

MUUTUSTE ENNETAMINE TÖÖTURUL JA SOTSIAALPARTNERLUS

Eesti taustaraporti kokkuvõte

Kirsti Nurmela
Poliitikauuringute Keskus Praxis

Riikliku taustaraporti eesmärk on anda ülevaade tööturul ja majanduses toimuvate muutuste ennetamise mehhanismidest ning erinevate osapoolte rollidest selle koostamisel ja rakendamisel. Muutuste ennetamise vajadust on rõhutanud viimase aja kiired muutused nii majanduses kui tööturul. Samuti on mitmel pool rõhutatud, et Eesti majanduses on vaja keskenduda rohkem teadmismahukate ning kõrgema lisandväärtusega toodetele ja teenustele. Selleks on vaja, et toimuks ka muutus tööjõu oskustes ja kompetentsides.

Umbes aasta tagasi viis ILO koolituskeskus läbi suuremahulist projekti, mis hõlmas kõiki 27 Euroopa Liidu liikmesriiki ning nendes toimivaid mehhanisme majanduse ja tööturu struktuurimuutuste ennetamiseks ja nende muutuste juhtimiseks¹. Projekti tulemusi analüüsid on viidatud, et Euroopas puudub ühtne lähenemine tööturu ja majanduse muutuste ennetamiseks. On riike, kus on üle pika aja välja arendatud ning hästi toimivaid prognoosimehhanisme (nt Soome) ning on ka riike, kus muutuste ennetamine on suhteliselt uus mõiste ning vahendid ja meetodid tööturu ja majanduse muutuste prognoosimiseks on alles arenemisjärgus (mitmed uued liikmesriigid)². Viimaste hulka võib arvata ka Eesti, kus olemasolevate prognoosi ja muutuste ennetamise mehhanismide ulatus ja detailsus võib olla kohati väga erinev. Samuti toimub erinevate osapoolte kaasamine prognooside koostamisel ja nende rakendamisel erinevatel alustel ning seetõttu puudub ühtne ja struktureeritud süsteem, mida võib näha Soome kogemuse põhjal. Oluline on ka silmas pidada, et teiste riikide kogemused ei ole alati üks-ühele kohandatavad kohalikku konteksti, kus toimivad teised seaduslikud raamistikud, institutsionaalne kontekst ja ka erinev sotsiaalpartnerluse süsteem. Tallinnas toimuval seminaril otsimegi vastuseid küsimustele, millised on Eesti ja Soome tööturu muutuste ennetamise süsteemi ühised jooned, millised aspektid sellest süsteemist on kohandatavad Eestile arvestades siinset konteksti ning millised tingimused peaksid olema selleks täidetud.

Muutuste ennetamise mehhanismid

Bergström, Broughton ja Triomphe (2010)² klassifitseerivad tööturu muutuste ennetamise mehhanismid kahte kategooriasse:

¹ Anticipating and Managing Restructuring A.R.E.N.A.S: <http://arenas.itcilo.org/>

² Vt ka Bergström, O., Broughton, A., & Triomphe, C. (2010). *27 National Seminars on Anticipating and Managing Restructuring - A.R.E.N.A.S. EU Synthesis Report*. Turin: International Training Centre of the ILO. <http://arenas.itcilo.org/en/eu-synthesis-report>

1. tööturu ja majanduse trende prognoosivad mehhanismid;
2. muutuseid ennetavad ja neid toetavad mehhanismid, mis reeglina hõlmavad endas erinevate osapoolte koostööd, et aidata organisatsioonidel ja töötajatel ennetada muutusi, mis majanduse restruktureerimise tagajärjel tekivad. Siia kuuluvad nt koolitused, mille eesmärk on ennetavalt reageerida tööjõu ja oskuste vajaduse muutustele tööturul ning toetada seeläbi inimeste üleminekut uute oskuste, kompetentside juurde või ka uutele ametikohtadele.

Selleks, et toetada üleminekut uute oskuste ja kompetentside juurde ning uue majandusstruktuuri poole, on oluline arvesse võtta olemasolevaid prognoose tööturu ja majanduse muutuste kohta. Seega on oluline, et prognoosimehhanismid toetaksid ülemineku planeerimist ning elluviimist – need tegevused peavad olema omavahel seotud ning üksteist täiendavad.

