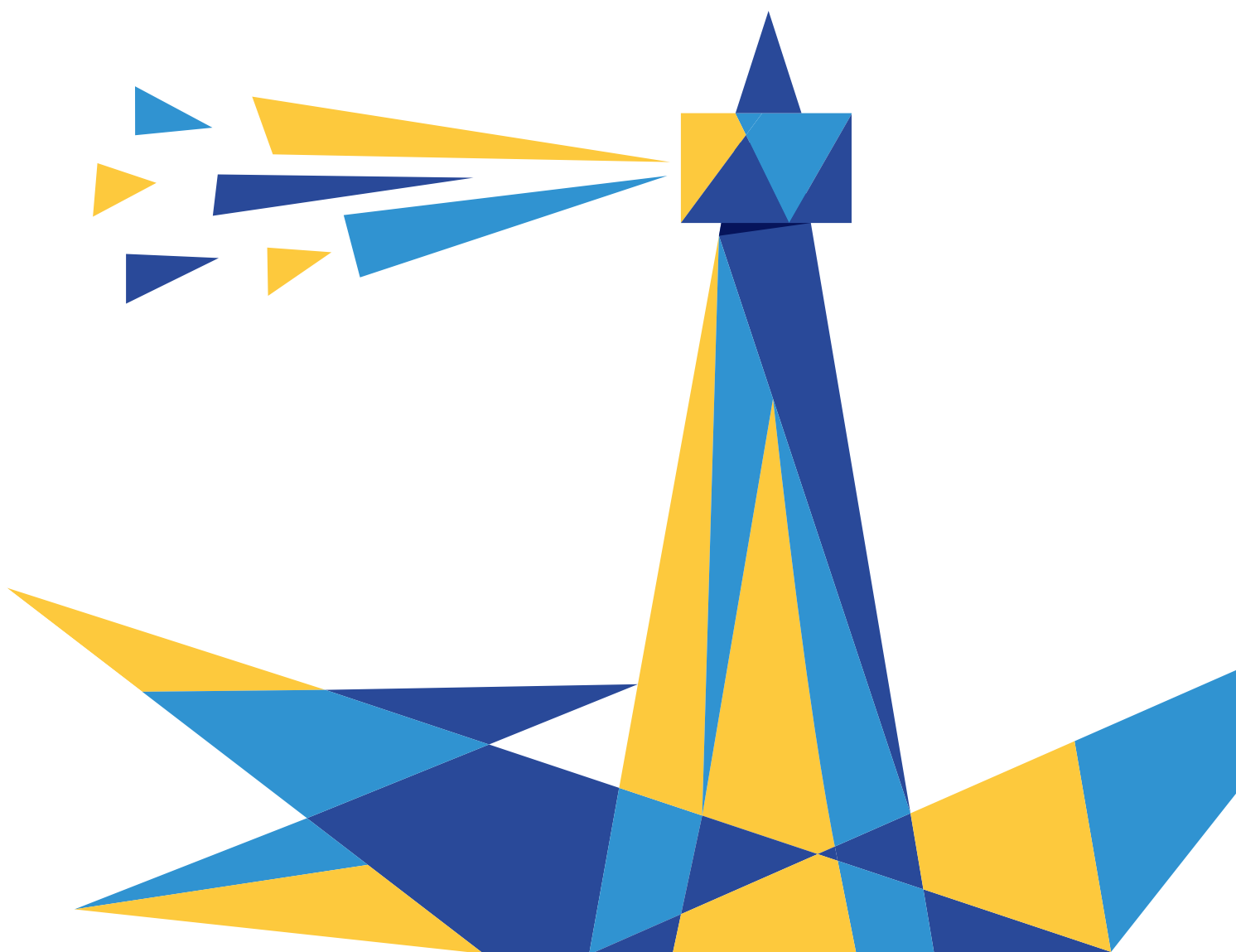


Poliitikasuunised **Eesti oskuste vajaduse** **prognoosimise** ja juhtimise süsteemi täiustamiseks



Poliitikasuunised **Eesti oskuste vajaduse prognoosimise** ja juhtimise süsteemi täiustamiseks

Palun viidake sellele väljaandele järgmiselt:
Cedefop (2026). *Poliitilised suunised Eesti oskuste prognoosimise ja juhtimissüsteemi tõhustamiseks*. Euroopa Liidu Väljaannete Talitus. Cedefopi aruannete sari.
<http://data.europa.eu/doi/10.2801/9380464>

Internetis on kättesaadaval palju lisateavet Euroopa Liidu kohta. Sellele teabele pääseb juurde [Euroopa veebilehe](#) kaudu.

Luksemburg:
Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2026



© Cedefop, 2026

Kui ei ole märgitud teisiti, on käesoleva dokumendi taaskasutamine lubatud [Creative Commons Attribution 4.0 International](#) (CC BY 4.0) litsentsi alusel. See tähendab, et taaskasutamine on lubatud tingimusel, et viidatakse asjakohasele allikale ja märgitakse ära kõik tehtud muudatused. Cedefopile mitte kuuluva foto või muu materjali kasutamiseks või paljundamiseks tuleb luba taotleda otse autoriõiguste omanikelt.

Projekti rahastab Euroopa Liit tehnilise toe instrumendi kaudu ning selle viib koostöös Euroopa Komisjoniga ellu Euroopa Kutseõppe Arenduskeskus (Cedefop).

Käesolev väljaanne on valminud Euroopa Liidu rahalisel toel. Siin esitatud seisukohti ei tohi mingil juhul käsitada Euroopa Liidu ametliku seisukohana.

[PDF](#)

ISBN 978-92-896-4016-9

doi: 10.2801/7886190

TI-01-26-050-ET-N

Euroopa Kutseõppe Arenduskeskus

(Cedefop) on Euroopa Liidu kutsehariduse ja -õppe, oskuste ja kvalifikatsioonide alane tugikeskus. Pakume ELi liikmesriikidele poliitikakujundamiseks teavet, uuringuid, analüüse ja tõendusmaterjali kutsehariduse ja -õppe, oskuste ja kvalifikatsioonide valdkonnas. Cedefop asutati algselt 1975. aastal nõukogu määrusega (EMÜ) nr 337/75. See määrus tunnistati 2019. aastal kehtetuks ja asendati määrusega (EL) 2019/128, millega asutati Cedefop kui Liidu Agentuur uuenenud mandaadiga.

Europe 123, Thessaloniki (Pylaia), KREEKA
Postiaadress: Cedefop service post, 570 01 Thermi, KREEKA
Tel. +30 2310490111,
Faks +30 2310490020
E-posti: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Jürgen Siebel, *tegevdirektor*
Tony Donohoe, *juhatuse esimees*

Eessõna

Eesti majandus ja tööturg on viimase viie aasta jooksul arenenud keerulises Euroopa keskkonnas, mida on kujundanud geopoliitiline ebakindlus, tehisintellekti kiire areng ja demograafilised muutused. Need suundumused mõjutavad põhjalikult nõudlust oskuste järele ning avaldavad haridus- ja koolitussüsteemidele pidevat survet tagada, et teadmiste ja oskuste pakkumine vastaks muutuvatele vajadustele.

Tööjõu- ja oskuste puudujäägi ning oskuste mittevastavuse vähendamisest on saanud oluline struktuurne ülesanne, mille Euroopa Liidu liikmesriigid peavad pikaajalise kestliku arengu tagamiseks lahendama. Selle olulise ülesandega tegelevad ELi peamised algatused, sealhulgas Euroopa oskuste tegevuskava, Oskuste pakt ja Oskuste liit, mis toetavad ühistegevust ning oskuste alase teabe tugevdamist, et kujundada kaasavaid ja kohanemisvõimelisi süsteeme.

Eesti on neile probleemidele ennetavalt reageerinud, investeerides koordineeritud tööjõu ja oskuste vajaduse seire- ja prognoosimise süsteemi, seades oskused riigi pikaajalises arengustrateegias esikohale ning viies ellu mitmeid muid praktilisi reforme. Eesti oskuste vajaduse prognoosimise raamistiku edasiarendamiseks taotles Eesti valitsus Euroopa Komisjonilt toetust Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EL) 2021/240 alusel, millega luuakse tehnilise toe instrument. Instrumenti haldab reformide ja investeringute rakkerühm (SG REFORM). Selle tulemusena käivitati 2024. aasta detsembris projekt „Eesti oskuste prognoosimise ja oskuste juhtimise süsteemi tugevdamine“.

Projekti viib ellu Euroopa Kutseõppe Arenduskeskus (Cedefop) koostöös Eesti Haridus- ja Teadusministeeriumi ning Euroopa Komisjoniga. Projekt suurendab üleriigilise oskuste ning tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteemi OSKA suutlikkust toetada kiiresti muutuvast sotsiaal-majanduslikus keskkonnas poliitikakujundamist ning haridus- ja tööturumeetmete kavandamist. Kohalike, piirkondlike ja valdkondlike sidusrühmade kaasamise kaudu aitab projekt saavutada üksmeelt strateegiliste investeringute suhtes, et Eesti oskuste juhtimise süsteem suunaks tulemuslikult poliitikakujundamist ning haridus- ja tööturumeetmeid.

Käesolevas aruandes esitatakse projekti käigus kindlaks tehtud poliitikasuunised, mis toetavad OSKAt ja Eestit laiema oskuste juhtimise süsteemi edasiseks arendamiseks. Dokumendianalüüsi, sidusrühmade konsultatsioonide, vastastikuse õppimise tegevuste ja teiste riikide võrdlusnäidete põhjal koostatud suunised on teadlikult oma olemuselt suunavad, mitte ettekirjutavad. Nende eesmärk on toetada sidusrühmade arutelu ning luua alus tulevaste reformide kavandamiseks, prioriseerimiseks ja etapiviisiliseks rakendamiseks. Aruandes esitatud analüüs võib anda inspiratsiooni ka teistele riikidele või piirkondadele, kes soovivad oskuste juhtimise süsteemi reformida.

Jürgen Siebel
Cedefopi tegevdirektor

Tänuavaldused

Väljaande koostas Cedefopi kutsehariduse ja oskuste osakond osakonnajuhataja [Antonio Ranieri](#) juhtimisel.

Väljaanne kajastab projekti „Eesti oskuste prognoosimise ja oskuste juhtimise süsteemi tugevdamine“ raames tehtud tööd. Projekti rahastas Euroopa Liit tehnilise toe instrumendi kaudu ning selle viis ellu Cedefop koostöös Eesti Haridus- ja Teadusministeeriumi ja Euroopa Komisjoniga. Cedefop tänab Euroopa Komisjoni projekti toetamise eest, eelkõige reformide ja investeringute rakkerühma (SG REFORM) poliitikaametnikku Massimiliano Santinit.

Projekti juhivad Cedefopi eksperdid [Jasper van Loo](#) ((osakonna koordinaator) ja [Stelina Chatzichristou](#). Aruande koostamisse panustas ka Cedefopi tugiekspert [Susanna Coghlan](#).

Cedefop tänab Sigrid Ester Tanit ja Külli Alli (Eesti Haridus- ja Teadusministeerium), Yngve Rosenbladi (Kutsekoda) ning Massimiliano Santinit (Euroopa Komisjon) hindamatu panuse eest käesolevasse aruandesse.

Cedefop soovib samuti tunnustada Ioan-Cristinel Raileanu märkimisväärset panust ning oma välise töövõtja Fondazione Giacomo Brodolini srl SB uurimisrühma panust. Nad viisid läbi esialgse analüüsi ja koostasid järeldused projektirühma juhi Terence Hogarhi, koordinaatori Līga Baltina ja riikliku eksperdi Sabina Trankmanni osalusel.

Sisukord

Eessõna	6
Lühikokkuvõte	10
Oskuste vajaduse prognoosimine ja oskuste juhtimine Eestis.....	10
Uurimisprojekti ülevaade	10
Poliitikasuunised.....	11
1. OSKA tulemuste kasutamise parandamine poliitikas ja praktikas.....	12
2. Andmete kvaliteedi ja lõimimise tugevdamine.....	12
3. Meetodite ja ajakohasuse parandamine	12
4. Sidusrühmade kaasamise laiendamine	12
5. Piirkondliku mõõtmise arendamine	12
6. OSKA keskpika perioodi jätkusuutlikkuse tagamine	12
Peatükk 1. Sissejuhatus.....	13
Peatükk 2. Analüüsi eli- ja riigipõhine kontekst	15
Peatükk 3. Eesti praeguse oskuste juhtimise maastiku hindamine	17
Peatükk 4. Prioriteetsed poliitikavaldkonnad	21
4.1. OSKA tulemuste kasutamise parandamine poliitikas ja praktikas.....	22
4.2. Andmete kvaliteedi ja lõimimise tugevdamine.....	24
4.3. Meetodite ja ajakohasuse parandamine	26
4.4. Sidusrühmade kaasamise laiendamine	27
4.5. Piirkondliku mõõtmise arendamine	28
4.6. OSKA keskpika perioodi jätkusuutlikkuse tagamine	29
Peatükk 5. Poliitikasuunised eesti oskuste vajaduse prognoosimise süsteemi tugevdamiseks.....	31
5.1. OSKA tulemuste kasutamise parandamine poliitikas ja praktikas.....	31
5.2. Andmete kvaliteedi ja lõimimise tugevdamine.....	31
5.3. Meetodite ja ajakohasuse parandamine	32
5.4. Sidusrühmade kaasamise laiendamine	32
5.5. Piirkondliku mõõtmise arendamine	33
5.6. OSKA keskpika perioodi jätkusuutlikkuse tagamine	33
Lühendite loetelu	34
Viited	35

Joonised, tabelid ja tekstikastid

Joonised

- 1. OSKA ja Eesti oskuste juhtimise süsteemi tugevused17
- 2. OSKA ja Eesti oskuste juhtimise süsteemi parendusvõimalused.....18

Tabelid

- 1. Vastastikuse õppimise seminaril tutvustatud tööriistad ja praktikad.....19

Tekstikastid

- 1. Projekti metoodika.....13
- 2. Oskuste Kompas, Eesti.....20

Lühikokkuvõte

Oskuste vajaduse prognoosimine ja oskuste juhtimine Eestis

Kiiresti muutuval tööturul on tööjõu ja oskuste puudujäägi vähendamine keeruline. Lisaks tööturu seisukohast asjakohastele ja tööturu vajadustele reageerivatele haridus- ja koolitussüsteemidele on väga olulised mitut sidusrühma hõlmavad juhtimiskorraldused, mis seovad eri poliitikavaldkondi ja eesmärgi (majanduslikke, sotsiaalseid, keskkonna-, innovatsiooni- ja muid eesmärgi). Üha enam levivad süsteemsemad ja terviklikumad oskuste juhtimise käsitlused, mis põhinevad sotsiaaldialoogil ja lõimivad tiptasemel oskuste alast teavet. Euroopa riigid tunnistavad üha enam oskuste vajaduse prognoosimise tähtsust strateegilise ja valdkonnaülese poliitikakujundamise vahendina.

