis 5. 15-74-aastaste tööjõus osalemise määr kutse- ja üldhariduses, perioodil 2005-2014

Allikas: (15-74- ning ... 2016), autori koostatud.

Järgnevalt uuriti joonisel 6 ka tööjõus osalemise määra kutse- ja kõrghariduse lõikes ning lisa 18 sisaldab ka vastavate näitajate arvulisi väärtusi. Graafikult selgub, et suurima osakaaluga on kutsekeskharidus põhihariduse baasil, millele järgneb kõrgharidus, kutsekeskharidus keskhariduse baasil, keskeriharidus nii põhi-, kui keskhariduse baasil. Kui teised haridustasemed on olnud üpris väikses muutuses, siis kutsekeskharidus keskhariduse baasil ja keskeriharidus keskhariduse baasil on olnud üpris muutlik. Selgub, et suurema osakaaluga on olnud kutsekeskharidus ning vähem keskeriharidus. Samuti on eelistatum olnud kutsekeskharidus põhihariduse baasil kõrghariduse suhtes, kuid alates 2012. aastast on kutsekeskharidus põhihariduse baasil langema hakanud. Kümne aasta jooksul on suurenenud osakaal kõrghariduses (1,2%) ja keskerihariduses (0,7%) (vt lisa 18). Ülejäänud haridustasemetes on osakaal vähenenud enim keskerihariduses keskhariduse baasil (-9,4%), seejärel kutsekeskhariduses põhihariduse baasil (-2,3%) ning kutsekeskhariduses keskhariduse baasil (-0,9%) (vt lisa 18). Seega on kutseharidus langeva trendiga.



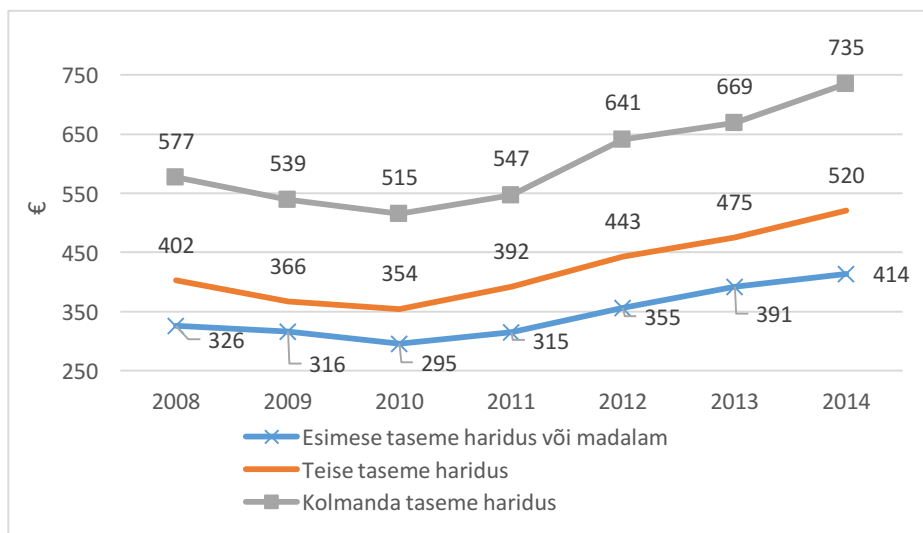
Joonis 5. 15-74-aastaste töäjõus osalemise määr kutse- ja kõrghariduses, perioodil 2005-2014

Allikas: (15-74- ning ... 2016), autori koostatud.

Lisas 15 on esitletud ka kõrgharitude keskmine sissetulek aastal 2013 lõpetamise aasta järgi arvudes. Tabelist selgub, et suurimad sissetulekud on 2013. aastal olnud doktorikraadi lõpetanutel, seejärel magistri- ning integreeritud bakalaureuse- ja magistriõppes, järgneb rakenduskõrgharidus ja viimasena bakalaureuseõpe. Suurim palgavahe kõige varem (2006. aastal) ja hiljem (2012. aastal) lõpetanute vahel on bakalaureuseõppes (-36%), seejärel magistriõppes (-23%), rakenduskõrghariduses (-22%), integreeritud bakalaureuse- ja magistriõppes (-16%) ning doktoriõppes (-14%) (vt lisa 15). Ka siin on halb ühe aasta põhjal järeldusi teha, kuid ka kõrghariduses selgub, et mida kõrgem haridustase, seda kõrgem palk ning mida kauem ollakse tööturul, seda kõrgem palk.

Järgnevalt võrreldakse joonisel 7 leibkonnaliikme netosissetulekut kuus haridustasemeti perioodil 2008-2014. Esimese taseme haridus hõlmab põhiharidust või madalama taseme haridust, teine sisaldab kutsekeskharidust, keskeri- või tehnikumiharidust pärast põhiharidust ning kolmas keskeri- või tehnikumiharidust pärast keskharidust, kutsekõrgharidust, rakenduskõrgharidust, diplomiõpet, bakalaureus-, magistri- või doktori kraadi (Mõisted 2016). Kuna ka käesolevas vaatluses sisaldavad kõik haridustasemed kutseharidust erineval tasemel, siis on raske eristada kutseharidust üld- või kõrgharidusest. Seega on vaatluse all kõik kolm taset. Jooniselt selgub, et kõige paremini on tasustatud kolmanda taseme haridus, seejärel teise taseme ning viimasena

esimene tase. Majanduskriisi ajal langesid kõigi kolme taseme palgad ning alates 2011. aastast on need järjepidevalt tõusnud. Kõige rohkem on vaadeldava perioodi jooksul tõusnud teise taseme haritute palk (29%) ning võrdselt 27% on kasvanud esimese ja kolmanda taseme palgad.



Joonis 7. Leibkonnaliikme netosissetulek kuus haridustasemeti, perioodil 2008-2014
Allikas: (Leibkonnaliikme netosissetulek ... 2016), autori koostatud.

Eestis eelistatakse üld- ja kõrgharidust kutseharidusele. Sellele viitavad ka põhiharitute valikud peale põhikooli, kus pea kaks kolmandikku valib üldhariduse kutsehariduse asemel. Samas on kutsehariduse osakaal vähenenud kõige vähem. Tööturul on halvemas olukorras üldkeskharitud, sest kutsekeskharitute tööhõive määr on kõrgem. Samas on üldkeskharitute olukord tööturul parem, sest kutseõppurite tööhõive põhihariduse baasil on üldkeskharitute omast madalam. Seega on oluline nii keskhariduse olemasolu, kui õpitud ametioskused, millega tööturule sisenetakse. Kuna perioodi sisse jäi ka majanduskriis aastatel 2008-2009, siis kõrgharitud ja keskeriharidusega inimesed keskhariduse baasil pidasid majanduslangusele paremini vastu. Kõrgharidusega inimestel on olnud kutseharitutele kõrgem tööhõive (v.a 2008), siiski on kutseharidus olnud kõrgema hõivemääraga keskeriharidusest keskhariduse baasil. Töötuse tase on siiski suurem kutseharitutel, kui üld- ja kõrgharitutel. Kutsehariduse tööjõus osalemise määr on kõrgem üldharidusest, kui rohkem on vähenenud kümne aasta jooksul kutsehariduse osakaal. Tööjõus osalemise määr on olnud kõrgem kutsekeskhariduses põhihariduse baasil kõrghariduse suhtes, kuid

kutseharidus on alates 2012. aastast olnud langeva trendiga. 2013. aasta analüüs näitas, et mida kauem on tööturul oldud, seda suurem on ka sissetulek. Samuti selgus, et mida kõrgem haridustase, seda suurem sissetulek.

2.3. Ettepanekud Eesti kutseharidussüsteemi parandamiseks

Käesolevas alapeatükis tehakse ettepanekuid Eesti kutseharidussüsteemi parandamiseks. Kuna hiljuti toimusid Eesti kutseharidussüsteemis suured muudatused, siis on juba astunud samme kutseharidusprobleemide leevendamiseks. Peatükis tuginetakse Eesti kutsehariduse probleemsetele kohtadele, mis võimaldaks tõsta kutsehariduse kvaliteeti ning selle vastavust tööturule.

Haridussüsteem peab vastama tööturu vajadustele, mistõttu tuleb prognoosida, milliseid oskuseid tööturul nõutakse. Eestis on selleks erinevad tööturu uuringud ning riiklik koolitustellimus, kus prognoositakse vastavaid näitajaid. Samuti tuleks tõsta hariduse kvaliteeti, mille parandamiseks on kutsehariduses hakatud rohkem koolitama õpetajaid ning nõutakse ettevõtetes olevate koolitajate täienduskoolitusi. Inimeste olukorda tööturul aitavad hinnata erinevad statistilised näitajad, mis sisaldavad arengutrende ja muutusi.

Eestis on probleemiks madala haridustasemega inimeste tööhõive määr, mis on madalam isegi Euroopa Liidu (28) keskmisest. Eesti kutsehariduse eesmärgiks on vähendada madalamalt haritute töötuse taset. Empiirilises analüüsis selgus, et kutseharidus ei tule nii hästi toime kriisidega, sest muutused tööhõives olid suuremad kui üldkesk- ja kõrghariduses. Ka töötuse tase oli kõrgem kutseharitutel, kuid samas oli kutsehariduse osas ka positiivseid trende. Järelikult tuleks vähendada töötuse taset kutseharitute seas ning samuti tuleks paremini kindlustada kutseharitute olukord tööturul kriiside ajal.