Taustaraport annab ülevaate Eestis peamiselt kasutusel olevatest muutuste ennetamise mehhanismidest nende kahe kategooria lõikes. Prognoosimehhanismide alla kuuluvad makromajanduslikud prognoosid (nt Rahandusministeeriumi majandusprognoos, Eesti Pank, kommertsbankade prognoosid jne). Need prognoosid annavad üldisemat taustainfot makrotasandil oodatavate muutuste kohta – majanduskasvu muutused üldisemalt, muutused tööhõives ja töötuse näitajates jne (ptk 2.1.1). Oma prognoosides läheb detailsemaks Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tööjõuvajaduse prognoos, mis viitab tööjõuvajaduse muutustele seitsme-aastases perspektiivis (ptk 2.1.2). Peamiselt on prognoosi koostamisel tuginetud kvantitatiivsetele meetoditele, täiendades vajadusel seda tööandjate organisatsioonide ja suuremate ettevõtete poolt esitatud tagasisidega. Prognoos annab ülevaate muutustest tööjõuvajaduses peamiste tegevusalade lõikes, samuti haridustaseme ja ametiala lõikes. Siiski on oluline silmas pidada, et tänased tööjõuvajaduse prognoosid ei võimalda võtta arvesse seda milliseid oskuseid on tulevikus tööturul vaja. Samuti jääb prognoos oma tulemustes teatud üldisele tasemele – kui on teada, et teatud sektoris kasvab vajadus spetsialistide järele, ei ole siiski võimalik öelda täpselt milliseid spetsialiste oleks vaja koolitada. Samas ei ole võimalik tänase tööjõuvajaduse prognoosi detailsust suurendada tulenevalt andmepiirangutest. Seega on detailsemate järelduste tegemiseks vaja laiemapõhjalisi andmeid või on olemasolevat kvantitatiivset prognoosi vaja täiendada sektoripõhiste kvalitatiivsete andmetega.

Prognooside detailsuse suurendamise suunal on astunud sammu mitmed sektori või regioonipõhised tööjõuvajaduse uuringud³ (ptk 2.1.4). Peamiselt kombineerivad need uuringud kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid uurimismeetodeid, mis võimaldab ka järelduste detailsust suurendada. Siiski ei viida selliseid uuringuid läbi regulaarselt ega süsteemselt kõigis piirkondades/ sektorites, mistõttu ei paku see süsteemset täiendust Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tööjõuvajaduse prognoosile.

Lisaks sellele viiakse Eestis Arengufondi juhtimisel läbi Arenguseire projekte, mille raames identifitseeritakse Eesti majanduse võimalikud kasvualdkonnad (ptk 2.1.3). Need uuringud kannavad endas olulist täiendust prognoosimehhanismidele, kuid samas keskenduvad üksikutele kasvualdkondadele. Samuti on vajalik täiendav informatsioon võimalike kasvualdkondade tööjõuvajaduse rahuldamiseks – milliste oskuste ja kompetentsidega

³ Nt: Poliitikauuringute Keskus Praxis, Tartu Ülikool (2011) Energeetika sektori tööjõuvajaduse uuring. Eesti Elektritööstuse Liit: Tallinn; Annus, T., Tamm, A., Toots, T. (2003) Eesti toiduainetööstuse sektori ettevõtete tööjõu uuring. Poliitikauuringute Keskus Praxis, Faktum Uuringukeskus; Eamets, R., Leping, K-O., Sikk, J. (2004) Järvamaa ettevõtete tööjõuvajaduse uuring. Vt ka tabel 1 Eesti taustaraportis.

inimesi on nendes valdkondades tulevikus tarvis, millist koolituse, täiendõppe mahtu see eeldab?