Tööturu vajaduste ja elanikkonna oskuste pakkumise parema vastavuse saavutamine on Eestis poliitiline prioriteet. [Eesti haridusvaldkonna arengukava 2021–2035](#) eesmärk on toetada Eesti inimeste teadmiste, oskuste ja hoiakute arendamist, mis võimaldavad neil realiseerida oma potentsiaali isiklikus, töö- ja ühiskonnaelus. Dokumendis seatakse ka peamised hariduseesmärgid, mis aitavad saavutada riigi pikaajalise arengustrateegia [Eesti 2035](#) eesmärgi.

[Haridus- ja koolitussüsteemi hiljutised reformid](#) on keskendunud majanduslikult väärtuslike oskuste pakkumise parandamisele. Rakendatud praktiliste meetmete hulka kuuluvad kutsehariduse õppekavade paindlikkuse ja õppijakesksuse suurendamine, haridusteede parema sidususe tagamine, individuaalsemate õpiteede edendamine ning õppemaksu tasumise kriteeriumide läbivaatamine. Nende poliitikamuudatuste eesmärk on tugevdada oskuste kujundamise süsteemi, kuid nende tulemuslikkus sõltub suutlikkusest kindlaks teha, milliseid oskusi vajatakse, kellel ning millistes valdkondades ja piirkondades.

Eesti on viimastel aastatel investeerinud terviklikku ja koordineeritud oskuste vajaduse prognoosimise süsteemi. Peamiselt Euroopa Sotsiaalfondi toetusest rahastatud oskuste ning tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA loodi 2015. aastal, et oskuste vajaduse prognoosimise tegevusi paremini koordineerida. OSKA on Eestis väljakujunenud [oskuste vajaduse prognoosimise süsteem](#) (Cedefop, 2020). [Kutsekoja](#) koordineeritav OSKA ühendab kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid käsitlusi, et teha kindlaks praegune ja tulevane tööjõu- ja oskuste vajadus. See toetab nii tööturupoliitika kujundamist kui ka haridus- ja koolitussüsteemi planeerimist.

Kuigi OSKA loomisest alates on saavutatud palju, ei ole seni astunud sammud Eesti oskuste juhtimise arendamise potentsiaali veel täielikult ära kasutanud. Edasi on võimalik tugevdada koordineerimist, koostööd ja ühist tegevust kogu valitsemissektoris ning teiste asjaomaste sidusrühmadega valdkondlikul, piirkondlikul ja kohalikul tasandil. Lisaks on OSKA praegune rakendatavus andmete piiratud kättesaadavuse tõttu tugevam formaalhariduses, eelkõige kutse- ja kõrghariduse kontekstis, samas kui selle rakendatavus mitteformaalses õppes, näiteks mikrovalifikatsioonide omandamiseks, on piiratum.

Uurimisprojekti ülevaade

Eesti taotles Euroopa Komisjonilt toetust Euroopa Parlamendi ja nõukogu [määruse \(EL\) 2021/240 alusel millega luuakse tehnilise toe instrument](#) (Euroopa Parlament ja Euroopa Liidu Nõukogu, 2021). Projekt „Eesti oskuste prognoosimise ja oskuste juhtimise süsteemi tugevdamine“ käivitati 2024. aasta detsembris ning see lõpeb 2026. aasta detsembris.

Projekti viib ellu Cedefop koostöös Eesti Haridus- ja Teadusministeeriumi ning Euroopa Komisjoniga. Projekt viiakse ellu tehnilise toe instrumendi kaudu reformide ja investeeringute rakkerühma (SG RE-

FORM) juhtimisel (Euroopa Parlament ja Euroopa Liidu Nõukogu, 2021). Projekti üldeesmärk on toetada OSKA-keskse Eesti oskuste vajaduse prognoosimise ja juhtimise süsteemi edasist arendamist, et see annaks kiiresti muutuvast majandus- ja sotsiaalkeskkonnas tõhusamalt teavet poliitikakujundamiseks, hariduse ja koolituse pakkumiseks ning tööturumeetmete kavandamiseks. *Käesolevas aruandes esitatakse kuni 2026. aasta märtsi lõpuni projekti käigus kogutud tõendite põhjal kujundatud poliitikasuunised.* Need annavad strateegilise suuna OSKA ja Eesti laiema oskuste juhtimise süsteemi tulevaseks arendamiseks.

Aruande tulemused ja poliitikasuunised põhinevad põhjalikul kombineeritud meetoditega uurimis- ja sidusrühmade kaasamise protsessil, mis viidi läbi 2024. aasta detsembrist 2026. aasta märtsini. Esmased tegevused keskendusid Eesti praeguse oskuste maastiku kaardistamisele, olemasolevate juhtimisstruktuuride hindamisele ning võimalike uute osalejate kindlakstegemisele, kes võiksid oskuste vajaduse prognoosimise süsteemi panustada. Lähteolukorra hinnangut täiendati sihipärase kvalitatiivse uurimistööga, sealhulgas õdede ja personalispetsialistide kutsealaste juhtumiuuringutega, et analüüsida konkreetsete oskuste puudujäägi põhjuseid ning selgitada, kuidas oskuste vajaduse prognoosimine saab aidata neid probleeme leevendada.

Et poliitikasuunised oleksid nii praktikas teostatavad kui ka kooskõlas rahvusvaheliste parimate tavade, hõlmas metoodika ulatuslikku riigisisest ja rahvusvahelist valideerimist. Tallinnas toimusid tõendite kogumise seminarid ja põhjalikud sidusrühmaintervjuud, mille eesmärk oli kujundada ühiselt oskustealase teabe süsteemi tulevikusuundi. Rahvusvahelisel tasandil võimaldas vastastikuse õppimise seminar vahetada teadmisi juhtivate välisasutustega, sealhulgas Austria tööturuteenistuse [Arbeitsmarktservice](#), Luksemburgi tööhoive arendamise ameti [Agence pour le développement de l'emploi](#) ja [SkillsFuture](#) Singapore'iga. Lisaks koordineeris Cedefop kümne Eesti ametniku strateegilist õppekäiku Iirimaa täiendusõppe ja -koolituse ametisse [An tSeirbhis Oideachais Leanúnaigh agus Scileanna](#). Ühendades need riikide põhjalikud võrdlused Eesti sidusrühmade tähelepanekutega, loob aruanne tugeva tõendus põhise aluse lühi-, kes- ja pikaajalistele poliitikasoovitustele.

Poliitikasuunised

Kuigi OSKA juba pakub oskuste alasele teabele tugevat institutsioonilist alust, toob projekt esile võimalusi tugevdada tööturuandmete lõimimist ja kasutamist, parandada väljundite ajakohasust ja kasutatavust, toetada tõhusamalt piirkondlikku ja valdkondlikku otsustamist ning tugevdada seoseid oskuste alase teabe, õppekavade arendamise ja paindlike õppevõimaluste vahel. Aruandes käsitletakse neid võimalusi kuues omavahel seotud poliitikavaldkonnas, mis loovad aluse Eesti oskuste vajaduse prognoosimise ja juhtimise süsteemi tugevdamiseks. Need poliitikavaldkonnad kajastavad nii OSKA olemasolevaid tugevusi kui ka muudatusi, mida on vaja süsteemi asjakohasuse ja tulemuslikkuse säilitamiseks kiiresti muutuvast tööturukeskkonnas. Tulemused osutavad, et järgmises arenguetapis tuleks keskenduda oskuste alase teabe kasutatavuse, reageerimisvõime ja poliitilise asjakohasuse suurendamisele, säilitades samal ajal OSKA senise edu aluseks oleva metoodilise tugevuse ja sidusrühmade usalduse.

Poliitikasuunised annavad strateegilise suuna OSKA ja Eesti laiema oskuste juhtimise süsteemi tulevaseks arendamiseks. Mõnda neist saab rakendada suhteliselt kiiresti organisatsiooniliste või menetluslike kohanduste kaudu, teised aga nõuavad pikemaajalisi investeeringuid andmetaristusse, juhtimiskorraldusse, digisüsteemidesse või analüüsisuutlikkusse. Koos moodustavad need siiski arengutee, mille abil saab järk-järgult tugevdada OSKA võimet toetada Eestis poliitikakujundamist, hariduse ja koolituse pakkumist, tööjõu planeerimist ning elukestvat õpet.

1. OSKA tulemuste kasutamise parandamine poliitikas ja praktikas

- **Peamine poliitikasuunis 1.** Määrata uuesti kindlaks või prioriseerida peamised sidusrühmad ja kasutajad, keda OSKA peaks toetama. Vähemalt lühikeses perspektiivis võib OSKA olla mõne kasutajarühma toetamiseks paremini valmis kui teiste jaoks. Prioriseerimine on oluline, sest aitab määratleda, milliseid andmeid ja näitajaid OSKA peab koostama ning millistele neist tuleks keskenduda.
- **Peamine poliitikasuunis 2.** Viia läbi kasutajavajaduste testimine, et selgitada välja, milliseid andmeid poliitikakujundajad vajavad, kui sageli neid tuleks esitada ning milliste kanalite, näiteks andmelaudade kaudu, oleks teave kõige paremini kättesaadav. Õppida võib näiteks SkillsFuture Singapore'ilt, mis pakub eri kasutajatele oskuste vajaduse prognoosimise andmete jaoks omalaadset ühtset juurdepääsupunkti.

2. Andmete kvaliteedi ja lõimimise tugevdamine

- **Peamine poliitikasuunis 3.** Korraldada andmeaudit (arvestades peamisi poliitikasuuniseid 1 ja 2), et teha kindlaks andmelüngad ja andmestikud, mida OSKA ei kasuta, ning hinnata nende andmete analüüsimisel saadava teabe olulisust. Hinnata tuleb ka nende andmeallikate lisaväärtust ning teabe hankimiseks vajalike lahenduste väljatöötamise kulusid ja tulusid.
- **Peamine poliitikasuunis 4.** Tagada, et aruannetes ja andmelaudadel esitatavad andmed oleksid sihtrühmadele hõlpsasti tõlgendatavad.

3. Meetodite ja ajakohasuse parandamine

- **Peamine poliitikasuunis 5.** Arendada välja võimalused koostada lühemaajalisi prognoose (soovituslikult ühe kuni kolme aasta vaates) oskuste nõudluse muutumise ja sellest tuleneva oskuste mittevastavuse kohta, et OSKA sõnumid oleksid ajakohased. Tõenäoliselt eeldab see kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete meetodite ühendamist, et andmed ja tulemused vastaksid tööturu praegustele vajadustele.

4. Sidusrühmade kaasamise laiendamine

- **Peamine poliitikasuunis 6.** Teha kindlaks, millised rühmad on alaesindatud, kuidas ja milliste vahendite või meetoditega neid OSKA süsteemi kaasata ning millised sidusrühmad sobivad kõige paremini panustama OSKA eri funktsioonidesse.

5. Piirkondliku mõõtmise arendamine

- **Peamine poliitikasuunis 7.** Õppida sellest, kuidas sarnased riigid on piirkondlikku tööturu- ja oskustealast teavet koostanud ja visualiseerinud. Näiteid pakuvad Lirimaa ja Austria nagu ka teised riigid, näiteks Soome.

6. OSKA keskpika perioodi jätkusuutlikkuse tagamine

- **Peamine poliitikasuunis 8.** Tagada OSKA-le püsiv kesk- kuni pikaajaline rahastus. Samas ei sõltu OSKA jätkusuutlikkus üksnes rahastusest, vaid ka sellest, kas süsteem suudab vastata kasvavale nõudlusele tööturu- ja oskustealase teabe järele. Seetõttu tuleb eespool esitatud poliitikasuuniseid käsitleda omavahel seotud tervikuna. Sellest tuleneb viimane poliitikasuunis.
- **Peamine poliitikasuunis 9.** OSKA keskpika perioodi jätkusuutlikkus sõltub süsteemi suutlikkusest rahuldada kasvavat nõudlust tööturu- ja oskustealase teabe järele. Selle eelduseks on eespool kirjeldatud omavahel seotud teabevajaduste ja teabe levitamise kavade täitmine koos töös partnerite ja teiste osapooltega.

Sissejuhatus

Käesolev aruanne koondab projekti „Eesti oskuste prognoosimise ja juhtimise süsteemi tugevdamine“ tulemused kuni 2026. aasta märtsi lõpuni. Projekti viis ellu Cedefop koostöös Eesti Haridus- ja Teadusministeeriumiga ning see toimus tehnilise toe instrumendi kaudu reformide ja investeeringute rakkerühma (SG REFORM) juhtimisel (Euroopa Parlament ja Euroopa Liidu Nõukogu, 2021). Projekti üldeesmärk oli toetada [OSKA](#)-keskse Eesti oskuste vajaduse prognoosimise ja juhtimise süsteemi edasist arendamist, et see annaks kiiresti muutuvast majandus- ja sotsiaalkeskkonnas tõhusamalt teavet poliitikakujundamiseks, hariduse ja koolituse pakkumiseks ning tööturumeetmete kavandamiseks.