Teoreetilises peatükis selgus, et tööturg vajab üldiste oskustega inimesi, siis on oskused ülekantavad ettevõtete vahel. See looks inimestele suurema võimaluse töö saamiseks ning võimaldaks vähendada töötuse taset. Seega peaks Eesti haridussüsteemis õpetatavad oskused olema rohkem universaalsemad. Üldisemad oskused võimaldaksid

madalama haridustasemega inimestele suurema valiku erinevatest töökohtadest. Üldisemaid oskusi õpetatakse pigem kõrgkoolis, ka koolipõhises õppes, kus on õpetatud oskused ja teadmised rohkem üldisemad. Üheks Eesti kutsehariduse eesmärgiks peaks kindlasti olema tööhõive suurendamine ja töötuse vähendamine madalama haridustasemega inimeste hulgas.

Teoreetilises peatükis võrreldi tabelis 1 (vt lk 14) erinevaid kutseharidussüsteeme ning toodi välja nende plussid ja miinused. Tabelist selgus, et õpipoisisüsteem võimaldab siduda teooria ja praktika samaaegselt, samuti sisaldavad kõik süsteemid ka praktilist õpet, kuid koolipõhine kutseõpe kõige vähem. Seepärast on koolipõhise kutseõppega inimestel tööturule sisenemise probleemid vähese praktilise kogemuse tõttu. Ka empiirilises osas selgus, et koolipõhise kutseõppe korral on Euroopa tööealiste seas tööhõive erinevates haridustasemetes madalaim (õpipoisisüsteemis kõrgeim). Samuti on noorte olukord tööturul olnud halvim koolipõhise kutseõppe korral (eriti tasemetes 0-2 ja 3-4). Samas oli koolipõhises kutseõppe süsteemis üheks edukamaks riigiks Eesti. Seega peaks tööturul olema edukamad õpipoisikoolituses olevad inimesed.

Eestis plaanitakse suurendada õpipoisikoolitust, mis võimaldaks noortel siseneda tööturule vajalikumate oskustega. Koolipõhine õpe koos ettevõtte põhise töökogemusega võimaldab õpilastel siseneda tööturule üldisemate oskustega ning võimaldab suurendada nende tööhõivemäära. Teoreetilises peatükis selgus, et parim kutseharidussüsteem on õpipoisikoolitus, sest noorte õpitud oskused vastavad rohkem tööturule ning see pakub teoreetilist ja praktilist õpet samaaegselt. Samuti selgus, et Saksamaal on suudetud vähendada kõikide haridustaseme inimeste töötuse taset ning samuti suurendatud kõikide haridustasemete inimeste osakaalu tööhõives. Teised kutseharidussüsteemid (koolipõhine ja töökohapõhine kutseõpe) inimeste olukorda tööturul nii hästi ei suutnud parandada.

Õpipoisikoolituse puhul peab ettevõtetel olema stiimul, et nad tahaksid välja koolitada õpipoisse. Bornemann (2006: 2) kohaselt pakub Saksamaa valitsus ka koolitamise maksukava (*training levy scheme*), kus erafirmad saavad koolitamise eest toetusi. See motiveeriks ettevõtteid rohkem koolitama, mis oleks kasulik ühiskonnale. Ühelt poolt on õpipoistel rohkem võimalusi praktiliseks tööks ning teiselt poolt toetab riik ettevõtteid rahaliselt, mis vähendab nende koolitamiskulutusi. Üheks võimaluseks oleks

ka ettevõtetele toetuse maksmine iga õpipoisi kohta, mis tõstaks ka koolitustaset (Bornemann 2006: 73).

Riigi poolne toetamine võib olla probleemiks, sest kusagilt tuleb leida finantsallikas, mis neid toetusi rahastaks. Üheks alternatiiviks oleks “karistada” ettevõtteid, kes ei paku koolitamist või teevad seda väga minimaalselt. See jaotaks ka koolitamiskulud ühtlasemalt ettevõtete vahel. (Bornemann 2006: 78) Schultz (1961: 13-14) kohaselt diskrimineerivad maksuseadused inimkapitali investeerimist ja inimeste siseränne nõuab olulisi investeeringuid, mida perekondadel pole tihti võimalik teha.

Kuna ka Eestis plaanitakse kutsehariduses suurendada õpipoiste osakaalu märgatavalt, siis selleks tuleb teha koostööd ka paljude ettevõtetega. Selleks peab toimima vastastikku kutsekoolide ja ettevõtete vaheline koostöö. Kutseõppeasutustel on välja kujunenud oma kindlad koostööpartnerid, kus õpilased omandavad praktilisi teadmisi. Kutseõppeasutused peaksid olema aktiivsemad, et luua uusi koostöösuhteid ning neid säilitada. Praktilise töökogemuse omandamine peaks olema igas piirkonnas või sektoris tagatud. Seda on võimalik saavutada ettevõtetele mõeldud ürituste abil. Lisaks on variandiks ka e-teenuste loomine kutseõppele, mis võimaldaks tihedamat infovahetust kutseõppeasutuste ja ettevõtete vahel. (Nestor, Nurmela 2013: 19)

Eesti väiksuse tõttu, kus paljud ka ettevõtted on väikesed võib ettevõtetel olla puudu ressurssidest ning ka huvist koolitada. Õpipoisisüsteem eeldab, et ettevõtetel on ressursid ja huvi koolitamise vastu. Samas on neis riikides, kus on peamiselt kasutusel õpipoisisüsteem ka suured ettevõtetel, kellel on rohkem ressursse kui suurtel ettevõtetel. Seega peaks Eestis olema ettevõtetel piisavalt ressursse ja ka huvi, et koolitada. Teiseks võimaluseks oleks ka säilitada koolipõhine kutseõpe, kuid tuleks oluliselt suurendada õpipoisikoolitust või praktilise õppe osakaalu õppetöös. Siiski nõuab ka see tihedat koostööd ettevõtete ja kutseõppeasutustega.

Enamus Eesti ettevõtetest on väikesed, kus tegutsemine toimub muutlikkus keskkonnas. See takistab pikaajalise tööjõuvajaduse planeerimist. Ettevõtted tahavad tööturu tingimuste muutudes leida kiirelt sobivad töötajad. Seda võimaldaks edendada intensiivsete lühiajaliste koolituskursuste sisseviimisega täiskasvanutele, mis vähendaks tööturule sisenejate töötust. Praegused pakutavad koolitused täiskasvanutele

võimaldavad enesetäiendamist või erialast kutseeksami valmistumist ning võtmepädevuste arendamist. Koolitused hõlmavad pigem kutseõppeasutuste võimalusi, mitte ettevõtete huve. (Nestor, Nurmela 2013: 20)

Paljud noored ei ole varajases eas teadlikud oma karjäärivalikutest, mistõttu võib see viia õpingute katkestamiseni. Seepärast peaks tõstma noorte teadlikkust karjäärivalikute suhtes, mis motiveeriks neid õpinguid lõpetama ja tööturule sisenema. Üheks võimaluseks oleks ka karjääriõppe muutmine kohustuslikuks aineks põhikooli õppekavas. Suurem tähelepanu peaks olema ka õpilaste sotsiaalsete hoiakute kujundamisel, mis vastaksid rohkem tööandja ootustele. (*Ibid.* 2013: 20)

Eesti kutseharidussüsteemis valitseb mitmeid probleeme (kutsehariduse madal kvaliteet, koolitajate tase), mis viivad omakorda uute probleemideni (kõrge töötuse tase ja kutseharitute kehv maine tööturul). Seega tuleks astuda erinevaid samme kutsehariduse maine tõstmiseks ja noorte olukorra parandamiseks tööturul. Õpetajate koolitamine ning praktilisem õpe koostöös ettevõtetega peaks tõstma oluliselt kutseõppe kvaliteeti. Seega omandaksid õpilased just ettevõtete nõudmistele vastavaid oskusi. Õpipoisikoolituse korral peab ettevõtetel olema stiimul koolitamiseks, Eesti väiksuse tõttu võivad neil puududa vajalikud ressursid ja huvi. Samuti peaks olema oluline roll riigil, mis kindlustaks kutsehariduse kvaliteedi tõstmise. Tööturu nõudmistele vastavad oskused vähendaks ka kutseharitute seas tõrjutust tööturul ning looks neile paremad võimalused edukaks karjääriks.

KOKKUVÕTE

Inimkapital hõlmab oskusi ja teadmisi, mida kasutatakse produktiivseks tööks. Investeerimine inimkapitali arendab inimese võimekust, mis tõstab ka tema tootlikkust. Haridusse investeerimine on kasvanud aja jooksul, mille käigus on suurenenud ka sissetulekud. Seega peaksid kõrgemalt haritud inimesed olema paremini tasustatud kui madalamalt haritud.

Inimkapitali investeerides on võimalik arendada üldiseid või spetsiifilisi oskusi. Üldine koolitamine on kasulik ka teistele ettevõtetele, kuid spetsiifiline tõstab töötaja tootlikkust koolitavas ettevõttes. Ettevõtte soovib investeerida töötaja erialastesse oskustesse, sest see ei võimalda töötajal saada kõrgemat palka mujal firmades. Töötaja üldteadmistesse ja –oskustesse ettevõtte panustada ei taha, sest see suurendab töötaja üldist konkurentsivõimet. Tihti ongi koolitamine mingis osas alati üldine, mis loob ohu töötaja lahkumiseks. Inimkapitali investeerimisel on oht, et konkureeriv ettevõtte värbab endale koolitatud töötaja. Sellisel juhul kaotab ettevõtte oma investeeringu.