Lähenedes, mis toetavad inimesi ja ettevõtteid uutele oskustele, kompetentsidele ja erialadele üleminekul keskenduvad hariduse valdkonnale – erialaõpe kutse- ja kõrgkoolides ning täiskasvanute täiend- ja ümberõpe (sh töötute koolitus, ettevõtetele suunatud koolitusmeetmed, täiskasvanute koolitus). Infovajadus tuleviku muutuste kohta on nendes valdkondades kohati erinev. Erialane tasemeõpe (kutse- ja kõrgkoolides) keskendub põhimõttelisele perspektiivile kuivõrd õppe periood on pikem. Sellest tulenevalt võetakse riikliku koolitustellimuse kujundamisel tasemeõppes arvesse ka pikemaajalist tööjõuvajaduse prognoosi (ptk 2.2.2). Teiselt poolt toimub töötute koolitus lühema perioodi jooksul (koolituse kestus kuni 1 aasta) ning seetõttu on ka vajalik arvesse võtta tööturu vajadusi lühemas perspektiivis (ptk 2.2.1). Töötute koolituse puhul annab seetõttu parimaid tulemusi tööandjate tänaste vajadustega arvestamine – see tagab ka tihedama seose koolituste ja reaalsete töökohtadega tööturul, mis suurendab omakorda töötute rakendumist tööturul. Teatud mahus võetakse töötute koolituste planeerimisel arvesse ka võimalikke kasvualdkondi, kuid need ei taga töötutele otsest seost tööturuvõimalustega.

Koolituse pakkumine toimub ka läbi ettevõtete suunatud koolitustoetuste Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse (EAS) kaudu (ptk 2.2.3). Siiski toimub nendel koolitusvajaduse hindamine ettevõtete enda avalduste põhised – ettevõtted ise sõnastavad oma koolitusvajaduse. Selle põhjal hindab EAS kas ettevõtte koolitusprojekti toetada või mitte. EAS korraldab väiksemas mahus ka ise koolitusi, kuid seda kindlates valdkondades ning üsna piiratud mahus, tuginedes oma töötajate eksperthinnangutele koolituse vajaduse osas.

Sotsiaalpartnerlus ja muutuste ennetamine

Partnerite kaasamise praktika on erinevate tööturu ja majanduse struktuurimuutusi ennetavates algatustes väga erinev. Mitmekesisem kaasamise praktika on Arengufondi Arenguseire projektide elluviimisel ning nende tulemuste levitamisel ühiskonnas. Aruteluseminare korraldatakse erinevate osapooltega ning erinevatel tasanditel (sh kohaliku tasandi arutelud). Teistes lähenemistes on väliseid partnereid kaasatud vähem süsteemselt, erinevas ulatuses ning mitte alati kõigil tasanditel (sageli ei ulatu diskussioonid tööjõuvajaduste üle kohalikele tasandile). Ka sotsiaalpartnerid ise on viidanud, et selleteemalised arutelud liikmetega toimuvad, kuid sellised arutelud ei jõua sageli laiema sihtrühmani. Seega on vajadus süsteemsema lähenemise järele, mis kaasab erinevaid osapooli ning erinevaid tasandeid.

Cedefop (2010)⁴ on välja toonud, et tööjõu oskuste vajaduse prognoosimiseks on vaja kombineerida erinevaid lähenemisi. Need peavad hõlmama nii kvantitatiivseid kui kvalitatiivseid meetodeid ning kõnetama laia sihtrühma, sh poliitikakujundajaid, hariduse ja koolituse pakkujaid ning teisi sihtrühmi nagu tööturu- ja karjääriteenuste pakkujad, sotsiaalpartnerid, sektori tasandi organisatsioonid, õpetajad, ettevõtted ja analüütikud. Selle saavutamiseks on ka Eestis vajalik laiema sihtrühma kaasamine kogu protsessi, laiapõhjalisem arutelu prognoosi tulemuste üle ning erinevate lähenemiste kombineerimine.

Olemasolev riiklik taustaraport on esialgne versioon, mis on ette valmistatud ITC-ILO tellimisel. Raporti lõplik versioon valmib oktoobris 2011 peale Eesti seminari toimumist. Lõplikku versiooni lisatakse seminaril tehtud kokkuvõtted ning järeldused.

⁴ Cedefop. (2010). *Skills Supply and Demand in Europe: Medium-Term Forecast up to 2020*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.