Eesti on loonud tugeva aluse oskuste vajaduse prognoosimiseks. OSKAt tunnustatakse laialdaselt hästi arenenud ja usaldusväärse süsteemina, mis ühendab kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid meetodeid, et hinnata tööturu praegusi ja tulevaseid vajadusi. See on aidanud muuta poliitikaarutelusi tõendus põhisemaks ning tugevdada dialoogi peamiste sidusrühmade, sealhulgas ministeeriumide, tööandjate, sotsiaalpartnerite ja haridusasutuste vahel. Samal ajal seavad töö muutuv iseloom, tehnoloogiline areng, demograafiline surve ja elukestva õppe kasvav tähtsus oskuste vajaduse prognoosimisele uusi ootusi.

Seda tausta arvestades hinnatakse projektis, kuidas OSKAt veelgi tugevdada, et suurendada selle asjakohasust, kasutatavust ja mõju (metoodikat vt tekstikastist 1). Eelkõige keskendutakse sellele, kuidas oskustealane teave saaks paremini toetada poliitikakujundamist, rahastamisotsuseid ning hariduse ja koolituse pakkumise kavandamist ja elluviimist, nii formaal- kui ka mitteformaalõppes. Samuti käsitletakse võimalusi muuta süsteem lühi- ja keskpika perioodi tööturuarengutele reageerivamaks, laiemale kasutajaskonnale ligipääsetavamaks ning uute vahendite ja andmeallikatega paremini lõimituks.

Tekstikast 1. Projekti metoodika

Tehnilise toe instrumendi projekt „Eesti oskuste prognoosimise ja oskuste juhtimise süsteemi tugevdamine“ käivitati 2024. aasta detsembris. Esmastes tegevustes kaardistati Eesti praegune oskuste maastik, sealhulgas praegused sidusrühmad ja võimalikud uued osalejad, kes võiksid tulevikus oskuste juhtimisse panustada. Dokumendianalüüs osutas ka peamistele võimalustele kasutada oskustealast teavet eri valdkondades.

Tallinnas korraldati faktikogumise seminar ja sidusrühmainterviivid, et uurida Eesti oskustealase teabe süsteemi võimalikke tulevikusuundi.

Õdede ja personalispetsialistidega tehtud juhtumiuuringu intervjuudes analüüsiti nende kutsealade oskuste probleeme ja puudujäägi põhjuseid.

Vastastikuse õppimise seminar võimaldas õppida teiste riikide kogemustest. Oskuste vajaduse prognoosimise ning oskustealase teabe hariduse ja koolitusega lõimimise käsitleti tutvustasid Austria Arbeitsmarktservice (AMS), Luksemburgi Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) ja SkillsFuture Singapore.

Cedefop korraldas kümne Eesti ametniku õppekäigu Iirimaa täiendusõppe ja -koolituse eest vastutavasse riigiasutusse An tSeirbhís Oideachais Leanúnaigh agus Scileanna (SOLAS). Kohtumistel tutvustati Eesti oskuste juhtimise huvi ja sidusrühmade vajadustega kooskõlas olevaid algatusi ning soodustati kahe riigi kolleegide kogemuste vahetamist ja vastastikut õppimist. Nende allikate tulemusi ühendades määras Cedefop kindlaks poliitikavaldkonnad ja -suunised, millele saab rajada lühi-, kesk- ja pikaajalised poliitikameetmed. Projekti järgmistes etappides valideerivad ja täpsustavad sidusrühmad poliitikasuuniseid veebiküsitluse ja otsekonsultatsioonide kaudu. Tagasisidet kasutatakse tegevuskava täiustamiseks, et kinnistada OSKA rolli oskustealase teabe süsteemis ja toetada selle pikaajalist jätkusuutlikkust.

Sidusrühmade suutlikkuse suurendamise seminar toimub 2026. aasta novembris ja projekti lõpuüritus 2026. aasta detsembris Tallinnas.

Allikas: Cedefop.

Aruanne on üles ehitatud peamiste teemade kaupa, mis kajastavad projekti käigus kindlaks tehtud olulisemaid probleeme ja võimalusi. Need on:

- (a) OSKA tulemuste kasutamise parandamine poliitikas ja praktikas;
- (b) andmete kvaliteedi ja lõimimise tugevdamine;
- (c) meetodite ja ajakohasuse parandamine;
- (d) sidusrühmade kaasamise laiendamine;
- (e) piirkondliku mõõtmise arendamine ning;
- (f) OSKA keskpika perioodi jätkusuutlikkuse tagamine.

Aruande tulemused tuginevad üksteist täiendavatele allikatele: dokumendianalüüsile, OSKA sidusrühmade ümarlauaarutelule ja teiste riikide oskuste vajaduse prognoosimise tavadele. Nende põhjal määratakse kindlaks peamised poliitikavaldkonnad ja -suunised, mille käsitlemisest oleks OSKA-le kasu. Suunised loovad aluse Cedefopi tegevuskavale, mille eesmärk on tugevdada OSKA rolli oskuste vajaduse prognoosimise ja tööturuteabe peamise allikana ning kindlustada algatuse pikaajaline jätkusuutlikkus.

Analüüsi ELi- ja riigipõhine kontekst

Eesti majandus ja tööturg on viimase viie aasta jooksul arenenud Euroopa keskkonnas, mida iseloomustavad geopoliitiline ebakindlus, tehisintellekti üha laialdasem kasutuselevõtt ettevõtetes ja valitsemissektoris, demograafilised muutused ning ühiskonna vananemine. Need tegurid mõjutavad märkimisväärselt oskuste nõudlust ning suurendavad survet haridus- ja koolitussüsteemidele tagamaks, et oskuste pakkumine püsiks nõudlusega samas tempos. See tähendab, et noortele tuleb anda teadmised ja oskused, mis toetavad edukat üleminekut koolist tööellu, ning täiskasvanutele pakkuda täiendus- ja ümberõppevõimalusi, mis aitavad hoida nende oskused ajakohased ja olemasolevate töökohtade jaoks asjakohased. Oskuste nõudluse ja pakkumise vastavusel on ka sotsiaalne mõõde, sest tööturul majanduslikku väärtust omavate oskuste omandamata jätmine võib suurendada sotsiaalset tõrjutust.

Oskuste puudujääk ja mittevastavus on peamised struktuursed probleemid, millega ELi liikmesriigid peavad pikaajalise kestliku arengu tagamiseks tegelema (Brunello jt, 2019; Cedefop, 2022). Tööturu jaoks asjakohaste oskuste edendamise ning rohe- ja digipöörde võimaldamise pakilisus on olnud varasemate ja praeguste ELi algatuste keskmes. Nende hulka kuulub [Euroopa oskuste tegevuskava](#) (Euroopa Komisjon, s.a.-a), milles kutsutakse üles ühistegevusele ja oskustealase teabe tugevdamisele ning rõhutatakse, et tööks vajalike oskuste kujundamine eeldab kõiki sidusrühmi kaasavaid riiklikke oskuste strateegiaid; [oskuste pakt](#) (Euroopa Komisjon, 2023-), mis koondab eri sidusrühmi oskuste arendamise ühise kaasamismudeli alla; [Euroopa oskusteaasta 2023](#), mis asetab oskused ELi sotsiaalagenda keskmesse; ning hiljutisem [oskuste liit](#), milles rõhutatakse oskustealase teabe algatuste olulist rolli selliste tõhusate ja sihipäraste poliitikameetmete tugeval toetamisel, mis parandavad haridus-, koolitus- ja oskuste süsteemide kvaliteeti, kaasavust ja kohanemisvõimet. ELi tasandil ja liikmesriikides toetavad neid algatusi rahaliselt [Euroopa Sotsiaalfond+ aastateks 2021–2027](#) (Euroopa Komisjon, s.a.-b), mis on peamine oskustesse ja kaasavasse tööturgu investeerimise vahend, ning [taaste- ja vastupidavusrahastu](#) (Euroopa Komisjon, s.a.-c), mis on tööturu- ja oskuste reformide ning investeringute, sealhulgas oskuste juhtimisega seotud meetmete oluline tõukejõud.

Cedefop on aastakümnete jooksul süstemaatiliselt kaardistanud oskuste vajaduse prognoosimise süsteeme kogu ELis ning nõustanud, kuidas neid täiustada nii, et need vastaksid rahvusvahelises võrdluses parimaks tavaks peetavale ja võimaluse korral ületaksid seda taset (Cedefop ja UNESCO-UNEVOC, 2025; Cedefop, 2021a; 2021b). Samal ajal on Euroopa Komisjon teinud märkimisväärsed investeringuid liikmesriikide suutlikkusse oskuste vajadust prognoosida, sageli Euroopa struktuurifondide toel.

[Eesti haridusvaldkonna arengukava 2021–2035](#) (Haridus- ja Teadusministeerium, s.a.) eesmärk on toetada Eesti inimeste teadmiste, oskuste ja hoiakute arendamist, mis võimaldavad neil realiseerida oma potentsiaali isiklikus, töö- ja ühiskonnaelus. Dokumendis seatakse ka peamised hariduseesmärgid, mis aitavad saavutada riigi pikaajalise arengustrateegia „[Eesti 2035](#)“ (Eesti Vabariigi Valitsus, s.a.) eesmärged.

OSKA-keskset Eesti oskuste vajaduse prognoosimise ja juhtimise süsteemi on tunnustatud selle metoodilise tugevuse ja sidusrühmade ulatusliku kaasamise eest (Cedefop, 2020; Praxis, 2018). [OSKA](#) hindab Eesti tulevast oskuste vajadust, et aidata inimestel teha teadlikke karjääriotsuseid ning toetada tulevikku suunatud tööhõive- ja hariduspoliitika kujundamist (Kutsekoda, 2024). OSKA tegutseb [Kutsekoja](#) koosseisus; Kutsekoja asutasid sotsiaalpartnerid 2001. aastal kutsesüsteemi edasiarendamiseks.

Nagu kõik oskuste vajaduse prognoosimise ja oskustealase teabe süsteemid, peavad ka OSKA ning Eesti süsteemi muud osad pidevalt kohanema tööturu arengutega, näiteks tehisintellekti mõjuga oskuste nõudlusele. Oskustealase teabe pakutavaid teadmisi saab täiendada uute andmeallikate ja tehnikate, näiteks loomuliku keele töötluse abil (sealhulgas veebipõhiste töökuulutuste analüüsimisega). Juhtimisstruktuure tuleb samuti korrapäraselt läbi vaadata, et tagada peamiste tööturuosaliste, näiteks

valitsuse, eri valdkondade tööandjate, töötajate ja õppijate ning haridus- ja koolitusasutuste huvide jätkuv esindatus. Kohanemist on vaja ka püsivate ja uute probleemide lahendamiseks. Näiteks on Eestis tööjõu- ja oskuste puudujääk, mis võib tulevikus piirata tootlikkuse kasvu, eriti ekspordisektorites. Samuti kardetakse, et tööjõu- ja oskuste puudujääk takistab üleminekut keskkonnahoidlikumale majandusele (Kaelep jt, 2021; Cedefop ja UNESCO-UNEVOC, 2025; IMF, 2025).

Eesti on neile probleemidele ennetavalt reageerinud. [Haridus- ja koolitussüsteemi hiljutised reformid](#) (ReferNet Estonia ja Cedefop, 2025) on keskendunud majanduslikult väärtuslike oskuste pakkumise parandamisele. Meetmed hõlmavad õppimiskohustuse ea tõstmist 18. eluaastani, kutsehariduse õppekavade paindlikkuse ja õppijakesksuse suurendamist, keskhariduse taseme kutseõppe paremat sidumist kõrgharidusteedega, individuaalsemate õpiteede edendamist ning õppemaksu kehtestamist teatavatele täiskasvanute sihtgruppidele kutsehariduses vastavalt [kutseõppasutuse seaduse](#) muudatustele alates septembrist 2025 (Riigikogu, 2026). Nende poliitikamuudatuste eesmärk on tugevdada oskuste kujundamise süsteemi, kuid nende tulemuslikkus sõltub suutlikkusest kindlaks teha, milliseid oskusi vajatakse, kellel ning millistes valdkondades ja piirkondades.

Kuigi OSKA on edukalt kaardistanud valdkondade tööjõu- ja oskuste probleeme ning võimalusi, saab süsteemi veel edasi arendada. Eesti kasutab märkimisväärset Euroopa Sotsiaalfond+ rahastust OSKA meetodika täiustamiseks ja seniste kutsestandardipõhiste kvalifikatsioonide asendamiseks kompetent-sisprofiilidega. Toetus aitab luua ka tervikliku oskuste ja kutsekvalifikatsioonide süsteemi OsKuS, mis põhineb uuel juhtimis- ja koostöömudelil.

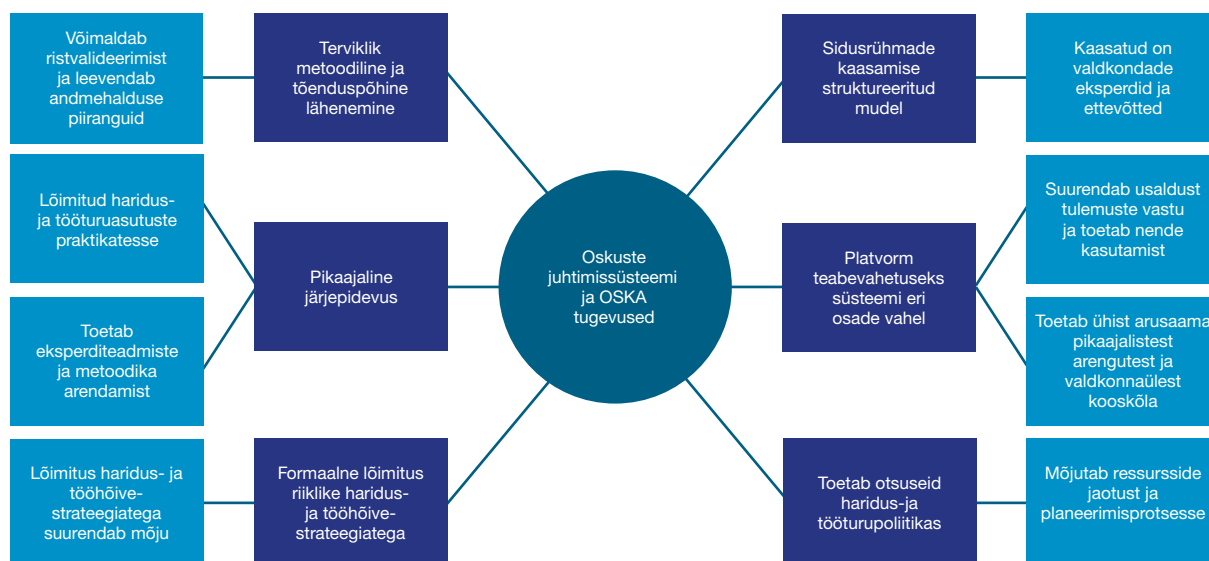
Peatükk 3.