Kutseharidus on üks tase haridussüsteemist, millesse investeerimine samuti arendab inimeste oskusi ja teadmisi. Samuti võimaldab kutseharidus selgeks õppida kindla ameti. Kutseharidus on rohkem praktikale suunatud ning õpitud oskused peaksid rohkem vastama tööturu nõudmistele. Kutseharidussüsteem on kolme tüüpi: õpipoisikoolitus, koolipõhine kutseõpe ja töökohapõhine kutseõpe. Üldiselt on igas riigis kasutusel kindel kutseharidussüsteem.

Õpipoisikoolitus hõlmab nii teoreetilist, kui praktilist õpet, koolipõhine kutseõpe põhineb suuremas osas teoreetilisele õppele ning töökohapõhine kutseõpe baseerub vaid ettevõttepõhisele töökogemusele. Õpipoisikoolitus võimaldab korraga siduda teoreetilist ja praktilist õpet, mis võib oskuste omandamise lihtsamaks teha. Koolipõhine kutseõpe võimaldab tulevikus ka kõrgharidust, mis teiste süsteemide puhul on puuduseks. Suurem praktilise töö osakaal õpipoisikoolituses ja töökohapõhises kutseõppes

võimaldab õppida selgeks uusi oskusi ning täiustada varasemaid. Praktilisem õpe annab võimaluse töandjale ja –võtjale töösuhte loomiseks ning õpilasel on parem võimalus teenida ka palka. Õpipoisisüsteem ning töökohapõhine kutseõpe eeldavad, et ettevõtetel on huvi koolitamiseks. Selleks peavad kutseõppeasutuste õpetajad omama töökogemust ettevõtetes ning ettevõtete praktikajuhendajad olema vastavalt koolitatud. Kutseharitud võivad olla tööturul tõrjutud, sest õppe kvaliteet on madal, mistõttu ei vasta õpitud oskused ettevõtete ootustele.

Eestis kehtib 8-astmeline kvalifikatsiooniraamistik, mis omakorda koosneb neljast alaraamistikust: üldhariduse-, kutsehariduse-, kõrghariduse- ja kutsekvalifikatsioonidest. Kutsehariduse alla kuuluvad haridustasemed kaks, kolm, neli ja viis. Õppe käigus omandatavad ametioskused on kindlaks määratud kutseharidusstandardites. Eesti kutseharidus võimaldab õpet taseme- ja täiendusõppes. Tasemeõpe annab võimaluse järgmise taseme kvalifikatsioonile ning täiendusõpe võimaldab omandada üksikkompetentse. Kutseõpe toimub Eestis kutseõppeasutustes ja rakenduskõrgkoolides. Eesti kutseharidussüsteemis tahetakse tõsta praktilise õppe osakaalu. Selleks soovitakse suurendada õpipoisikoolitamise osatähtsust, mis nõuab suuremat koostööd ettevõtete ja kutseõppeasutuste vahel.

Euroopas on tööealiste seas tööhõive kõigis haridustasemetes olnud kõrgem õpipoisikoolitusega riikides ning madalaim koolipõhise kutseõppega riikides. Samuti on õpipoisikoolitust kasutavates riikides suudetud tõsta tööhõive määra. Töötuse määr on madalaim kõigi haridustasemete korral pigem õpipoisikoolitusega riikides. Noorte tööhõive määr on olnud samuti kõrgeim õpipoisikoolitust kasutavates riikides. Noorte olukord on halvim koolipõhise kutseõppega riikides. Tööealiste suurem töökogemus annab neile ka tööturul eelise. Naiste olukord tööturul on meeste omast halvem, sest naiste tööhõive on madalam kõigi haridustasemete korral. Samas on tõusvaid trende näidanud rohkem just naiste tööhõive.

Eesti tööturul on halvemas olukorras pigem üldharidusega inimesed ja kutseharitud ning paremas kõrgharitud. Kutseharidusega inimeste tööhõive määr on üldharitute omast kõrgem (v.a põhihariduse baasil kutseõpe). Samas on kutseharitute töötuse määr kõrgem kui üldkeskharitutel. Kõrgharitute olukord on tööturul kõige parem, nende tööhõive määr on kõrgeim (v.a aastal 2008). Ka töötuse määr oli madalam

kõrgharidusega inimeste seas. Majanduskriisiga tulid paremini toime üldkeskharitud ning kõrgharitud. Aktiivsuse määr on kõrgem kutseharitutel üldkeskharitute suhtes, kuid kümne aasta jooksul on langenud rohkem just kutsehariduse osakaal.

Eesti kutseõppe madal kvaliteet ning koolitajate madal tase ei valmista kutseharituid tööturule piisavalt hästi ette. Suurem praktilise õppe osakaal koostöös ettevõtetega kindlustaks, et õpitud oskused vastavad tööturu vajadustele ning peaks parandama ka kutseharitute olukorda tööturul. Õpipoisikoolituse osatähtsuse suurendamine tähendaks suuremat koostööd ettevõtete ja kutseõppeasutuste vahel, kuid selleks peab olema ka ettevõtete poolne huvi. Tööturule vastavad oskused ning teadlikumad karjäärivalikud vähendaks kutseharitute probleeme tööturul ning annaks aluse edukaks karjääriks. Tööd saaks edasi arendada tuginedes mikroandmetele, analüüsides konkreetsete erialade lõikes kutsehariduse vastavust. See eeldaks tööandjate küsitlust ning samuti tuleks analüüsida ka õpipoisiprogrammi tulemusi.

VIIDATUD ALLIKAD

1. 15-74- ning 25-64-aastaste hõiveseisund soo ja haridustaseme järgi. Statistikaamet, 2016.
[http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=TT109&ti=15%2D74%2DNING+25%2D64%2DAASTASTE+H%D5IVESEISUND+SOO+JA+HARIDUSTASEME+J%C4RGI&path=../Database/Sotsiaalelu/15Tooturg/08Rahvastiku_haridustase/06Haridustase_ja_keeleoskus/&lang=2]. 23.05.2016
2. **Acemoglu, D., Pischke, J-S.**, Why Do Firms Train? Theory and Evidence. The Quarterly Journal of Economics, 1998, Vol. 113, No. 1, pp. 79-119. URL: <http://economics.mit.edu/files/3806> 01.02.2016
3. **Agodini, R.; Novak, T.; Uhl, S.** Factors That Influence Participation in Secondary Vocational Education. Mathematica Policy Research, Inc, 2015.
[<http://www.mathematica-mpr.com/~media/publications/pdfs/vocationalfactors.pdf>]. 22.11.2015
4. **Becker, G. S.** Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. New York: University of Chicago Press, 1964. Viidatud Eichhorst, W., Rodríguez-Planas, N., Schmidl, R., Zimmermann, K. F. A Roadmap to Vocational Education and Training Around the World, 2014, 42 p. vahendusel.
5. **Becker, G. S.** Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, Second Edition. National Bureau of Economic Research, 1975, 268 p.
[<http://papers.nber.org/books/beck75-1>]. 03.11.2015

6. **Becker, G. S.** Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (3rd Edition). The University of Chicago Press, 1994, 402 p.
[<http://papers.nber.org/books/beck94-1>]. 01.02.2016
7. **Becker, G. S.** Preliminary draft of study undertaken from Nat. Bur. Econ. Research. New York: 1960. Viidatud Schultz, T. W., Investment in Human Capital. The American Economic Review, 1961, Vol. 51, No. 1, pp. 1-17 vahendusel.
8. **Bornemann, S.** Spillovers in Vocational Training. An Analysis of Incentive Schemes and Reimbursement Clauses, 2006, 156 p.
[https://edoc.ub.uni-muenchen.de/5737/1/Bornemann_Stefan.pdf]. 09.02.2016
9. **Calmand, J.; Giret, J.-F.; Guégnard, C.** Vocational bachelor graduates in France: labour market integration and social mobility. International Journal of Manpower, 2014, Vol. 35, Issue 4, pp. 536-552, 17 p. URL:
<http://www.emeraldinsight.com.ezproxy.utlib.ee/doi/pdfplus/10.1108/IJM-05-2013-0102> 22.11.2015
10. Eesti kvalifikatsiooniraamistik (EKR). Sihtasutus Kutsekoda, 2016.
[http://www.kutsekoda.ee/et/kvalifikatsiooniraamistik/ekr_tutvustus]. 05.04.2016
11. **Eichhorst, W., Rodríguez-Planas, N., Schmidl, R., Zimmermann, K. F.** A Roadmap to Vocational Education and Training Around the World, 2014, 42 p.
[www.iza.org/conference_files/worldb2014/1551.pdf]. 15.03.2016
12. Employment rates by sex, age and educational attainment level (%). Eurostat, 2016.
[<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>]. 07.04.2016
13. **Euwals, R., Winkelmann, R.** Training Intensity and First Labor Market Outcomes of Apprenticeship Graduates. International Journal of Manpower, 2004, Vol. 25, pp.447 – 462. URL: <http://www.econ.uzh.ch/dam/jcr:88a11d23-140d-4b05-ae0f-9b0b6e7372fa/training.pdf> 27.03.2016
14. **Field, S.; Hoeckel, K.; Kis, V.; Kuczera, M.** OECD Reviews of Vocational Education and Training - Learning for Jobs. OECD, 2009.
[<http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/43926141.pdf>]. 22.11.2015