Eesti praeguse oskuste juhtimise maastiku hindamine

Uurimistegevuste ja sidusrühmadega tehtud vahetu koostöö käigus kogutud teave annab põhjaliku pildi oskuste juhtimise praegusest olukorrast Eestis, keskendudes eelkõige OSKA-le kui peamisele oskustea-lase teabe pakkujale. Üksikasjalik tugevuste, nõrkuste, võimaluste ja ohtude (SWOT) analüüs võimaldas kirjeldada OSKA praegust positsiooni ning viise, kuidas võimalikke nõrkusi ja ohte leevendada.

Nagu sissejuhatuses märgitud, teeb kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid meetodeid ühendav käsitus OSKA-st usaldusväärse allika Eesti praeguste ja tulevaste tööturusuundumuste kindlakstegemisel. Riiklikult juurdunud ja metoodiliselt tugeva vahendina on OSKA ELis hea tava näide struktureeritud ja tõenduspõhisest oskuste juhtimisest. Selle usaldusväärsust toetavad tugev õiguslik lõimitus ja eri sidus-rühmade, sealhulgas ministeeriumide, sotsiaalpartnerite ja haridusasutuste aktiivne osalemine süsteemi töös. Sidusrühmade nimetatud OSKA tugevused on esitatud joonisel 1.

Joonis 1. **OSKA ja Eesti oskuste juhtimise süsteemi tugevused**



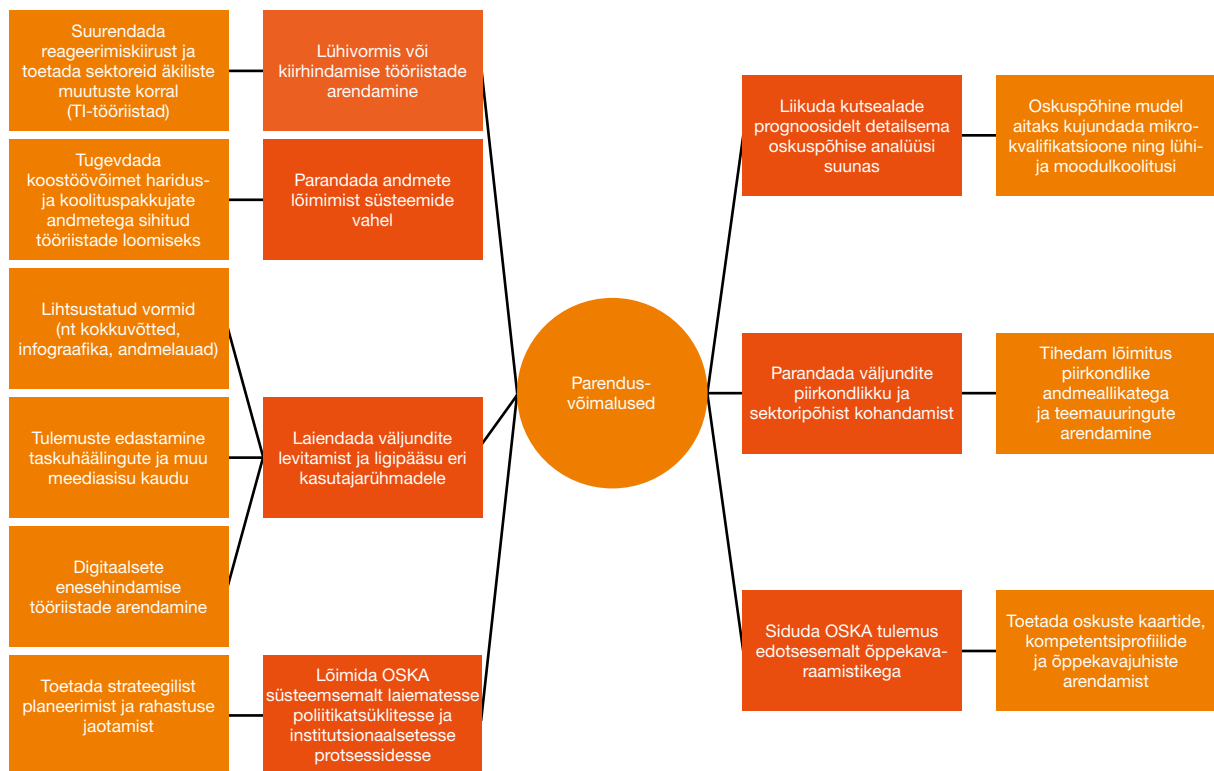
Allikas: Cedefop.

Kuigi joonisel esitatud tugevused hõlmavad mitmesuguseid tegureid, saab need koondada kolmeks põhisuunaks.

- OSKA kaasab sidusrühmi aktiivselt konsultatsiooniprotsessidesse valdkondlike ekspertide, nõuanderühmade ja koordinatsioonikogu kaudu.
- OSKA terviklik metoodiline käsitus ühendab riiklike registrite ja statistika andmed sidusrühmade kvalitatiivse sisendiga. Lisaks väljundite ristvalideerimise võimaldamisele aitab see käsitus OSKA-l toimida platvormina, mis seob valdkonnaülesed vajadused ja loob riigi tasandil ühise arusaama pikaajalistest arengutest.
- Kuna OSKA on usaldusväärne allikas, mis on juba pikemat aega pakkunud tõenduspõhiseid väljundeid, kasutatakse selle tulemusi haridus- ja tööhõivestrateegiates.

Projekti tegevustes otsiti ka viise, kuidas viia OSKA uurimisprioriteetid ja väljundid paremini kooskõlla eri sidusrühmade praeguste vajadustega. Kuigi OSKA on väärtuslik oskuste vajaduse prognoosimise vahend, esineb süsteemis andmepiirangute, kasutatavuse ning analüüsi tegevusteks muutmise seotud struktuurseid, meetoodilisi ja tegevuslikke nõrkusi. Projekti uurimistöö toob esile kasutamata võimalused tugevdada koordineerimist kogu valitsemissektoris ning valdkondlike, piirkondlike ja kohalike sidusrühmadega. Nende rakendamise- ja esinduslünkade kõrvaldamine suurendaks märgatavalt süsteemi täpsust, kaasavust ja mõju. Joonisel 2 on parendusvõimalused kokku võetud.

Joonis 2. OSKA ja Eesti oskuste juhtimise süsteemi parendusvõimalused



Allikas: Cedefop.

- Nagu OSKA tugevuste analüüsi puhul, saab ka parendusvõimalused koondada peamisteks teemadeks:
- kuigi praeguste sidusrühmade aktiivset osalemist peetakse tugevuseks, leiti ka rühmi, kellega OSKA tegevused ja väljundid on nõrgemalt seotud, näiteks väikesed ja keskmise suurusega ettevõtjad (VKEd), noored ja õppijad;
 - ligipääsu saaks parandada, kohandades OSKA väljundeid paremini kõigi praeguste ja võimalike sidusrühmade muutuvate vajadustega;
 - OSKA väljundeid saaks tugevdada andmete loimimisega ning rikastada täiendavate andmetike ja andmeliikidega, näiteks veebipõhiste töökuulutustega.

Aruande poliitikasuunised tuginevad neile tugevustele. Samuti käsitlevad need võimalusi suurendada Eestis oskustealase teabe ulatust, mõju ja kasutuselevõttu.

Et uurida põhjalikumalt, kuidas neid parandusi ellu viia, otsiti teiste riikide häid tavaid ja mudeleid. Tabelis 1 esitatud Austria, Luksemburgi ja Singapuri platvormid näitavad tõhusaid viise oskuste andmete modelleerimiseks ja esitamiseks. Vahendid valiti nende käsitluste ülekantavuse, rakendamise teostatavuse ja võimaliku mõju põhjal Eestile.

Tabel 1. Vastastikuse õppimise seminaril tutvustatud tööriistad ja praktikad

Riik, asutus ja tööriist	Funktsioonide ja väljundite kokkuvõte	Võimalik rakendamine OSKA-s
Austria Arbeitsmarktservice (AMS) JobBarometer	AMS JobBarometer analüüsib veebipõhiseid töökuulutusi, et pakkuda eri ametite kohta ajaloolisi andmeid, piirkondlikku teavet ja prognoose. See teeb kindlaks nõutud oskused ja uued suundumused ning võimaldab kasutajatel võrrelda ametite ja mõista muutuvaid turunõudeid, et teha teadlikke karjääri- ja haridusvalikuid. AMS JobBarometeri teave on jaotatud piirkondade kaupa. AMS JobBarometeri põhifunktsioon on suutlikkus ühendada eri allikate tööturuteave kolme- kuni nelja-aastase prognoosivaatega, mis annab oskuste nõudlusest ja ametialastest muutustest ajakohase ning kasutaja jaoks asjakohase pildi.	Veebipõhiste töökuulutuste, statistika ja ekspertide sisendi tööturuteabe ühendamine kolme- kuni nelja-aastases prognoosivaates võiks täita lünga väga lühiajalise operatiivteabe ja OSKA pikemaajalise strateegilise vaate vahel. AMS JobBarometer pakub ka huvitava näite sellest, kuidas veebipõhiste töökuulutuste ja muude sisendite andmeid piirkondlikul tasandil esitada.
Luksemburg Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) JobInsights	ADEM tegutseb Luksemburgi oskuste juhtimise keskse sõlmena, korraldades tulevase tööturuvajaduse prognoosimiseks valdkonnauuringuid ja tulevikuseire seminare. Selliste algatuste nagu Skills-Plang ja FutureSkills programmi kaudu muudab ADEM andmed rakendatavateks täiendus- ja ümberõppestrateegiateks ning pakub rahalist toetust ja digivahendeid, näiteks JobInsights.lu, et viia tööjõu oskused kooskõlla uute kutsenõuetega.	ADEMi töö pakub mudeli valdkonnaüleste oskuste kindlakstegemiseks, et toetada karjääripöördeid valdkonna sees ja valdkondade vahel. ADEMi käsitus võib anda teavet ka selle kohta, kuidas veebipõhistest töökuulutustest eraldatud andmeid kasutada ametite kaupa nõutud oskuste näitamiseks.
Singapur SkillsFuture Jobs-SkillsPortal TalentTrack	Jobs-SkillsPortal pakub andmestikke, teadmisi, andmelaudu ja algoritme, mis toetavad teadlikke otsuseid töökohtade ja oskuste arendamise kohta Singapuri majanduses. TalentTrack on tööandjatele tasuta kasutatav oskuste andmelaud, mille kaudu saab teavet oskuste ja koolituse kohta ning kursusesoovitusi. Tööandjad saavad võrrelda koolituse kasutamist teiste sarnaste tööandjatega, et teha kindlaks kogu tegevusala oskuste suundumused ning prioriseerida siselünkade kõrvaldamiseks vajalikku koolitust. TalentTrack+ täiendab seda töötajate individuaalsete oskuste võrdlemisega tegevusala standarditega, isikupärastatud karjäärikaardistuse ning Careers & Skills Passporti abil, mis võimaldab täpset töötaja juhitud andmeanalüüsi.	SkillsFuture on näide oskustealase teabe ühendamisest koolitusmeetmetega. Jobs-SkillsPortal on OSKA ja Eesti kontekstis asjakohane, sest näitab tugeva analüüsisuutlikkusega süsteemi, mis muudab oskustealase teabe laiale kasutajaskonnale mõeldud teenusteks, poliitikavahenditeks ja sidusrühmade praktilisteks töövahenditeks. TalentTracki vahendid näitavad, kuidas nii tööandjad kui ka töötajad saavad neid andmeid kasutada isikupärastatud õpivajaduste ja karjääriteede planeerimiseks konkreetsete valdkondade kontekstis.

Allikas: Cedefop.

Kuigi vastastikuse õppimise seminaril tutvustatud vahendid ja platvormid on kohandatud konkreetsete riikide olude ja eesmärkidega, pakuvad need Eesti jaoks väärtuslikke paralleele. Aruande poliitikasuuniste käsitus kasutab neid paralleele, et teha kindlaks võimalused täiustada riiklikku oskuste juhtimist kooskõlas Eesti praeguste algatustega. Eelkõige Eestis 2024. aastal käivitatud [Oskuste Kompassiga](#), veebivahendi,ga mis annab teavet oskuste, ametite ja tegevusalade kohta (tekstikast 2).

Tekstikast 2. Oskuste Kompass, Eesti

Oskuste Kompass on mõeldud kõigile, kes kujundavad oma tööalast tulevikku, ja neid toetavatele inimestele, sealhulgas vanematele. Eeldatavasti areneb see dünaamiliseks vahendiks, mis toetab eri kasutajarühmade oskustega seotud vajadusi: õpi- ja karjääritee planeerijaid, karjäärinõustajaid, tööandjaid ja värbajaid, haridus- ja tööhõivepoliitika kujundajaid, analüütikuid ning õppeasutusi. Vahend võimaldab neil tõhusalt seostada oskusi ja ameteid õppimis- ja arenguvõimaluste ning oskuste ja ametitega seotud prognoosidega. Oskuste Kompassi on loonud ja seda haldab Kutsekoda.



Allikas: Tekst on kohandatud [Kutsekoja Oskuste Kompassi](#) materjalidest.

Vajadus uurida oskustealase teabe ja oskuste vajaduse prognoosimise meetodite rolli mikrokvalifikatsioonide ⁽¹⁾ arendamisel ning kindlaks tehtud võimalus parandada OSKA piirkondlike andmete ja piirkonniti kohandatud väljundite käsitlust olid ühed peamised teemad õppekäigul asutusse An tSeirbhís Oideachais Leanúnaigh agus Scileanna (SOLAS), mis vastutab Iirimaa täiendusõppe ja -koolituse eest.

Nii Eesti kui ka Iirimaa kasutavad tulevase tööjõuvajaduse prognoosimiseks ja tööjõu arendamise suunamiseks andmepõhiseid süsteeme, kuigi nende detailsusaste on erinev. SOLAS haldab riiklikku oskuste andmebaasi ning pakub tulevaste oskuste vajaduste eksperdirühmale uuringuid, andmeid ja analüüse, mida kasutatakse ka SOLAS enda töös.

SOLAS tutvustas oma käsitlust mikrokvalifikatsioonide eelkõige suure nõudlusega valdkondades, nagu tehisintellekt ja digitehnoloogia. Need mikrokvalifikatsioonid on kavandatud riiklikult tunnustatud ja kombineeritavate kvalifikatsioonitunnistustena, mis parandavad tööalast konkurentsivõimet ilma traditsioonilise kraadiõppe ajamahuta.

Koostöös VKEdega kohandab SOLAS kursuste sisu, tagades, et hariduse pakkumine reageerib konkreetsetele piirkondlikele ja valdkondlikele oskuste mittevastavustele. Ka Eesti on lõiminud mikrokvalifikatsioonid oma haridussüsteemi. 15. mai 2026. aasta seisuga oli Eesti Hariduse Infosüsteemis registreeritud [80 mikrokvalifikatsiooniõppe õppekava](#) ja 299 tasemeõppekava osa ehk mikrokraadi.

SOLASe tihe koostöö piirkondlike oskuste foorumite juhtide ning haridus- ja koolitusnõukogude partneritega võib Eestit inspireerida. Iga piirkondlikku oskuste foorumit (Regional Skills Fora, RSF) juhib foorumi juht, kes suhtleb vahetult tööandjatega, et teha kindlaks piirkonna praegused ja uued oskuste vajadused, tööturulüngad ning valdkondlikud suundumused. See käsitus on Eesti jaoks asjakohane, sest näitab, et kasutatavus ei tähenda üksnes paremaid tooteid, vaid ka vahendusmehhanisme, mis aitavad kasutajatel oskustealast teavet tõlgendada ja rakendada. Piirkondlike struktuuride roll oskustealase teabe muutmisel koostöös tööandjatega sihipäraseks koolituseks, mikrokvalifikatsioonideks ja õpipoisiõppeks on SOLASe ülesehituse tugev külg, mis võiks ajendada muutma Eesti lähenemist mikrokvalifikatsioonide kavandamisele.

⁽¹⁾ [Mikrokvalifikatsiooni tunnistuse määratlust](#) vt Cedefopi sõnastikust (Cedefop, 2021). Lisateavet mikrokvalifikatsioonide kohta leiab väljaandest Cedefop, 2023a.

Prioriteetsed poliitikavaldkonnad

Seni ellu viidud projektielementide koondanalüüsi põhjal määrati kindlaks poliitikavaldkonnad, mis saavad suunata Eesti oskuste vajaduse prognoosimise süsteemi täiustamist. Need valdkonnad kajastavad peamiselt OSKA põhiprobleeme ja -võimalusi, mis tehti kindlaks eespool. Järgmistes jaotistes kirjeldatakse üksikasjalikumalt iga teemavaldkonna põhjendust. Viimases peatükis esitatakse **poliitikasuunistena** konkreetsed sammud, mille abil saab igas valdkonnas soovitud tulemused saavutada. Nende alusel koostatakse poliitikameetmete tegevuskava, mis sisaldab konkreetseid ja realistlikke rakendustegevusi.

1. OSKA tulemuste kasutamise parandamine poliitikas ja praktikas

Poliitikakujundajate ja OSKA koordineerimiskogu sagedasem ning õigeaegsem teabevahetus toetaks oluliselt uuringutulemuste lõimimist eri poliitikavaldkondadesse. Samuti aitab andmete kohandamine praktiliste otsuste tegemiseks suurendada nende kasutegurit kõigis neis valdkondades.

2. Andmete kvaliteedi ja lõimimise tugevdamine

Kuigi OSKA kombineeritud meetoditel põhinevat käsitlust hinnatakse jätkuvalt kõrgelt, osutab kasvav nõudlus detailsemate ja dünaamiliste andmete järele sellele, et suuremate ametirühmade ja tegevusalade kõrval tuleks rohkem keskenduda konkreetsetele oskustele. See aitaks viia süsteemi paremini kooskõlla tööturu muutuvate vajadustega.

3. Meetodite ja ajakohasuse parandamine

Kuna nüüdisaegne haridus ja töökohtade kujundamine keskenduvad üha enam oskustele, on tööjõu liikuvuse arvestamine OSKA jaoks väärtuslik järgmine samm. Oskuste tasandi andmete pakkumine ligipääsetavate ja kiiresti toimivate platvormide kaudu aitab rahuldada kasutajate vajadusi, võimaldab OSKA-l kiiresti muutuvatele turusuundumustele reageerida ning annab sidusrühmadele õigeaegseid valdkonnaüleseid teadmisi.

4. Sidusrühmade kaasamise laiendamine

Eesti on loonud OSKA jaoks tugeva mitmetasandilise juhtimisstruktuuri, kuid kaasamist on võimalik muuta kõigis valdkondades ühtlasemaks. Laiema vaadete ringi, eelkõige VKEde, täiskasvanuõppe pakkujate ja õppijate kaasamine toetaks terviklikumat käsitlust.

5. Piirkondliku mõõtmise arendamine

Kuigi Eestil on lõimitud tööturg, võiks detailsema piirkondliku analüüsi lisamine veelgi selgitada pakku-mise ja nõudluse dünaamikat väiksematel kohalikel tööturgudel. Piirkondlik vaade annaks väärtuslikku teavet kohaliku tööjõupuuduse ja majanduslike erinevuste vähendamiseks.

6. OSKA jätkusuutlikkuse kindlustamine

OSKA jätkuv kasv ja edu sõltuvad tihedalt arengust kõigis nimetatud valdkondades. Et säilitada OSKA tugev roll poliitikakujundamises ja majandusarengus, on nende strateegiliste edusammude toetamisel keske tähtsusega metoodilise innovatsiooni ühendamine stabiilse pikaajalise rahastusega. OSKA hindamisraamistiku ajakohastamine tagaks omakorda, et raamistik kajastaks kõiki järgnevaid täiustusi ja muudatusi.

Eespool kirjeldatud poliitikavaldkonnad on omavahel seotud: edusammud ühes valdkonnas, näiteks tulemuste paremas kasutamises, sõltuvad sageli arengust teistes valdkondades, nagu andmete loimimine, ajakohasus ja sidusrühmade kaasamine. Samal ajal ei ole olemas üht kõigile sobivat tegevusjärjestust, sest prioriteedid sõltuvad poliitikaeesmärkidest, olemasolevatest ressurssidest ja rakenduspiirangutest. Valdkondade sellise esitamise eesmärk on seega selgitada peamisi ehitusplokke ja nende omavahelisi sõltuvusi, et poliitikakujundajad saaksid oma kontekstis kindlaks teha, millised meetmed loovad lähiajal eeldused ja millised kujutavad endast pikemaajalisi reforme.

4.1. OSKA tulemuste kasutamise parandamine poliitikas ja praktikas

OSKAt tunnustatakse olulise ja laiahaardelise tööturu- ja oskustealase teabe pakkujana (vt näiteks Cedefop, 2020; 2023b). Siiski on märke, et OSKA loodud teave ei ole poliitikakujundamisse täielikult loimitud: selle väljundeid kasutatakse tavaliselt taustatõendina, mitte peamise alusena otsustele, mis puudutavad hariduse planeerimist, tööjõu arendamist või oskustepoliitika prioriteete. Kuigi OSKA koostab edukalt valdkondlikke analüüse, prognoose ja temaatilisi uuringuid, ei ole alati selge, kuidas need väljundid jõuavad näiteks õppekavareformi, koolituskohtade jaotuse või sihipäraste tööturumeetmetega seotud poliitikakujundamisse. OSKA väljundite rolli tugevdamine poliitikakujundamises võib nõuda järgmisi samme:

- (a) loimida OSKA väljundid ametlikult poliitikatsükklitesse, näiteks sidudes prognoosid planeerimisdokumentide, õigusloomeprotsesside ja programmide heakskiitmisega;
- (b) täpsustada institutsioonilist vastutust oskustealase teabe tegevusteks muutmisel, sealhulgas OSKA rolli näiteks ministeeriumide, valdkondlike asutuste ning haridus- ja koolitusasutuste tegevuse toetamisel;
- (c) tugevdada tagasisideahelaid poliitikakujundajate, haridusasutuste ja OSKA analüütikute vahel.

OSKA väljundeid saaks poliitika kujundamisega otsesemalt siduda näiteks stsenaariumide abil, mis annavad ülevaate erinevatest oskustepoliitika valikuvõimalustest; oskuste puudujäägi ulatuse ja majanduslike tagajärgede esiletoomisega; oskuste ja valdkondliku konkurentsivõime seostamisega; ning sihipäraseid meetmeid vajavate ametite või oskuste prioriseerimisega. OSKA tulemuste poliitikakujundamisse loimimist mõjutab oluliselt oskuste vajaduse prognoosimise ajavaadete ning poliitika- ja haridusplaneerimise vajaduste mittevastavus. OSKA praegused analüüsid keskenduvad kesk- ja pikaajalistele arengutele viie kuni kümne aasta vaates. See ajavaade võimaldab hinnata näiteks demograafiliste või tehnoloogiliste muutuste tõenäolist mõju oskuste nõudlusele ja pakkumisele, kuid ei pruugi vastata poliitikakujundajate, tööandjate või haridusasutuste rakendusvajadustele. Seetõttu on vaja ajavaateid paindlikumalt käsitleda. Näiteks tuleb reageerida vahetutele tööturuprobleemidele, nagu praegune oskuste puudujääk, rändevood või valdkonnaspetsiifilised häired, sealhulgas geopolitiilistest arengutest tulenevad häired. Sidusrühmad märkisid, et OSKA suudab selliseid kiireid muutusi praegu vähem tõhusalt kajastada, mistõttu organisatsioonid tuginevad reaajas signaalidele, nagu värbamisraskuste kogemus või palgauuringud. Sama oluline on tulemuste kasutatavus, eelkõige eri sidusrühmade vajaduste rahuldamisel.

Kolme- kuni viieaastase ajavaatega keskpika perioodi oskuste vajaduse prognoosimine oleks eriti asjakohane hariduse ja koolituse planeerimisel, eeskätt esmakutseõppes ja kõrghariduses. Õppekavade arendamine, akrediteerimisprotsessid ja investeerimisotsused vajavad tulevikku suunatud teavet uute oskuste vajaduste kohta. Pikemaajaline prognoosimine on OSKA praegune tugevus ja seda on vaja, kuid sidusrühmad rõhutasid ka prognooside sagedasema ajakohastamise vajadust. Mõnel juhul peeti OSKA väljundeid ajale jalgu jäänuks, sest prognoose ei olnud piisavalt sageli uuendatud.

Õigeaegsema oskuste vajaduse prognoosimise aluse looks hübriidsem käsitlus, milles traditsioonilised prognoosimudelid ühendatakse reaalse andmeallikate ja kvalitatiivse teabega. Ajavaadete koos-

kõlastamine poliitika- ja koolitustsüklitega on väga oluline ning peab toimima kahes suunas. Et OSKA saaks koostada poliitikakujundamist toetavaid õigeaegseid andmeid, tuleb käimasolevate ja võimalike poliitikaarengute teavet jagada OSKA koordinatsioonikoguga ajal, mil see uurimistaotlusi heaks kiidab ja prioriseerib.

Veel üks probleem on OSKA tulemuste piiratud ja ebaühtlane kasutamine hariduse ja koolituse pakkumise kujundamisel. Kuigi OSKA annab üksikasjalikku teavet ametialaste suundumuste ja oskuste vajaduste kohta, ei muudeta seda süstemaatiliselt õppekavade, programmide või koolituse sisendiks. Lünka selgitab mitu tegurit. Esiteks toimivad formaalharidussüsteemid, eelkõige esmakutseõpe ja kõrgharidus, suhteliselt jäikades õigusraamistikes, mis piiravad nende suutlikkust tööturu muutuvatele vajadustele kiiresti reageerida; esmakutseõppe ja kõrghariduse puhul ei ole see tingimata negatiivne. Teiseks on oskustealase teabe koostajate ja haridusasutuste suhtlus sageli perioodiline, mitte pidev. Kolmandaks ei ole OSKA väljundid õppekava tasandi otsuste jaoks alati piisavalt detailsed. OSKA mõju suurendamiseks haridusplaneerimisel tuleb tulemused esitada viisil, mis toetab kutsestandardite, õppekavade ja hindamisraamistike kujundamist.

Tõendid osutavad kasvavale arusaamale, et OSKA seoseid teenindatavate valdkondadega ja nende valdkondade vahel tuleb tugevdada. Haridusasutused vajavad kontekstipõhisemat teavet, et kohendada pakkumist kohaliku tööturu tingimustega. Näiteks näitasid nii personalijuhtide kui ka õenduse juhtumiuuringud tööandjate, haridusasutuste ja kutseorganisatsioonide tihenevat koostööd õppekavade ja koolituse kujundamisel. Selline koostöö aitab tagada, et koolitus vastaks tegelikele oskuste vajadustele, eriti kiiresti arenevates valdkondades. Need tavad ei ole siiski alati süsteemselt OSKA tegevustesse juurdunud. Seetõttu tuleb rohkem rõhku panna eri töökohtadel ja valdkondades vajalike konkreetsete oskuste ja kompetentside kindlakstegemisele ⁽²⁾. Parema ja kontekstis asjakohasema teabe abil saab OSKA tõhusamalt täita struktureeritud suhtlusplatvormi rolli tööandjate, haridusasutuste ja poliitikakujundajate vahel ning toetada oskuste prioriteetides üksmeele saavutamist.