15. **Green, A., Wolf, A., Leney, T.** Convergence and divergence in European education and training systems. A research project commissioned by the European Commission Directorate-General XXII. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1999, 45 p.
[http://bookshop.europa.eu/hr/convergences-and-divergences-in-european-education-and-training-systems-pbC21898590/downloads/C2-18-98-590-EN-C/C21898590ENC_001.pdf;pgid=y8dIS7GUWMdSR0EAIMEUUsWb0000PP_ANcRN;sid=jOr0De21pNP0S77R4B5qqo-QwYnqf0928Lo=?FileName=C21898590ENC_001.pdf&SKU=C21898590ENC_PDF&CatalogueNumber=C2-18-98-590-EN-C]. 31.03.2016
16. **Groen, J. A.,** Occupation-Specific Human Capital and Local Labor Markets. U.S. Bureau of Labor Statistics, Working Paper 376, 2005, 45 p.
[<http://www.bls.gov/ore/pdf/ec050020.pdf>]. 04.02.2016
17. **Grubb, N.** Alternatives to universities revisited. OECD Paris (Eds), Education Policy Analysis, 2005, pp. 15-46.
[<http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/35745467.pdf>]. 22.11.2015
18. Gümnaasiumi lõpetamine. HaridusSilm, 2016.
[http://www.haridussilm.ee/?leht=alus_yld_5]. 07.04.2016
19. **Horn, D.** The Effectiveness of Apprenticeship Training – a within track comparison of workplace-based and school-based vocational training in Hungary. Budapest: Institute of Economics, 2014, 32 p.
[<http://www.econ.core.hu/file/download/bwp/bwp1405.pdf>]. 15.03.2016
20. **Kaufmann, K.** Non-Formal Education in International Comparison: Patterns of Participation and Investment in Selected European Countries. International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET), 2015, Vol. 2, No. 4, pp. 239-267. URL: http://www.pedocs.de/volltexte/2016/11636/pdf/IJRVET_2015_4_Kaufmann_Non_Formal_Education.pdf 02.04.2016
21. Kutseharidus. Haridus- ja Teadusministeerium, 2016.
[<https://www.hm.ee/et/eesmargid-tegevused/kutseharidus>]. 04.04.2016
22. Kutseharidusprogramm. Haridus- ja Teadusministeerium, 2016.

- [<https://www.hm.ee/et/kutseharidusprogramm>]. 06.04.2016
23. Kutsehariduse korralduse ja õppekavade reform. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium, 2013, ministri käsikiri.
[https://www.hm.ee/sites/default/files/kutsehariduse_korralduse_6ppekavade_reform.pdf]. 06.04.2016
24. Kutseõppeasutuse seadus (KutÕS). Vastu võetud Riigikogus 12. juunil 2013. aastal. – Riigi Teataja I osa, 2013, nr 01.
[<https://www.riigiteataja.ee/akt/102072013001>]. 06.04.2016
25. Kutse- ja kõrgharidusega isikud ning nende kuukeskmise töine sissetulek soo, õppeasutuse, koolitusala, haridustaseme ja lõpetamise aasta järgi, 2013. Statistikaamet, 2016.
[http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=HTG19&ti=KUTSE%2DJA+K%D5RGHARIDUSEGA+ISIKUD+NING+NENDE+KUUKESKMINE+T%D6INE+SISSETULEK+SOO%2C+%D5PPEASUTUSE%2C+KOOLITUSALA%2C+HARIDUSTASTME+JA+L%D5PETAMISE+AASTA+J%C4RGI%2C+2013&path=../Database/Sotsiaalelu/05Haridus/04Hariduse_uldandmed/&lang=2]. 07.04.2016
26. Leibkonnaliikme netosissetulek koos sissetulekuallika ja haridustaseme/tuludetsiili järgi. Statistikaamet, 2016.
[<http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=ST10&ti=LEIBKONNALIIKME+NETOSISSETULEK+KUUS+SISSETULEKUALLIKA+JA+HARIDUSTASEME%2FTULUDETSIILI+J%C4RGI&path=../Database/Sotsiaalelu/09Sissetulek/&lang=2>]. 21.05.2016
27. **Lis, M.; Miazga, A.** Time for quality in vocational education. Instytut Badań Strukturalnych, 2014.
[http://ibs.org.pl/app/uploads/2015/10/IBS_Policy_Paper_03_2014_eng.pdf]. 22.11.2015
28. Mõisted. Statistikaamet, 2016.
[http://pub.stat.ee/px-web.2001/Database/Sotsiaalelu/09Sissetulek/ST_01.htm]. 21.05.2016

29. **Nestor, M., Nurmela, K.** Kutseharidus ja muutuv tööturg. Tööandjate uuringu lühikokkuvõte. Praxis, 2013.
[[http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/Kutseharidus-ja-muutuv-tööturg.-Tööandjate-uuringu-lühiversioon.pdf](http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/Kutseharidus-ja-muutuv-tooturg.-Tööandjate-uuringu-lühiversioon.pdf)]. 24.10.2015
30. Põhikooli lõpetamine. HaridusSilm, 2016.
[http://www.haridussilm.ee/?leht=alus_yld_3]. 07.04.2016
31. **Schultz, T. W.**, Investment in Human Capital. The American Economic Review, 1961, Vol. 51, No. 1, pp. 1-17. URL:
<http://www.ssc.wisc.edu/~walker/wp/wp-content/uploads/2012/04/schultz61.pdf>
11.02.2016
32. Skill shortages and gaps in European enterprises. European Centre for the Development of Vocational Training. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015, Cedefop reference series 102, 143 p.
[<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3071>]. 01.11.2015
33. **Steedman, H.** The State of Apprenticeship in 2010. International Comparisons. London: Centre for Economic Performance, 2010, 36 p.
[<http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/special/cepsp22.pdf>]. 27.03.2016
34. **Stevens, M.** A Theoretical Model of On-The-Job Training with Imperfect Competition.” Oxford Economic Papers, 1994, Vol. 46, pp. 537-562. Viidatud Groen, J.A., Occupation-Specific Human Capital and Local Labor Markets. U.S. Bureau of Labor Statistics, Working Paper 376, 2005, 45 p. vahendusel.
35. **Straková, J.** Strong vocational education – a safe way to the labour market? A case study of the Czech Republic. 2015, Vol. 57, Issue 2, pp. 168–181. URL:
<http://www.tandfonline.com.ezproxy.utlib.ee/doi/pdf/10.1080/00131881.2015.1030853> 22.11.2015
36. Unemployment rates by sex, age and educational attainment level (%). Eurostat, 2016.
[<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>]. 11.04.2016
37. Uued kutseõppe 2-5. taseme õppekavad. Haridus- ja teadusministeerium, 2016.
[https://www.hm.ee/sites/default/files/kutseoppe_liigid.pdf]. 05.04.2016

38. **Virolainen, M., Stenström, M-L.** Finnish vocational education and training in comparison: Strengths and weaknesses. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, 2014, Vol. 1, No. 2, pp. 81-106.
URL: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED551068.pdf> 28.03.2016
39. Vocational education and training at higher qualification levels. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011, Research paper No. 15, 150 p.
[www.cedefop.europa.eu/files/5515_en.pdf]. 01.04.2016
40. **Walther, A.** It was not my choice, you know? Young people's subjective views and decision-making processes in biographical transitions. In I. Schoon, & R. K. Silbereisen (Eds.) *Transitions from school to work. Globalization, individualization and patterns of diversity*. New York: Cambridge University Press, 2009, pp. 121–144. Viidatud Virolainen, M., Stenström, M-L. Finnish vocational education and training in comparison: Strengths and weaknesses. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, 2014, Vol. 1, No. 2, pp. 81-106 vahendusel.
41. Õpipoisiõpe. . Haridus- ja Teadusministeerium, 2016.
[<https://www.hm.ee/et/opipoiss>]. 06.04.2016
42. Õppija toetamine. Haridus- ja Teadusministeerium, 2016.
[<https://www.hm.ee/et/kutseharidus-oppija-toetamine>]. 06.04.2016
43. Õppijad tasemehariduses haridusliigi ja –astme järgi. Statistikaamet, 2016.
[http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=HTG03&ti=%D5PPIJAD+TASEMEHARIDU+SES+HARIDUSLIIGI+JA+%2DASTME+J%C4RGI&path=../Database/Sotsiaalne/05Haridus/04Hariduse_uldandmed/&lang=2]. 07.04.2016

LISAD

Lisa 1. Eesti formaalhariduse kvalifikatsioonid Eesti kvalifikatsiooniraamistiku tasemetel ja nende seos ametirühmadega

Formaalhariduse kvalifikatsioonid	EKR tase	Ametirühmad ja kutsed
Toimetuleku õppekava	1	
Lihtsustatud õppekava	2	Lihttöölised
Põhiharidus		
2. taseme kutseõppe		
3. taseme kutseõpe	3	Seadme- ja masinaoperaatorid, oskustöötajad ja käsitöölised, teenindus- ja müügitöötajad, ametnikud
Keskharidus	4	
4. taseme kutseõpe		
Kutsekeskharidus		
5. taseme kutseeriharidus	5	Oskustöötajad– meistrid, tehnikud, teenindus- ja müügitöötajad, ametnikud, esmatasandi juhid
Bakalaureusekraad	6	Spetsialistid, keskastme juhid
Rakenduskõrgharidus		
Magistrikraad	7	Spetsialistid, juhid
Doktorikraad	8	Tippspetsialistid, tippjuhid

Allikas: (Eesti kvalifikatsiooniraamistik ... 2016), autori kohandused.

Lisa 2. Tööhõive määr protsentides haridustasemel 0-2 Euroopa riikides (vanuses 15-64)

Riigid	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Euroopa Liit (28 riiki)	47,3	47,8	48,4	47,9	46,0	45,1	45,2	44,4	43,7	43,3
Taani	59,4	61,1	64,5	65,8	62,3	58,6	57,7	55,5	54,3	54,2
Saksamaa	42,3	44,1	44,8	45,6	45,3	45,4	52,8	52,7	53,3	46,0
Eesti	29,1	32,6	33,6	35,3	28,0	26,3	30,9	31,6	35,5	37,0
Iirimaa	49,5	49,7	49,4	46,8	40,2	36,9	35,2	33,8	35,4	33,9
Hispaania	55,8	57,0	57,5	55,5	49,6	48,3	47,4	44,2	43,2	44,0
Prantsusmaa	48,0	47,6	47,6	47,2	46,1	45,4	45,2	44,7	42,9	41,2
Itaalia	46,1	46,3	46,3	45,8	44,3	43,4	43,4	43,3	42,0	41,8
Ungari	28,0	27,4	26,9	27,0	25,4	25,4	25,5	26,0	26,9	31,5
Holland	58,4	59,4	61,0	62,8	62,2	59,2	58,9	58,8	57,2	55,6
Austria	45,9	47,9	50,2	49,5	47,8	48,3	49,0	48,3	47,3	47,5
Soome	45,8	46,0	46,4	46,4	43,0	41,1	41,2	41,0	39,7	39,3
Suurbritannia	61,5	60,5	60,1	56,2	54,0	52,1	52,4	53,0	53,2	55,0
Šveits	60,1	60,0	60,2	61,7	61,8	62,7	62,9	62,4	62,6	62,1

Allikas: (Employment rates ... 2016), autori kohandused.

Lisa 3. Tööhõive määr protsentides haridustasemel 3-4 Euroopa riikides (vanuses 15-64)

Riigid	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Euroopa Liit (28 riiki)	68,1	69,1	70,0	70,4	68,8	68,3	68,2	68,0	67,7	68,4
Taani	78,8	80,2	81,5	81,7	78,7	77,6	77,4	76,7	77,2	77,1
Saksamaa	69,4	71,2	73,1	74,0	73,9	74,7	76,1	76,5	77,0	77,7
Eesti	68,4	72,9	74,6	75,5	66,5	63,5	68,8	69,8	70,0	70,5
Iirimaa	73,2	74,0	74,2	71,6	64,5	61,0	59,4	59,6	60,7	62,7
Hispaania	66,1	67,9	68,4	67,6	62,8	60,9	59,0	57,0	55,2	56,0
Prantsusmaa	69,1	68,8	69,3	69,4	68,3	68,0	67,3	66,9	66,3	65,7
Itaalia	66,8	67,8	67,9	67,8	66,5	65,6	65,0	64,1	62,5	62,6
Ungari	64,9	65,2	64,6	63,0	61,1	60,7	60,8	61,9	63,3	66,7
Holland	77,4	78,7	79,9	80,9	80,9	78,7	77,7	77,6	76,2	76,0
Austria	72,1	73,2	74,4	75,8	75,3	75,7	75,7	75,8	76,2	73,8
Soome	72,0	72,9	73,9	75,1	71,9	71,2	72,2	72,2	71,2	70,6
Suurbritannia	77,2	76,9	76,8	75,1	72,4	71,4	71,5	71,3	71,4	72,7
Šveits	79,2	79,7	80,4	80,8	80,1	79,7	80,9	80,4	80,0	80,4

Allikas: (Employment rates ... 2016), autori kohandused.

Lisa 4. Tööhõive määr protsentides haridustasemel 5-8 Euroopa riikides (vanuses 15-64)

Riigid	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Euroopa Liit (28 riiki)	82,6	83,1	83,7	83,7	82,8	82,3	82,0	81,8	81,7	82,0
Taani	86,2	87,1	87,1	88,4	86,7	85,4	85,5	86,0	86,1	85,5
Saksamaa	82,8	84,2	85,3	85,7	86,3	86,8	87,8	87,7	87,6	87,7
Eesti	83,9	86,9	86,7	85,3	81,9	78,4	79,1	81,4	82,2	83,2
Iirimaa	85,5	85,3	85,7	84,2	80,6	79,4	79,3	78,9	79,2	80,2
Hispaania	80,5	81,6	82,8	81,9	79,3	77,9	76,9	75,2	74,1	75,3
Prantsusmaa	78,3	78,5	79,3	80,7	79,9	80,3	80,5	80,9	81,3	81,2
Itaalia	78,5	78,2	77,7	78,5	77,1	76,5	77,1	76,7	75,9	75,5
Ungari	82,5	81,5	79,9	79,2	77,9	77,5	78,5	78,5	78,8	80,8
Holland	85,4	86,2	87,5	87,9	87,6	86,6	86,2	86,6	86,9	86,8
Austria	83,5	84,7	85,7	85,3	85,2	84,6	85,3	86,2	85,3	83,3
Soome	84,2	85,0	85,1	85,6	84,4	84,0	84,3	84,2	83,8	83,3
Suurbritannia	87,4	87,3	87,2	85,3	84,2	84,0	82,6	83,1	83,8	84,3
Šveits	89,7	89,8	89,6	89,9	89,2	88,0	88,4	88,8	88,8	88,6

Allikas: (Employment rates ... 2016), autori kohandused.

Lisa 5. Töötuse määr protsentides haridustasemetel 0-2 Euroopa riikides (vanuses 15-64)

Riigid	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Euroopa Liit (28 riiki)	12,1	11,7	10,9	11,5	14,8	16,0	16,7	18,6	19,7	19,0
Taani	7,5	6,7	5,7	5,5	9,3	11,3	11,6	12,1	11,4	10,6
Saksamaa	19,4	18,9	17,3	15,6	15,9	14,9	13,2	12,4	12,0	12,0
Eesti	15,5	13,3	11,4	12,2	29,2	31,9	26,9	24,3	15,7	13,8
Iirimaa	7,4	7,0	7,8	10,5	18,1	22,2	24,4	25,9	22,2	20,4
Hispaania	11,1	10,5	10,5	15,4	24,6	27,3	29,0	33,9	35,5	34,0
Prantsusmaa	12,4	12,6	11,8	11,2	13,7	14,6	14,5	15,4	16,4	17,3
Itaalia	9,3	8,2	7,5	8,5	9,6	10,5	10,8	13,9	16,2	17,0
Ungari	14,4	16,9	17,8	19,2	23,4	25,4	25,2	25,0	23,8	18,6
Holland	7,4	6,1	5,3	4,6	5,5	7,4	7,8	9,4	11,5	12,3
Austria	11,3	10,3	9,6	8,6	11,0	9,4	9,3	10,1	10,6	11,8
Soome	14,6	14,2	13,0	12,8	15,3	16,7	16,7	16,6	17,8	18,0
Suurbritannia	8,0	9,2	9,5	10,3	13,3	14,3	14,6	14,4	14,4	11,8
Šveits	8,0	7,3	7,1	6,3	7,7	7,5	7,7	7,7	8,0	8,6

Allikas: (Unemployment rates ... 2016), autori kohandused.

Lisa 6. Töötuse määr protsentides haridustasemetel 3-4 Euroopa riikides (vanuses 15-64)

Riigid	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Euroopa Liit (28 riiki)	9,3	8,3	7,0	6,5	8,4	9,0	9,0	9,7	10,1	9,5
Taani	4,5	3,2	3,0	2,8	5,6	6,9	6,8	6,9	6,4	6,1
Saksamaa	11,2	10,0	8,3	7,3	7,7	6,9	5,8	5,3	5,2	4,7
Eesti	9,5	6,4	4,9	5,8	15,9	19,4	12,9	10,7	9,8	8,4
Iirimaa	3,9	4,2	4,5	6,6	13,7	16,2	17,4	17,7	16,1	13,7
Hispaania	8,7	8,1	8,2	10,5	16,9	19,0	21,2	24,2	25,9	24,2
Prantsusmaa	7,7	7,7	6,9	6,6	8,4	8,4	8,5	9,4	10,1	10,7
Itaalia	7,0	6,2	5,6	6,1	7,3	7,9	7,9	10,1	11,5	12,0
Ungari	6,9	7,0	6,7	7,1	9,4	10,6	10,7	10,8	10,0	7,4
Holland	4,3	3,6	2,9	2,4	3,1	4,0	4,6	5,6	7,3	7,5
Austria	4,9	4,5	4,1	3,6	4,7	4,4	4,0	4,5	4,8	5,1
Soome	8,8	8,2	7,1	6,4	9,2	9,0	8,3	8,3	8,9	9,5
Suurbritannia	4,5	5,2	5,2	5,5	7,8	8,3	8,7	8,7	8,5	7,0
Šveits	4,1	3,9	3,5	3,4	4,0	4,7	3,9	4,2	4,4	4,5

Allikas: (Unemployment rates ... 2016), autori kohandused.