Uurimistöö toob esile ka vajaduse lõimida Eesti oskuste juhtimise raamistikus paremini formaalset, mitteformaalset ja informaalset õpet. Selles kontekstis on mikrokvalifikatsioonidest saanud oluline vahend paindlikkuse ja reageerimisvõime suurendamiseks. Eesti on loonud mikrokvalifikatsioonidele suhteliselt arenenud raamistiku, mis hõlmab kvaliteedi tagamise mehhanisme ja ainepunktide järkjärgulise kogumise võimalust. Need programmid, mille maht on tavaliselt 5–30 ainepunkti ehk Euroopa ainepunktide kogumise ja ülekandmise süsteemi ainepunkti, on kavandatud konkreetsete oskuste vajaduste rahuldamiseks ning neid võivad pakkuda eri asutused, sealhulgas kõrgkoolid, kutseõppeasutused ja akrediteeritud mitteformaalse koolituse pakkujad. Sidusrühmade sõnul sõltuvad mikrokvalifikatsioonide tõhusus ja atraktiivsus otsustavalt nende vastavusest tööturu vajadustele (Pouliou, 2024). Siin saab OSKA täita olulist rolli. Uute oskuste nõudluse kohta tõendeid pakkudes saab OSKA toetada mikrokvalifikatsioonide prioriteetsete arendusvaldkondade, näiteks digi-, tehisintellekti- ja roheoskuste kindlakstegemist, sihipärase õppesisu kujundamist ning mikrokvalifikatsioonide sidumist kutsestandardite ja karjääriteedega.

Rahvusvaheline kogemus, eelkõige Iirimaa, näitab, et mikrokvalifikatsioonid on kõige tõhusamad siis, kui need kujundatakse koos tööandjatega ja paigutatakse laiemasse oskuste ökosüsteemi. Iirimaaal töötatakse mikrokvalifikatsioonid välja koostöös ettevõtlussektoriga ja neid pakutakse paindlikes vormides, mis võimaldavad töötajatel, eriti töötavatel inimestel, oma oskusi täiendada ilma suuremate mõjudeta töökorraldusele. Eestis on vastutus mitteformaalse ja informaalse õppe eest vähem selgelt määratletud ning tööandjate osalemine täiendusõppes, eelkõige VKEdes seas, on jätkuvalt piiratud. OSKA saab pakkuda tööturu- ja oskustealast teavet, mis aitab täpsustada mikrokvalifikatsioonide sisu. Mikrokvalifikatsioonide õnnestumiseks, eriti kui need töötatakse välja koos tööandjatega, peavad siiski olema täidetud ka muud tingimused, mis jäävad väljapoole OSKA ülesandeid.

OSKA tulemuste kasutamine on tihedalt seotud sidusrühmade kaasamise ja süsteemi kasutatavusega. VKEd, mis moodustavad suure osa Eesti majandusest, seisavad oskuste arendamises osalemisel

⁽²⁾ [Oskuste Kompas](#) pakub sellist teavet, kuid ilma kohaliku tööturu vaatega.

silmitsi konkreetsete probleemidega, sealhulgas piiratud ressursside, ajapuuduse ja töötajate hoidmisega seotud muredega. Samuti tekib küsimusi sidusrühmade osalemise sügavuse ja tulemuslikkuse kohta. Näiteks ei ole alati selge, kas eksperdirühmade esindajad kajastavad täielikult oma organisatsioonide või valdkondade seisukohti ning kas OSKA tulemusi levitatakse neis võrgustikes tõhusalt.

Teine oluline küsimus puudutab OSKA väljundite kasutatavust eri sidusrühmade jaoks. Praegu tugineb levitamine suuresti aruannetele, mis ei pruugi olla kõigile kasutajatele lihtsalt ligipääsetavad ega praktiliselt rakendatavad. Kasutatavuse parandamiseks tuleb väljundeid kohandada eri kasutajarühmadele. Sidusrühmad rõhutasid vajadust kasutajasõbralikumate vormide järele, sealhulgas interaktiivsed andmelauad, oskuste, koolituse ja tööturu andmeid ühendavad digiplatvormid ning karjäärinõustamist ja tööjõu planeerimist toetavad vahendid. Eestis pakuvad selliseks uuendamiseks paljulubavaid lähtekohti Oskuste Kompassi arendamine ja tehisintellekti abil täiendatud kompetentsiprofiilide katsealgatused. Rahvusvahelised näited kinnitavad nende käsitluste potentsiaali. Näiteks muudavad Austria AMS JobBarometer ja Singapuri [SkillsFuture](#) platvorm oskustealase teabe praktilisteks vahenditeks üksikisikutele, tööandjatele ja poliitikakujundajatele.

Piirkondlike andmete praegused piirangud takistavad tõhusat planeerimist. OSKA prognoosid koostatakse riigi tasandil ja annavad piirkondlike tööturuerinevuste kohta vähe teavet. Konkreetsetes asukohades tegutsevad asutused vajavad tulemuslikuks kohalikuks otsustamiseks piirkonna tasandi detailseid andmeid. Seda käsitletakse põhjalikumalt jaotises 4.5 „Piirkondliku mõõtmise arendamine“.

4.2. Andmete kvaliteedi ja lõimimise tugevdamine

OSKA tulevane tulemuslikkus sõltub üha enam aluseks oleva andmetaristu kvaliteedist, ulatusest ja kasutatavusest. Eestil on juba tugev lähtepositsioon. OSKA metoodika ühendab haldus-, statistilised ja kvalitatiivsed andmed ning sidusrühmad peavad seda kombineeritud meetoditel põhinevat mudelit süsteemi üheks põhitugevuseks, sest see võimaldab tööturumuutusi ristvalideerida, selle asemel et tugineda ainult ühele andmeallikale. Eelkõige on maksu- ja töötamisregistrite kasutamine parandanud suutlikkust jälgida ameteid ja tööhõivesuundumusi täpsemalt kui ajal, mil süsteem sõltus rohkem küsitlustest ja rahvaloenduse andmetest.

Küsimus ei ole siiski üksnes selles, kas OSKA-l on juurdepääs rohkematele andmetele, vaid ka selles, kas olemasolevaid andmeid kasutatakse piisavalt, seostatakse piisavalt ja muudetakse analüüsi ning poliitika jaoks piisavalt kasutatavaks. OSKA järgmine arenguetapp eeldab parandusi kolmes omavahel seotud mõõtmes:

- (a) kasutatavate andmetike **ringi** laiendamine;
- (b) andmete **detailsuse** parandamine, et väljundid oleksid valdkondliku, piirkondliku ja programmide tasandi otsustamise jaoks asjakohasemad; ning
- (c) **koostalitlusvõime** tugevdamine, et andmed liiguksid tõhusamalt asutuste, süsteemide ja poliitiliste kasutusviiside vahel.

OSKA kasutab juba mahukat haldusandmete kogumit, sealhulgas maksuandmeid, Eesti Hariduse Infosüsteemi ja muid registripõhiseid allikaid. See on oluline tugevus. Riiklike allikate andmete seostamine võimaldab täpsemalt jälgida, millistel ametialadel lõpetajad aja jooksul töötavad. Tõendid osutavad siiski sellele, et osa olulisi andmestikke on alakasutatud, vaid osaliselt lõimitud või OSKA põhilistest analüüsiprotsessidest eraldatud. Mitu sidusrühma nimetas haridusandmete süsteemse tööturutulemustega seostamise puudumist üheks suurimaks võimaluseks praegust süsteemi parandada. Praktikas tähendab see, et Eesti ei kasuta veel täielikult haldusandmete potentsiaali jälgida, kuidas eri haridusteed seostuvad hilisema tööhõivestaatuse, ameti, sissetuleku, piirkondliku liikuvuse või edenemisega. Üha enam ollakse üksmeelel, et OSKA lõimimist täiendavate tööturuvahenditega, näiteks tööjõuvajaduse baromeetriga, tuleb süvendada. See eeldab tihedamat koostööd baromeetrit haldava Eesti Töötukassa ja teiste osalistega.

Ka teised andmestikud võiksid OSKAt rikastada, kui neid süsteemsemalt lõimida. Nende hulka kuuluvad veebipõhised töökuulutused, õppijate tagasiside, vilistlasandmed ning oskuste ja tööhõive süsteemi teistes osades, sealhulgas avalikus tööturuasutuses (PES), loodud teave. Ulatuslikum lõimimine saab aidata lahendada ka muret Eesti oskuste ökosüsteemi paralleelsete algatuste killustatuse ja OSKA ning teiste struktuuride kattuvate ülesannete pärast. OSKA sidusrühmad soovivad paremat teavet ka välisüliõpilastest lõpetajate, välismaal elavate eestlaste, teises riigis omandatud kvalifikatsiooniga inimeste ning nende kohta, kes on oskused omandanud väljaspool formaalharidust. Väärtuslikuks peetakse ka teavet lõpetajate kohta õppevaldkonna ja edasise sihtkoha, sealhulgas töökoha ja piirkonna kaupa.

Selliste seostatud andmetike loomisel esineb siiski õiguslikke ja tehnilisi takistusi, eelkõige seoses andmekaitse, juurdepääsumenetluste ja asutuste vahelise andmeajamisega.

Esineb ka meetoodilisi probleeme. Haldusandmed on mahukad, kuid need ei selgita ennast ise. Töehõivetulemused ei sõltu ainult hariduse kvaliteedist või asjakohasusest, vaid ka kohaliku tööturu tingimustest, makromajandusüklitest, inimeste liikuvusest, tööelistustest, rändest ja ametite struktuurist. Haldusandmete seostamine võib seega analüüsi oluliselt täiustada, kuid ei asenda ekspertide tõlgendust ega kvalitatiivseid teadmisi. Seetõttu tuleb OSKA kombineeritud meetoditel põhineva käsitluse senised tugevused säilitada ka andmetaristu muutumisel keerukamaks.

Teine probleem puudutab detailsust. Isegi kui andmed on olemas, ei ole need alati kättesaadavad ega analüüsitud kasutajatele vajalikul detailsusastmel. Haridusasutuste, avaliku sektori asutuste ja valdkondlike organisatsioonide sidusrühmad märkisid, et OSKA väljundid on kohaliku planeerimise, õppekavade kujundamise või sihipärasemate tööturumeetmete jaoks sageli liiga koondatud. Probleem avaldub mitmel viisil. OSKA prognoosid on valdavalt riiklikud, samas kui paljud haridus- ja tööturuotsused tehakse piirkondlikus või kohalikus kontekstis. Seetõttu võivad asutused olla sunnitud kohalikke oskuste vajadusi oletama, sest riigi keskmised ei kajasta väiksemate piirkondade tööturudünaamikat. Piirkondlikud andmelauad, mis näitavad töökohti, palku ja hariduspakkumist, võiksid olla väärtuslikud, kuigi pikaajaline piirkondlik prognoosimine on väikeses riigis keeruline, sest tulemused võivad sõltuda suuresti vähestest tööandjatest. See osutab diferentseeritud käsitluse vajadusele: kõikjal ei ole tingimata vaja täielikku piirkondlikku prognoosi, kuid võimaluse korral on vaja paremat piirkondlikku teavet, eelkõige kirjeldavate ja peaaegu reaajas näitajate kaudu ⁽⁹⁾.

Probleem on ka valdkondlikus ja ametialases detailsuses. OSKA valdkonnapõhine käsitlus võib varjata oskuste valdkondadevahelist liikuvust ega kajasta alati eri valdkondade ametite oskuste sarnasust. Lisaks esineb programmide tasandi detailsuse probleem. OSKA teeb sageli kindlaks kutsealad või üldised ametialased vajadused, kuid ei anna piisavalt teavet konkreetsete kompetentside kohta, mis tuleb õppekavadesse lõimida. Üksikasjalikuma teabe puudumisel peavad haridusasutused ise tõlgendada, mida tööturumuutused programmi sisu jaoks tähendavad. Detailsuse parandamine ei tähenda seega üksikasjalikkust iseeneses. Mõnele kasutajale sobivad riiklikud pikaajalised valdkonnaproгноosid endiselt hästi. Teised, eelkõige haridus- ja koolitusasutused, kohalikud omavalitsused, PES ja õppijad, vajavad rohkem liigendatud teavet.

Projekti jaoks kogutud tõendid näitavad sidusrühmade suurt huvi uute andmeallikate, eelkõige veebipõhiste töökuulutuste, elulookirjelduste (CVde) ja muude digitaalselt loodud allikate kasutamise vastu. Neid nähakse võimalusena parandada ajakohasust, täiendada oskuste tasandi analüüsi ning lisada registriandmetele tööturumuutuste vahetumaid signaale. Eestis juba tehakse vastavat tööd, sealhulgas Tartu Ülikooli ja Eesti Töötukassa algatusi veebipõhiste töökuulutuste ning CVde analüüsimiseks. Seejuures tuleb siiski olla ettevaatlik. Eestikeelne loomuliku keele töötlus on märkimisväärne tehniline väljakutse ning töökuulutused erinevad suuresti nii sõnastuse kui ka täielikkuse poolest (Napierala, 2023).

Praktiline edasiliikumise viis oleks tegutseda järk-järgult. Lühi- ja keskpikas perspektiivis võiks see hõlmata selgemat andmeajamise juhtimiskorraldust, haridus- ja tööhõiveandmete seostamise katseanalüüsi, olemasolevate töötukassa ja piirkondlike andmete ulatuslikumat kasutamist ning OSKA muude

⁽⁹⁾ Siin pakub huvi Soome [tööjõubaromeeter](#), mis kasutab kohalike ja valdkondlike oskuste vajaduste kindlakstegemiseks prognoosimist ning ekspertide hinnanguid.

väljundite paremat lõimimist selliste vahenditega nagu Oskuste Kompas. Paralleelselt võiks jätkata meetodikatööd oskuste automaatseks eraldamiseks veebiallikatest ning uute andmestike kasutamiseks traditsioonilise prognoosimise täiendusena.