Lisa 7. Töötuse määr protsentides haridustasemetel 5-8 Euroopa riikides (vanuses 15-64)

Riigid	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Euroopa Liit (28 riiki)	5,0	4,6	4,0	3,8	5,0	5,4	5,6	6,1	6,5	6,2
Taani	3,7	3,3	3,0	2,3	3,7	4,8	5,3	4,9	4,7	4,8
Saksamaa	5,6	4,9	3,9	3,4	3,4	3,1	2,4	2,4	2,4	2,5
Eesti	4,2	3,3	2,5	3,0	6,3	9,6	8,2	6,1	5,9	4,9
Iirimaa	2,5	2,7	2,8	3,8	7,2	7,9	7,9	7,6	7,3	6,6
Hispaania	6,8	6,0	5,3	6,4	9,7	11,2	12,6	15,0	16,1	14,8
Prantsusmaa	5,9	5,6	5,2	4,3	5,3	5,3	5,2	5,5	6,0	6,3
Itaalia	6,2	5,2	4,5	4,6	5,5	5,8	5,4	6,7	7,3	8,0
Ungari	2,7	2,7	2,8	2,7	3,9	4,6	4,3	4,5	4,0	3,2
Holland	2,9	2,3	1,8	1,6	2,1	2,8	3,2	3,4	4,1	4,0
Austria	3,0	2,9	2,8	1,9	2,6	2,6	2,6	2,4	3,5	4,0
Soome	4,4	3,7	3,6	3,3	4,1	4,5	4,0	3,9	4,5	5,1
Suurbritannia	2,6	2,8	2,6	2,8	4,0	4,1	4,4	4,3	4,0	3,2
Šveits	2,9	2,5	2,2	1,9	2,8	3,1	2,7	2,8	3,1	3,3

Allikas: (Unemployment rates ... 2016), autori kohandused.

Lisa 8. Noorte tööhõive määr protsentides haridustasemel 0-2 Euroopa riikides
(vanuses 15-24)

Riigid	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Euroopa Liit (28 riiki)	24,5	24,4	25,0	24,5	22,3	21,1	21,2	20,1	19,4	18,0
Taani	56,0	58,6	58,8	60,9	57,1	51,7	50,1	46,7	44,8	44,3
Saksamaa	30,4	31,6	33,0	34,1	33,8	33,1	45,9	43,9	44,2	30,8
Eesti	12,2	14,3	16,3	16,7	11,3	9,4	13,3	13,9	13,7	14,5
Iirimaa	23,9	24,0	23,0	18,8	12,7	10,3	8,2	7,5	8,4	6,7
Hispaania	41,3	42,1	41,8	37,0	27,1	23,5	20,8	16,9	15,0	14,5
Prantsusmaa	15,5	15,2	16,4	15,5	14,8	14,5	14,0	13,2	12,2	10,2
Itaalia	18,4	16,6	15,9	15,2	13,2	12,1	10,9	10,1	8,7	7,5
Ungari	7,2	7,2	6,7	6,5	5,1	5,4	5,2	5,2	5,6	7,4
Holland	55,5	56,5	59,0	60,8	59,0	53,9	52,1	51,6	50,5	49,0
Austria	34,2	36,6	39,4	39,2	37,0	37,3	38,4	37,3	35,6	36,7
Soome	23,8	24,4	25,9	25,8	21,7	21,2	21,4	22,4	21,9	22,1
Suurbritannia	46,9	43,7	42,8	41,9	37,3	35,1	34,2	32,8	33,2	33,4
Šveits	51,3	53,8	52,8	54,5	55,0	54,1	55,0	53,9	53,9	53,0

Allikas: (Employment rates ... 2016), autori kohandused.

Lisa 9. Noorte tööhõive määr protsentides haridustasemel 3-4 Euroopa riikides
(vanuses 15-24)

Riigid	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Euroopa Liit (28 riiki)	46,8	47,8	48,7	49,0	46,0	44,7	44,1	43,3	42,6	43,0
Taani	71,5	73,8	76,9	75,8	71,5	69,5	69,3	67,3	67,1	67,4
Saksamaa	59,9	61,6	63,8	63,9	62,1	62,9	65,0	64,0	63,9	63,4
Eesti	46,1	47,7	50,6	55,3	42,2	37,6	43,8	46,5	45,2	47,1
Iirimaa	63,2	64,7	66,1	60,4	48,9	43,0	40,5	39,0	40,0	40,9
Hispaania	37,6	39,4	38,6	37,3	30,4	26,9	22,8	18,5	17,6	16,9
Prantsusmaa	41,0	40,2	41,1	41,2	40,1	39,6	39,3	37,2	35,8	35,9
Itaalia	34,9	36,1	35,4	35,4	32,0	30,1	29,2	28,0	24,7	24,4
Ungari	34,0	34,3	33,1	31,5	29,1	29,3	29,1	29,3	31,8	35,8
Holland	74,9	76,2	78,0	78,0	77,2	71,5	69,4	69,1	68,7	67,5
Austria	66,7	67,1	68,2	69,5	69,1	68,0	68,8	68,1	68,4	61,5
Soome	58,4	61,2	64,2	65,5	58,9	58,2	60,8	62,0	60,7	59,9
Suurbritannia	63,9	63,8	62,5	61,2	56,2	54,0	52,9	53,3	52,4	54,2
Šveits	70,8	75,5	74,6	72,2	70,0	71,4	71,0	69,3	68,8	69,0

Allikas: (Employment rates ... 2016), autori kohandused.

Lisa 10. Noorte tööhõive määr protsentides haridustasemel 5-8 Euroopa riikides
(vanuses 15-24)

Riigid	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Euroopa Liit (28 riiki)	60,4	60,4	61,7	62,0	58,1	56,9	55,4	54,4	54,6	56,2
Taani	72,1	69,7	78,1	84,3	77,3	67,7	72,0	70,2	71,5	71,6
Saksamaa	73,3	75,9	77,9	77,6	77,8	75,4	78,7	76,4	76,5	71,9
Eesti	77,1	72,1	76,9	73,9	66,0	54,2	61,9	60,8	65,7	64,7
Iirimaa	76,6	79,2	79,9	76,7	66,7	61,7	63,8	63,0	65,8	65,8
Hispaania	56,4	57,5	59,0	56,5	48,8	45,8	41,4	38,5	35,8	40,4
Prantsusmaa	46,1	46,0	48,0	50,5	49,2	49,9	48,8	48,6	51,9	53,7
Itaalia	27,7	28,1	26,6	28,7	25,2	25,1	22,7	23,5	23,4	21,2
Ungari	70,2	66,7	70,1	70,2	62,1	57,6	57,3	54,7	51,5	56,8
Holland	82,1	82,9	83,5	81,4	80,2	76,3	74,4	75,6	75,3	72,9
Austria	71,7	68,3	70,9	70,5	61,5	63,1	65,5	71,6	66,9	64,8
Soome	86,6	79,2	78,5	85,7	78,8	79,0	80,6	74,2	81,7	70,8
Suurbritannia	79,1	78,8	78,8	77,9	72,0	72,2	69,8	71,4	71,5	74,1
Šveits	72,9	71,4	72,4	67,2	67,6	74,1	73,9	70,9	74,1	74,6

Allikas: (Employment rates ... 2016), autori kohandused.

Lisa 11. Meeste ja naiste tööhõive määr protsentides haridustasemel 0-2 Euroopa riikides (vanuses 15-64)