4.3. Meetodite ja ajakohasuse parandamine

Kogutud tõendid tõstatavad küsimuse, kas oskustealast teavet saab muuta praegusest õigeaegsemaks, kasutatavamaks ja laiemale kasutajaskonnale ligipääsetavamaks. Mõne sidusrühma hinnangul ilmuvad OSKA väljundid liiga aeglaselt, on liiga tehnilised ja neid on keeruline praktilisteks tegevusteks muuta, eriti VKEde, õpetajate, õppijate, karjäärinõustajate ning lühiajalise täiendus- ja ümberõppega tegelejate jaoks. Seega puudutab probleem osaliselt ajastust ja osaliselt sihtrühma. OSKA praegune mudel on tugev kesk- ja pikaajalise valdkondliku teabe koostamisel, kuid sobib vähem kiiresti muutuvate arengute või selliste kasutajate vajadustega, kes vajavad täielike analüüsiaruannete asemel praktilisi juhiseid. Kiiresti muutuval tööturul võivad andmed ruttu vananeda, põhjalike valdkonnauuringute vaheline aeg võib olla liiga pikk ning praegused väljundid ei ole üldsusele ega väiksematele organisatsioonidele alati piisavalt kasutajasõbralikud.

Projekti tulemused rõhutasid, et mõned valdkonnad, näiteks info- ja kommunikatsioonitehnoloogia, tervishoid ja logistika, arenevad liiga kiiresti, et mitmeaastaste valdkonnauuringute kaudu loodud oskustealane teave püsiks täielikult asjakohane. Samuti kasvab vajadus lühi- ja vaheperspektiivi järele, mis aitaks kasutajatel teha koolituse pakkumise, rahastamise või täiendusõppe otsuseid ühe kuni nelja aasta vaates, mitte üksnes kümneaastases raamistikus. Tihedam dialoog OSKA ja kiiretest muutustest enim mõjutatud valdkondade vahel aitaks neid muutusi OSKA-le varakult signalseerida ning andme- ja teabevajadusi paremini prognoosida. Suur nõudlus on pikaajaliste prognooside täiendamise järele umbes kolme- kuni nelja-aastase vahevaatega, mis sobituks paremini kvalifikatsiooni- ja koolitustsükli teega. Austria näide on siin eriti asjakohane: [AMS JobBarometer](#) ühendab veebipõhiste töökuulutuste tööturuteabe, statistika ja ekspertide sisendi, et luua oskuste nõudlusest ning ametialastest muutustest ajakohasem ja kasutajale suunatud ülevaade ⁽⁴⁾. Selline vahevaade võiks olla Eestile kasulik, sest aitaks täita lühiaja väga lühiajalise operatiivteabe ja OSKA pikemaajalise strateegilise vaate vahel. OSKA pikaajalised valdkonnaprognosid võiksid seega jätkuvalt anda strateegilist suunda, lühema tsükliga tooted, nagu kiirülevaated, suundumuste seireülevaated, temaatilised kiirülevaated või andmelauapõhised näitajad, aga anda vahetumaid signaale kasutajatele, kes peavad kiiretele muutustele reageerima.

OSKA praegune valdkonna- ja ametipõhine käsitus on väärtuslik, kuid üksi enam ebapiisav. Tööturud muutuvad paindlikumaks, ametite sisuline olemus muutub ja oskused läbivad üha enam mitut valdkonda. Selles kontekstis on loogiline järgmine samm detailsem oskustepõhine analüüs. OSKA meetodite laiendamine nii, et need kirjeldaksid otsesemalt oskuste sisu, tööülesannete koosseisu ja oskuste ülekantavuse muutusi, oleks kasulik õppekavareformi, lühiajalise koolituse kujundamise, karjääripöörete ja mikrokvalifikatsioonide arendamise jaoks. Samuti võiks see toetada rohkemate andmete kaasamist valdkondadevahelise liikuvuse ja hübriidrollide kohta, mida valdkonnapõhine prognoosimine alati ei kajasta.

Eesti juba liigub selles suunas. OSKA-ga seotud [Oskuste Kompas](#) hõlmab oskuste registri arendamist, milles on praegu umbes 4 300 ainulaadset oskust ligikaudu 470 ameti kohta ning mida on kavas kuni 2029. aastani veel laiendada. Samuti sisaldab see isikupärastatud profile, mille abil saavad töötajad oma oskusi kaardistada ja koolitussoovitusi. See tähendab, et osa sidusrühmade soovitud kasutajale suunatud arendustest toimub juba Oskuste Kompassi kaudu. Inspiratsiooni Oskuste Kompassi edasiseks arendamiseks, kasutades suurt osa OSKA kogutavatest või tulevikus kogutavatest andmetest, võiks saada Luksemburgi [ADEM](#)-süsteemist. ADEM on loonud töökuulutustest eraldatud oskuste andmebaasi ning kasutab avalikke andmelaudu, et näidata ametite kaupa nõutud oskusi,

⁽⁴⁾ Nagu eespool märgitud, on Soomes kasutusel sarnane [tööjõubaromeeter](#).

võimaldada kasutajatel võrrelda oma praeguseid oskusi sihtametite nõuetega ning toetada nõustajate igapäevatööd. Seda peetakse üldjoontes Eesti oludega sobivaks, tunnistades samal ajal tehnilisi ja juhtimisprobleeme, eelkõige eestikeelse loomuliku keele töötluste, töökuulutuste kvaliteedi ja asutuste vahelise koordineerimise valdkonnas.

Poliitikakujundajad ja eksperdid hindavad OSKA väljundeid, kuid paljud sidusrühmad pidasid neid mittespetsialistide jaoks liiga pikaks, tehniliseks või raskesti navigeeritavaks. Sidusrühmad pakkusid välja lühemaid kokkuvõtteid, infograafikuid, andmelaudu, heli- või videovorme, ametipõhiseid üheleheküljelisi ülevaateid ning paremat lõimimist digiportaalide ja karjääriteenustega. Eesti võiks seetõttu kaaluda, kas osa teabe tõlgendamise ja vahendamise funktsioonist saaks tugevdada tihedama koostöö kaudu tööandjate, piirkondlike osaliste, PESi, karjääriteenuste ja koolitusvõrgustikega, selle asemel et tugineda ainult aruannete ja digiväljundite avaldamisele.

Tõendid näitavad, et OSKA saab teabe levitamist parandada. OSKA võiks keskenduda rohkem strateegiatele, mis suurendavad teabe ulatust ja tõlgendatavust, jättes samal ajal spetsialiseeritud vahenditele, nagu Oskuste Kompass, suurema osa isikupärastatud teenuse funktsioonist. Näiteks võiks väljundeid selgemalt sihtrühmade kaupa eristada: otsustajatele lühikesed poliitikaülevaated, haridustöötajatele ja õppijatele ametialased kiirülevaated ning tööandjatele valdkondlikud kokkuvõtted. Nagu eespool märgitud, võiks levitamine rohkem tugineda digivormidele, mida on lihtsam kasutada ja jagada. Siin on taas kasulikud Austria ja Luksemburgi kogemused. Austria JobBarometer näitab, kuidas tööturuteavet saab levitada andmelaua kaudu, mis võimaldab liikuda ametite, oskuste, piirkondade ja suundumuste vahel ning muudab analüütilise väljundi nõustamisvahendiks. Luksemburgi JobInsights ja sellega seotud arendused näitavad, kuidas töökuulutustel põhinevat oskustealast teavet saab lõimida avalikesse andmelaudadesse ja võrdlusvahenditesse.

4.4. Sidusrühmade kaasamise laiendamine

Sidusrühmade kaasamine on üks OSKA põhitugevusi, kuid samas ka valdkond, mille edasiarendamine võiks parandada süsteemi suhtlust eri tööturuosalistega. Eesti on edukalt loonud OSKA ümber struktureeritud juhtimisarhitektuuri, mille keskmes on koordinatsioonikogu, valdkondlikud eksperdikogud ja süsteemi nõuandev funktsioon. See on aidanud süsteemi usaldusväärsust suurendada. Tööandjate organisatsioonid, ministriumid, sotsiaalpartnerid, haridusvaldkonna esindajad ja eksperdid juba osalevad oskustealase teabe koostamises ja valideerimises.

Samal ajal keskendub sidusrühmade kaasamine praegu suhteliselt formaalsetele funktsioonidele, eelkõige valdkonnaaruannete koostamisele, tulemuste valideerimisele ja meetoodilisele arutelule. Kui OSKA väljundeid soovitakse laialdasemalt kasutada poliitika, hariduse ja koolituse pakkumise, karjäärinõustamise ning avalikkuse tööturumuutustest arusaamise kujundamisel, tuleb sidusrühmade kaasamist käsitleda laiemalt. Küsimus ei ole ainult selles, kes peaks aitama OSKA teavet koostada, vaid ka selles, kes peaks aitama seda tõlgendada, edastada, rakendada ja omaks võtta. Sidusrühmade kaasamise laiendamisel on seega kaks põhjendust. Esiteks saab see parandada loodava teabe kvaliteeti ja asjakohasust, tuues juhtimisstruktuuri praegu alaesindatud vaatenurki. Teiseks saab see suurendada tulemuste kasutamist, kaasates osalised, kes on olulised OSKA tulemuste muutmisel otsusteks, käitumiseks ja tegevusteks. Selles tähenduses ei tule sidusrühmade kaasamist vaadelda üksnes analüüsi sisendina, vaid rakendamise, teabevahetuse ja kasutamise laiema juhtimise osana.

Praegune juhtimismudel annab OSKA-le tugeva institutsioonilise aluse. Koordinatsioonikogu koondab peamiste ministriumide, Eesti Töötukassa, Eesti Panga ja sotsiaalpartnerite kõrgetasemelised esindajad. Valdkondlikud eksperdikogud annavad valdkonnaspetsiifilist teavet ja aitavad analüüsi valideerida, samal ajal kui nõuandev funktsioon toetab meetoodika arendamist. Selline korraldus on võimaldanud struktureeritud dialoogi ja toetanud suhteliselt suurt usaldust OSKA väljundite vastu. Projekti jaoks küsitletud sidusrühmad hindasid konsultatsiooniprotsessi ning võimalust tuua arutellu eri huve positiivselt.

OSKA-s on mitu rühma, kelle rolli saaks tugevdada. Kõige sagedamini nimetati alaesindatud rühmana VKEsid. Mitu sidusrühma märkis, et konsultatsiooniprotsesse kipuvad valitsema suuremad tööandjad, mis võib kallutada tööjõunõudluse ja sellest tulenevate koolitusvajaduste analüüsi. VKEd saavad anda teavet mitmekesisemate ja kohalikumate oskuste vajaduste kohta, eriti valdkondades, kus töökorraldus on vähem formaliseeritud või töökohad eeldavad laiemat kompetentside kombinatsiooni. Siin võib aidata personalitöö ühenduste või sarnaste vahendajate kaasamine, sest need saavad VKEde vaateid esindada tõhusamalt kui üksnes formaalne konsultatsioon.

Praegune kaasamine näib puudutavat formaalhariduse pakkujaid tugevamalt kui täiskasvanuhariduse ja mitteformaalse õppe laiemat valdkonda. See on oluline, sest üks projekti tulemustest on, et Eesti vajab teavet mitte ainult pikaajaliseks haridusplaneerimiseks, vaid ka lühema tsükliga täiendus- ja ümberõppeks. Kaasata tuleb täiskasvanuõppe pakkujad ning vaadata formaalõppes kaugemale. Nende kaasamise põhjendus seisneb selles, et nad tegutsevad kõige lähemal koolitussüsteemi sellele osale, mis peab tööturumuutustele kiiresti reageerima. Nad saavad anda teadmisi lühiajaliste oskuste vajaduste, osalemistõkete, mikrokvalifikatsioonide ning tööturuteabe baasil modulaarsete õppeprogrammide kujundamise kohta. Seega ei seisne nende roll niivõrd pikaajaliste prognooside valideerimises, kuivõrd OSKA tulemuste paindliku pakkumise, täiskasvanute osalemise ja kiire mõjuga sekkumiste pakkumises. Nad võivad olla ka olulised kommunikatsioonipartnerid, eriti kui OSKA seotakse üha enam mikrokvalifikatsioonide ja elukestva õppe teedega.

Muret võib tekitada ka õpetajate, koolipõhiste karjäärinõustajate ja noortega töötavate spetsialistide piiratud kaasamine, kuigi just nemad muudavad tööturuteabe sageli praktilisteks juhisteks. Kuna mõned praegu OSKA-s osalevad väljakujunenud organisatsioonid võivad esindada langusriskiga valdkondi või ameteid, peaks süsteem kaasama rohkem uute ja tulevikku suunatud tegevusalade esindajaid. Rohetehnoloogia, kõrgtehnoloogiliste digiteenuste, kaitsevaldkonna või muude kasvavate tegevusalade esindajad võivad paremini märgata uusi oskuste kombinatsioone, hübriidrolle ja ärimudeleid, mis ei sobitu traditsiooniliste valdkonnapiiridega.

4.5. Piirkondliku mõõtmise arendamine

Piirkondliku mõõtmise arendamine Eesti oskuste vajaduse prognoosimise süsteemis on ühtaegu selge poliitiline vajadus ja keerukas meetodiline ülesanne. Sidusrühmad rõhutasid kõigis tõendiallikes järjekindlalt, et oskuste nõudlust ja pakkumist tuleb mõista nii riiklikul tasandil kui ka kohalike tööturgude kontekstis. Samal ajal tunnistasid nad, et Eesti demograafiline ja majandusstruktuur, mida iseloomustab elanikkonna ja tööhõive suur koondumine Tallinna ja Tartusse, seab tavapäraste meetoditega usaldusväärse piirkondliku prognoosimise ulatusele paratamatud piirid.

ELi standardse NUTS 3 liigituse kasutamine piirkondlike andmete kogumiseks ja ühtlustamiseks on Eestis keeruline ⁽⁵⁾. NUTS 3 piirkonnad on kavandatud 150 000 kuni 800 000 elanikuga üksustena. Kuna Eesti kogurahvastik on väike, jääb riigi viie NUTS 3 piirkonna elanike arv sageli selle alampiiri lähedale või sellest allapoole. Piirkondade väike rahvaarv raskendab statistilise täpsuse saavutamist. Tööhõive koondumine Tallinna ja Tartusse tähendab ka seda, et nende linnade areng mõjutab tugevalt riiklikke suundumusi. Seetõttu võib olla keeruline eristada tõeliselt piirkondlikke mustreid laiematest riiklikest suundumustest.