Riigid	Sugu	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Euroopa Liit (28 riiki)	M	57,3	57,7	58,1	57,6	54,7	53,4	53,3	52,0	51,1	50,5
	N	38,0	38,5	39,1	38,6	37,6	37,0	37,3	36,9	36,3	36,0
Taani	M	65,3	65,9	70,3	71,2	66,4	62,3	61,9	58,7	57,7	58,7
	N	53,7	56,5	58,7	60,3	58,1	54,7	53,3	51,9	50,5	49,1
Saksamaa	M	47,8	49,8	50,3	51,5	50,8	50,9	60,2	60,2	60,4	51,1
	N	37,7	39,2	40,1	40,6	40,7	40,7	46,5	46,5	47,2	41,4
Eesti	M	32,7	38,9	39,5	41,0	32,3	29,3	35,7	36,4	41,1	43,0
	N	24,7	24,3	26,0	28,1	22,3	22,4	24,5	25,0	27,2	28,2
Iirimaa	M	62,8	63,1	61,5	57,2	48,2	44,0	41,8	40,4	43,2	42,7
	N	33,8	33,7	34,8	33,9	30,5	28,4	27,4	26,0	26,0	23,2
Hispaania	M	72,2	72,7	72,4	68,1	59,3	56,9	55,1	50,7	49,5	50,7
	N	38,3	40,1	41,5	41,8	39,0	38,9	38,8	37,0	36,1	36,5
Prantsusmaa	M	54,3	53,2	53,2	53,3	51,6	50,5	50,3	50,0	48,3	45,8
	N	42,3	42,4	42,4	41,5	40,9	40,6	40,3	39,6	37,8	36,8
Itaalia	M	62,4	62,5	62,3	61,3	59,3	58,0	57,6	56,4	54,2	53,8
	N	29,4	29,6	29,7	29,6	28,7	28,3	28,5	29,2	29,0	28,8
Ungari	M	31,6	31,4	31,0	31,1	28,8	28,1	29,0	30,0	30,8	36,3
	N	25,1	24,3	23,6	23,7	22,7	23,3	22,5	22,6	23,7	27,3
Holland	M	69,5	71,0	72,1	73,3	72,0	68,6	67,5	67,2	64,4	63,5
	N	48,5	48,7	50,9	53,0	52,7	50,2	50,7	50,6	50,0	47,9
Austria	M	53,1	54,3	56,1	55,3	53,1	53,9	55,0	53,5	52,0	51,7
	N	40,6	43,5	46,2	45,5	44,1	44,3	44,6	44,5	43,9	44,3
Soome	M	48,9	49,5	49,4	49,6	45,4	44,1	45,0	43,9	42,5	42,7
	N	42,0	41,8	42,8	42,5	40,1	37,4	36,6	37,5	36,3	34,9
Suurbritannia	M	67,0	65,8	65,7	65,6	62,3	60,5	60,9	61,4	61,9	63,5
	N	57,0	55,9	55,1	48,5	47,1	45,1	45,0	45,4	45,1	47,2
Šveits	M	66,8	66,0	67,4	67,5	65,9	68,0	68,8	68,2	67,7	68,0
	N	55,0	55,4	54,5	57,2	58,5	58,4	58,1	57,7	58,3	56,8

Allikas: (Employment rates ... 2016), autori kohandused.

Lisa 12. Meeste ja naiste tööhõive määr protsentides haridustasemel 3-4 Euroopa riikides (vanuses 15-64)

Riigid	Sugu	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Euroopa Liit (28 riiki)	M	74,5	75,4	76,4	76,8	74,6	74,0	74,0	73,7	73,3	73,9
	N	61,5	62,5	63,4	63,6	62,8	62,3	62,2	62,0	61,9	62,6
Taani	M	82,6	84,3	84,3	84,6	80,8	79,1	79,6	79,5	80,2	80,4
	N	74,4	75,5	78,3	78,4	76,1	75,9	74,9	73,4	73,6	73,4
Saksamaa	M	74,4	76,0	78,2	79,0	78,2	78,9	80,3	80,7	80,8	81,0
	N	64,6	66,6	68,2	69,0	69,6	70,6	71,9	72,3	73,3	74,5
Eesti	M	72,8	78,4	81,0	80,6	68,4	66,9	72,8	74,7	75,1	76,0
	N	63,8	67,2	67,8	69,9	64,4	59,7	64,1	64,1	64,1	64,0
Iirimaa	M	83,2	84,4	84,2	80,5	69,7	65,8	64,5	64,7	66,8	69,7
	N	63,5	63,8	64,2	62,7	59,3	56,1	54,3	54,3	54,3	55,6
Hispaania	M	75,6	77,4	76,6	75,3	68,5	66,8	64,5	61,6	59,8	61,1
	N	56,6	58,5	60,0	59,9	57,2	54,8	53,6	52,5	50,7	50,9
Prantsusmaa	M	75,0	74,7	74,6	74,5	72,9	72,7	72,0	71,2	70,0	69,6
	N	62,7	62,5	63,6	63,9	63,4	62,9	62,3	62,3	62,2	61,5
Itaalia	M	76,1	77,0	77,3	77,0	75,4	74,4	73,8	72,6	70,9	70,9
	N	57,7	58,7	58,5	58,7	57,5	56,9	56,5	55,7	54,1	54,2
Ungari	M	71,3	72,2	71,3	69,6	67,2	66,1	66,4	66,8	69,1	73,1
	N	57,8	57,6	57,2	55,8	54,4	54,7	54,7	56,5	56,8	59,6
Holland	M	82,5	83,5	84,6	85,5	84,9	82,7	81,9	81,4	80,4	80,3
	N	72,2	73,7	75,1	76,2	76,9	74,7	73,6	73,8	71,9	71,4
Austria	M	77,5	78,3	79,7	80,7	78,9	79,2	79,3	79,2	79,7	77,5
	N	66,5	67,8	68,7	70,7	71,4	71,9	71,9	72,2	72,6	69,8
Soome	M	75,1	76,1	77,1	78,4	73,5	73,2	74,7	74,5	73,4	72,4
	N	68,6	69,4	70,3	71,4	70,1	68,9	69,3	69,6	68,6	68,6
Suurbritannia	M	81,0	80,6	80,7	80,0	76,7	75,7	75,5	75,7	75,8	77,3
	N	72,6	72,5	72,2	69,6	67,7	66,6	67,2	66,6	66,7	67,6
Šveits	M	85,3	86,2	87,3	86,3	85,2	85,3	86,1	85,5	84,6	84,3
	N	73,9	74,1	74,5	76,0	75,6	74,8	76,1	75,9	75,8	76,9

Allikas: (Employment rates ... 2016), autori kohandused.

Lisa 13. Meeste ja naiste tööhõive määr protsentides haridustasemel 5-8 Euroopa riikides (vanuses 15-64)

Riigid	Sugu	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Euroopa Liit (28 riiki)	M	86,0	86,5	87,2	87,4	86,2	85,8	85,7	85,6	85,4	85,7
	N	79,2	79,8	80,4	80,3	79,6	79,1	78,7	78,4	78,4	78,8
Taani	M	88,5	89,5	89,4	90,5	88,5	87,1	87,8	88,6	87,9	88,8
	N	84,1	85,0	85,0	86,5	85,2	84,0	83,6	84,0	84,7	83,1
Saksamaa	M	86,2	87,5	88,9	89,3	89,5	90,1	91,0	91,1	91,0	91,0
	N	78,0	79,7	80,6	81,0	82,1	82,7	84,0	83,7	83,8	83,6
Eesti	M	87,0	90,4	91,2	91,3	86,8	80,1	83,8	85,4	86,6	88,3
	N	82,0	84,7	84,1	81,8	79,3	77,4	76,3	79,1	79,7	80,3
Iirimaa	M	90,3	90,3	90,1	88,8	84,2	82,4	82,8	82,7	83,5	84,3
	N	81,4	81,1	82,0	80,4	77,6	76,8	76,4	75,9	75,8	76,8
Hispaania	M	85,4	86,3	87,5	86,2	82,6	81,3	80,2	78,7	77,7	78,9
	N	75,9	77,2	78,3	77,9	76,2	74,9	73,9	72,0	71,0	72,1
Prantsusmaa	M	81,4	81,9	82,2	83,5	82,7	83,3	83,6	84,0	84,3	83,7
	N	75,6	75,5	76,7	78,4	77,5	77,7	77,8	78,3	78,8	79,0
Itaalia	M	84,4	83,8	84,1	84,3	83,0	82,5	83,0	82,3	81,2	81,0
	N	73,4	73,5	72,5	73,9	72,6	71,7	72,4	72,5	71,8	71,2
Ungari	M	86,9	86,0	85,6	84,3	82,8	81,8	83,7	84,4	85,3	87,1
	N	78,9	78,0	75,5	75,3	74,2	74,3	74,6	74,3	74,2	76,1
Holland	M	87,7	88,4	89,8	90,1	89,6	88,5	88,6	89,1	88,9	89,5
	N	82,8	83,7	85,0	85,5	85,5	84,5	83,7	84,1	84,9	84,0
Austria	M	85,2	87,4	88,8	88,5	88,2	88,4	88,5	89,4	88,1	85,4
	N	81,1	81,0	81,4	81,2	81,6	80,1	81,4	82,5	82,2	81,3
Soome	M	86,5	87,7	87,5	88,8	86,9	86,8	87,1	86,9	86,3	85,4
	N	82,4	82,9	83,4	83,3	82,5	82,0	82,2	82,3	82,0	81,8
Suurbritannia	M	88,9	89,1	88,9	88,7	87,3	87,2	86,3	87,2	87,4	88,0
	N	85,9	85,5	85,5	82,2	81,3	81,1	79,1	79,3	80,6	81,0
Šveits	M	93,1	93,3	93,3	93,3	92,6	92,5	93,2	93,1	92,4	91,8
	N	83,5	83,6	83,5	84,4	84,0	81,4	81,7	82,8	83,8	84,2

Allikas: (Employment rates ... 2016), autori kohandused.

Lisa 14. Õppijate jaotumine haridustasemeti tuhandetes, perioodil 2005-2014

Haridustase	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Põhiharidus	139	129	123	118	115	113	112	112	114	116
Keskharidus	42	42	39	37	35	33	31	29	27	26
Kutseharidus	29	29	27	27	28	28	27	26	26	25
Kõrgharidus	68	69	68	68	69	69	68	65	60	55

Allikas: (Õppijad tasemehariduses ... 2016), autori kohandused.

Lisa 15. Kutse- ja kõrghariduse keskmine sissetulek kuus lõpetamise aasta järgi
haridustasemetel lõikes eurodes, aastal 2013

Haridustase	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Kutsehariduse keskmine	664	744	718	671	631	598	561
Defineerimata baasharidusega kutseõpe	528	705	678	555	572	472	389
Põhiharidusel baseeruv kutseõpe	598	735	715	683	582	568	570
Kutsekeskharidusõpe põhihariduse baasil	774	762	730	689	664	634	600
Keskharidusel baseeruv kutseõpe	755	772	748	758	705	719	685
Kõrghariduse keskmine	1475	1431	1425	1376	1316	1233	1159
Rakenduskõrgharidusõpe	1214	1190	1092	1072	1066	988	949
Bakalaureuseõpe	1254	1248	1136	1058	1016	904	803
Integreeritud bakalaureuse- ja magistriõpe	1499	1328	1444	1431	1455	1291	1259
Magistriõpe	1561	1493	1481	1378	1337	1259	1206
Doktoriõpe	1846	1897	1972	1940	1704	1723	1579

Allikas: (Kutse- ja kõrgharidusega isikud ning ... 2016), autori koostatud.

Lisa 16. 15-74-aastaste tööhõive määr haridustasemeti protsentides, perioodil 2005-
2014

Haridustase	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Alghariduseta, algharidus	7,2	8,4	10,8	11,6	9,1	4,6	6,3	9,2	13,1	9,5
Põhiharidus, kutseharidus põhihariduseta noortele	28,9	32,7	32,3	33,2	27	26,2	30,5	30,2	34	36,1
Kutseõpe põhihariduse baasil	51,4	56,1	55,4	55,8	48,4	44,6	42,7	42,8	43,3	46
Üldkeskharidus	59,6	62	63	64,4	57,2	54,4	56,8	57,9	58,6	58,4
Kutsekeskharidus põhihariduse baasil	72,5	79	79,9	80,3	66,8	65,4	74,4	72,1	71,9	74,7
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	69,7	75,5	77,9	78	65,7	59,7	72,6	70,1	73	69,6
Keskeriharidus põhihariduse baasil	67	71,3	72,6	71,7	65,9	62	65	70,2	67,7	68,2
Keskeriharidus keskhariduse baasil	71,2	75,2	75,3	74	70	68,4	67,6	68,8	69,5	64
Kõrgharidus, magistri- ja doktorikraad	78,7	81,4	81,8	79,8	77,7	73,6	74,6	78	77,7	79,2

Allikas: (15-74- ning ... 2016), autori koostatud.

Lisa 17. 15-74-aastaste töötuse määr haridustasemeti protsentides, perioodil 2005-2014

Haridustase	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Alghariduseta, algharidus	..	..	..	..	38,1	55,8	44,9	31,3	..	..
Põhiharidus, kutseharidus põhihariduseta noortele	13,6	12,4	10,8	11,9	27,1	29	24,7	22,6	14,7	12,8
Kutseõpe põhihariduse baasil	10,9	7,1	5,8	4,5	18	17,5	20,2	15,8	10,2	10,8
Üldkeskharidus	8,2	6,7	4,6	6,6	14,9	18,6	13,8	10,8	9	8,7
Kutsekeskharidus põhihariduse baasil	13,9	8,2	7,8	6,7	22,1	23,4	13,6	13,5	12,5	9,4
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	9	3,8	..	5,1	15,1	22,9	9,1	9,4	9	8,3
Keskeriharidus põhihariduse baasil	6,3	4,6	2,9	3,4	10,4	14	10,3	6,4	8	5,3
Keskeriharidus keskhariduse baasil	4,6	4,9	4,1	4	9,2	11,9	9,1	9,8	6,9	5,4
Kõrgharidus, magistri- ja doktorikraad	3,9	2,5	1,6	2,5	5,1	8,4	7,7	4,9	5,5	4,6

Märkused: ...- andmed puuduvad

Allikas: (15-74- ning ... 2016), autori koostatud.

Lisa 18. 15-74-aastaste töötajate osalemise määr haridustasemeti protsentides, perioodil 2005-2014

Haridustase	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Alghariduseta, algharidus	9,9	9,9	12,3	13,6	14,7	10,3	11,5	13,4	16,1	13,3
Põhiharidus, kutseharidus põhihariduseta noortele	33,5	37,3	36,3	37,7	37	37	40,5	39	39,8	41,4
Kutseõpe põhihariduse baasil	57,7	60,4	58,8	58,4	59	54,1	53,6	50,8	48,2	51,5
Üldkeskharidus	64,9	66,5	66,1	69	67,2	66,8	65,8	64,9	64,4	64
Kutsekeskharidus põhihariduse baasil	84,3	86,1	86,7	86	85,7	85,4	86,2	83,4	82,3	82,4
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	76,6	78,5	79,9	82,2	77,4	77,4	79,9	77,3	80,2	75,9
Keskeriharidus põhihariduse baasil	71,5	74,7	74,7	74,2	73,5	72,1	72,5	75	73,5	72
Keskeriharidus keskhariduse baasil	74,7	79,1	78,5	77,1	77	77,6	74,4	76,3	74,7	67,7
Kõrgharidus, magistri- ja doktorikraad	82	83,5	83,1	81,8	81,9	80,4	80,8	82	82,2	83

Allikas: (15-74- ning ... 2016), autori koostatud.

SUMMARY

HOW VOCATIONAL EDUCATION MATCHES WITH THE NEEDS OF LABOR MARKET, EVIDENCE FROM DIFFERENT EUROPEAN COUNTRIES

The research of vocational education's correspondence to labor market is important, because schools don't prepare people enough to labor market (Nestor, Nurmela 2013: 2). In Estonia, 70% of the graduates of basic school choose formal education (high school and university) and 30% head to vocational education (Põhikooli lõpetamine 2015). Estonian's vocational education system should be attractive to graduates and the quality of education must be high, that matches with the requirements of enterprises. At the moment in Estonia, the graduates of vocational education have high unemployment rate (Kutse- ja ... 2013). Therefore in the system of vocational education in Estonia have many important problems.

The purpose of Bachelor's thesis is to evaluate the operating of different vocational education systems in labor market, assessing it in different European countries. This allows to determine the efficiency of the systems of vocational education in labor market and give suggestions for the improvement of Estonian's vocational education. The efficiency of the systems of vocational education is measured by labor market's indicators – employment, unemployment and wage. In general the graduates of vocational education should be well paid, but in Estonia it's not how it should be (Kutse- ja kõrgharidusega isikud ning ... 2016). With this work, the author wants to find out the situation of the graduates of vocational education, to raise the quality of vocational education (competence, the quality of learning).

To achieve the goal, it was established the following assignments:

- find out through human capital the connection between education and labor market;

- compare the different systems of vocational education, evidencing it from different countries in Europe;
- describe Estonian's vocational education;
- examine the succeeding in European labor market by different educational levels;
- analyze the succeeding in Estonian's labor market by different educational levels;
- make suggestions to raise the quality of Estonian's vocational education.

The theoretical part of this work focuses first on human capital. Then it is compared the pros and cons of different systems of vocational education (apprenticeships, on-the-job vocational education and school-based vocational education). Then it is described the vocational education in Estonia, to understand how the vocational education in Estonia works. The description should help to understand better the problems of Estonian's vocational education. In the empirical part of this work it is analyzed European's labor market's indicators by different education levels. The empirical analysis should help to find out, which system of vocational education matches better whit the needs of labor market (higher employment rate, lower unemployment rate). The work also focuses on Estonia to examine the succeeding in Estonian's labor market and to improve Estonian's vocational education.

Human capital includes the skills and knowledge, what is used for productive work. Investment in human capital develops human's capability and raises its productivity. Investing in human capital you can develop general skills or specific skills. General skills are also useful for other companies, but specific skills raise the productivity in the company that schools. Company wants to invest in specific skills, because it doesn't let the employer to get higher wage in other company. Company doesn't want to invest in employer's general skills, because it increases employer's general competitive position.

There are three types of systems of vocational education, which is mostly used in the country. Apprenticeship system includes theoretical and practical study, school-based vocational education bases on the study in schools and on-the-job vocational education comprises the study in enterprise. The studies in the system of apprenticeship enables to

connect theoretical and practical knowledge. School-based vocational education allows to enter in higher education, which the other systems don't enable. Greater part of practical study in apprenticeships and on-the-job vocational education enables to learn new skills and helps to improve the older ones. Apprenticeship and on-the job vocational education assumes the interest of enterprises to school.

In Europe, the employment in every education level has been higher in the countries, that use apprenticeship system and lower in countries, that use school-based vocational education. Also in the system of apprenticeship the employment rate has managed to raise. Unemployment rate in every education level has been lower in the countries, that use apprenticeship system. The employment of youth has also increased more in the countries that have apprenticeship system. The situation of youths is worse in the countries, that have school-based vocational education.

In the labor market of Estonia, the people of vocational education and secondary education are not doing as good as people with higher education. The employment rate in vocational education in Estonia is higher than secondary education (except vocational education that base on basic education). While the unemployment rate is higher in vocational education than in secondary and higher education.

Estonian's quality of vocational education is low and the level of teachers doesn't prepare the people of vocational education for the labor market as it should. Greater practical part of the studies assumes greater cooperation between enterprises and schools. That ensures that the skills match better with the needs of enterprises, which decreases the problems of the people of vocational education.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Carina Narusk,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose
Kutsehariduse vastavus tööturule erinevate Euroopa riikide näitel,
mille juhendaja on Raul Eamets,
 - 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.

Tartus, **24.05.2016**