Piirkondliku vaate OSKA-sse lisamise põhjendus tuleneb tööturgude toimimisest. Inimesed otsivad tavaliselt tööd kohalikel tööturgudel, mida kujundavad pendelrände võimalused, eluasemete kättesaadavus, transporditaristu ja perekondlikud kaalutlused. Ka tööandjad värbavad kohalikust või piirkondlikust tööjõuvarust. Haridusasutused, kohalikud omavalitsused ja tööandjad vajavad sageli teavet, mis kajastab nende vahetut kohalikku tööturukonteksti. Näiteks peavad kutseõppeasutused viima pakkumise vasta-

⁽⁵⁾ NUTS 3 on [statistiliste territoriaalüksuste nomenklatuuri](#) kolmas tase, mida EL kasutab piirkondade liigitamiseks väikesteks kohalikeks aladeks konkreetsete sotsiaal-majanduslike diagnooside ja analüüside jaoks.

vusse kohalike tööandjate nõudlusega, omavalitsused planeerima teenuseid ja tööjõu arendamist ning piirkondlikud osalised meelitama ja hoidma talente. Ilma piirkondliku teabeta tuginevad need otsused suuresti osalisele teabele, mitteametlikele võrgustikele või juhtumipõhisele hinnangule.

Arutelu keskmes on pinge piirkondliku teabe nõudluse ja andmete kättesaadavuse piirangute vahel. Põhiküsimus ei ole seega selles, kas piirkondlik mõõde tuleks välja arendada, vaid selles, kuidas kujundada see metoodiliselt usaldusväärseks, proportsionaalseks ja otsustamisel kasulikuks.

Piirkondlik mõõde ei pea siiski olema kogu riigis ühetaoline. Seda saab arendada valikuliselt, keskendudes kohtadele, kus see on kõige teostatavam ja kasulikum. Prioriteetidid võivad hõlmata haldusandmete täielikumat kasutamist järjepidevate piirkondlike näitajate loomiseks ning olemasolevate allikate, näiteks Töötukassa andmete, töötamisregistrite ja töökuulutuste analüüsi piirkondliku teabe lõimimist. Piirkondlike arengustrateegiatega parem koordineerimine võiks hõlmata piirkondlike sidusrühmade siendi ja valideerimise mehhanismide tugevdamist ning katsekäsitluste proovimist valitud piirkondades või valdkondades. Eesti võiks vaadata ka Iirimaa näidet, kus piirkondlikel rühmadel ja ekspertidel on oluline roll andmete kogumisel ning nende piirkondlikus kontekstis tõlgendamisel ja rakendamisel. Iirimaa piirkondlikud oskuste foorumid suhtlevad otse tööandjatega, koguvad reaalaaja teavet ja aitavad muuta selle sihipärasteks programmideks, sealhulgas mikrokvalifikatsioonideks ja valdkonnaspetsiifilisteks kvalifikatsioonideks. Sarnane panustajate võrgustik Eestis võiks aidata ületada piirkondlike andmete analüüsi ja rakendamise vahelist lõnga.

AMS JobBarometer pakub lisaks huvitava näite sellest, kuidas veebipõhiste töökuulutuste ja muude sisendite andmeid piirkondlikul tasandil esitada. Kuigi Austria suurem rahvaarv ja asustustihedus muudavad andmed rikkalikumaks, võivad visualiseerimis- ja kaardistamistehnikad olla Eestile siiski kasulikuks eeskujuks.

4.6. OSKA keskpika perioodi jätkusuutlikkuse tagamine

Jätkusuutlikkus on OSKA edasise arengu keskne küsimus. Kuigi süsteem on end tõestanud Eesti oskuste juhtimise raamistiku usaldusväärse ja hästi toimiva osana, sõltuvad selle jätkuv asjakohasus ja tulemuslikkus sellest, kas süsteemi toetab stabiilne ja piisav ressursibaas, mis vastab selle arenevale rollile. Osa süsteemi arendamisest on toetatud ELi rahastamisvahenditest, sealhulgas Euroopa Sotsiaalfondist ja tehnilise toe instrumendist. See tõstatab olulisi küsimusi pikaajalise jätkusuutlikkuse ja institutsionaalse kinnistamise kohta. Stabiilsem riiklik rahastusbaas võiks tugevdada OSKA rolli poliitikasüsteemis, tagada tegevuse järjepidevuse ning võimaldada selle funktsioone, näiteks andmete lõimimist, reaalaaja analüütikat ja kasutajale suunatud vahendeid, edasi arendada.

Projekti tõendid näitavad, et välisrahastus on OSKA-le märkimisväärset kasu toonud. Need rahastusvood on võimaldanud metoodika arendamist, sidusrühmade kaasamist ja süsteemi laiendamist. Samas tõstavad need küsimuse, kas OSKA suudab keskpikas perspektiivis oma funktsioone säilitada ja edasi arendada ilma stabiilsema ning prognoositavama riikliku rahastusbaasita. Praegusel rahastusmodelil, mis sõltub olulisel määral projekti- ja ELi rahastusest, on teatavad eelised. See on võimaldanud OSKA-l uuendada, katsetada uusi meetodeid ja saada kasu rahvusvahelisest koostööst. Välisrahastusest sõltumine võib aga raskendada keskpika perioodi investeeringute planeerimist näiteks andmetaristusse, analüüsivahenditesse või inimressurssi. See on eriti oluline, arvestades andmete lõimimise, oskustepõhise analüüsi ja kasutajale suunatud levitamise kasvavat tähtsust. OSKA jätkusuutlikkuse kindlustamine ei ole ainult rahastamise, vaid ka juhtimise küsimus. Vaja on selgust, milliseid funktsioone OSKA peab täitma, millised asutused nende eest vastutavad, kuidas jaotatakse ressursid süsteemi eri osade vahel ning kuidas jälgitakse tulemuslikkust ja mõju. OSKA keskpika perioodi jätkusuutlikkus sõltub seega rahastusmodeli kooskõlastamisest süsteemi areneva rolliga. Kui süsteem liigub suhteliselt kitsalt prognoosifunktsioonilt laiemale oskustealasele teabele ja oskuste juhtimisele, kasvavad selle ressursivajadused nii mahult

kui ka keerukuselt. Stabiilsem riiklik rahastusbaas, mida täiendab sihipärane välisrahastus, võiks anda sellele arengule aluse.

Rahastamisküsimused on tihedalt seotud ka OSKA tulemuste kasutamise ja mõjuga. Sidusrühmade ootused OSKA suhtes on suured. Nende täitmine eeldab, et OSKA suudab teenindada praegusest laiemat kasutajate ringi, pakkudes uut liiki tööturu- ja oskustealast teavet uute platvormide kaudu. Selleks peab olema tagatud rahastus. Ilma selleta on oht, et OSKA ei vasta kasutajate ega võimalike kasutajate ootustele ning teenuse areng seiskub.

OSKA töö kasutamine ja mõju on selle pikaajalise jätkusuutlikkuse põhialused. Mõju ei sõltu ainult uuringute kvaliteedist, vaid ka sellest, kui tõhusalt lõimitakse andmed riigi ja valdkondade arengusse ning haridus- ja koolituspoliitikasse. Kuigi otsustajad juba kasutavad süsteemi, on selge võimalus kinnistada OSKA institutsioonilistesse protsessidesse süsteemsemalt. Lõimimist võiks näiteks süvendada õigusraamistike kaudu, mis nõuavad OSKA andmete kasutamist strateegilises planeerimises või rahastuse jaotamisel. Selgemate institutsiooniliste volituste ja tulemusnäitajate kehtestamine tagaks ühtlasema rakendamise ning tugevdaks vastutust prognoositud oskuste vajaduste käsitlemisel.

Poliitikasuunised Eesti oskuste vajaduse prognoosimise süsteemi tugevdamiseks

Järgmised poliitikasuunised kirjeldavad, kuidas OSKA saab lühi- ja keskpikas perspektiivis areneda, laiendades oskustealase teabe pakkumist tööturu sidusrühmade laiemale ringile. Need käsitlevad OSKA tulevast arendamist, mitte senise käsitluse kritiseerimist. Poliitikasuuniste eesmärk on tugevdada olemasolevat süsteemi, tagades OSKA-le ressursid teabe ulatuse suurendamiseks ning laiema sidusrühmade ringi kasvava oskustealase teabe nõudluse rahuldamiseks. Suunised on koondatud projekti senise käigu jooksul kogutud tõenditest.

5.1. OSKA tulemuste kasutamise parandamine poliitikas ja praktikas

Aruande koostamisel kogutud tõendid juhivad tähelepanu vajadusele pakkuda OSKA kaudu teavet laiemale sidusrühmade ringile, et tulemused saaksid teenida mitmesuguseid poliitikavajadusi. Sellega kaasneb oht, et ootused muutuvad ebarealistlikult suureks. Võib olla vajalik prioriseerida poliitikavajadused, mida OSKA peab täitma, muude nõudmiste ees. Sellest hoolimata leitakse, et OSKA on poliitikakujundamise protsessist mõnevõrra eemaldunud, sest selle tulemuste ajastus ei vasta poliitikatsüklile. Teisisõnu peab OSKA esitama tulemusi poliitikakujundamise otsustavates etappides. Teavet võiks koostada sagedamini ja levitada dünaamilisemate kanalite kaudu. Seda saab osaliselt saavutada, muutes uuringutulemused eri kanalites hõlpsamini kättesaadavaks, avaldades need õigeaegsemalt ning esitades need võimalikele kasutajatele paremini tõlgendataval kujul. Samuti tuleb suurendada dialoogi OSKA koordinatsioonikogu ja sidusrühmade valdkondlike otsustajate vahel. Võimalik, et need küsimused tuleb lahendada enne muude reformide kavandamist.

- **Peamine poliitikasuunis 1.** Määrata uuesti kindlaks või prioriseerida peamised sidusrühmad ja kasutajad, keda OSKA peaks toetama. Vähemalt lühikeses perspektiivis võib OSKA olla mõne kasutajarühma toetamiseks paremini valmis kui teiste jaoks. Selline prioriseerimine on oluline, sest see aitab kujundada andmeid ja näitajaid, mida OSKA peab koostama, või toetab nende prioriseerimist.
- **Peamine poliitikasuunis 2.** Viia läbi kasutajavajaduste testimine, et selgitada välja, milliseid andmeid vajavad poliitikakujundajad nii valitsuses kui ka väljaspool seda, kui sageli tuleb andmeid esitada ning kuidas neid rühmi kõige paremini teabega varustada, näiteks andmelaudade kaudu. Õppida võib sellistelt veebikeskkondadelt nagu SkillsFuture Singapore, mis pakub eri kasutajatele oskuste vajaduse prognoosimise andmete jaoks omalaadset ühtset juurdepääsupunkti.

5.2. Andmete kvaliteedi ja lõimimise tugevdamine

OSKA kasutab oskuste vajaduse prognoosimisel mitmesuguseid nii kvantitatiivseid kui ka kvalitatiivseid andmeid. Seda peetakse süsteemi tugevuseks, eriti kui eri allikaid kasutatakse ristvalideerimiseks. Tugevustest hoolimata toob uurimistöö esile lüngad kolmes põhivaldkonnas: veebipõhiste töökuulutuste andmete parem kasutamine, struktureeritud teadmiste eraldamine digitaalsetest CVdest ning haridusteede jälgimine pikaajaliste tööturutulemuste paremaks mõistmiseks.

Kasvab nõudlus andmete järele, mis keskenduvad üldiste ametikategooriate asemel konkreetsetele kompetentsidele. Inimesed peavad täpselt mõistma nõudeid, mis võimaldavad neil valitud karjääriteed järgida või teisele karjääriteele pöörduda. Samuti soovitakse kindlaks teha oskused, mis esinevad mitmes ametis või valdkonnas. Valdkonnaspetsiifiliste andmete kõrval tuleb tuvastada valdkonnaülesed oskused. Luksemburgi ADEMi töö pakub selleks mudeli ja praktilise raamistiku, mis aitab ületada lõhe inimese olemasolevate kompetentsuse ning järgmise karjäärisammu jaoks vajalike kompetentside vahel. Nagu 2. peatükis märgitud, on Eesti Oskuste Kompas ja selle veebipõhine oskuste register samm selles suunas.

Nagu eespool märgitud, tuleb kõik andmed esitada nii, et need oleksid laiale kasutajaskonnale hõlpsasti kättesaadavad ja tõlgendatavad.

- **Peamine poliitikasuunis 3.** Korraldada andmeaudit, arvestades peamisi poliitikasuuniseid 1 ja 2, et teha kindlaks andmelüngad ja andmestikud, mida OSKA ei kasuta, ning hinnata nende andmete analüüsimisel saadava teabe olulisust. Hinnata tuleb ka nende andmeallikate lisaväärtust ning teabe hankimiseks vajalike lahenduste väljatöötamise kulusid ja tulusid.
- **Peamine poliitikasuunis 4.** Tagada, et aruannetes ja andmelaudadel ⁽⁶⁾ esitatavad andmed oleksid sihtrühmadele hõlpsasti tõlgendatavad..

5.3. Meetodite ja ajakohasuse parandamine

OSKA viie- kuni kümneaastane vaade sobib hästi demograafiliste ja tehnoloogiliste muutuste kajastamiseks, kuid sellel puudub paindlikkus kiirete lühiajaliste arengute jälgimiseks. Kuigi korduvad järelküsitlused ja juhtumipõhised temaatilised uuringud on seda lünka varem mõnevõrra täitnud, saaksid nii süsteem tervikuna kui ka selle kasutajad oluliselt kasu suuremast struktuursest paindlikkusest, et tulla toime kasvava majanduse ja tööturu alase ebakindlusega. Praegused valdkondlike aruannete tsüklid on sageli liiga harvad, mistõttu võivad tulemused vananeda enne, kui need saavad kasutajate otsustamist ja planeerimist tõhusalt toetada. Sidusrühmade nõudlus liigub sagedasema ja ajakohasema teabe poole.

- **Peamine poliitikasuunis 5.** Arendada välja võimalused koostada lühemaajalisi prognoose, soovituslikult ühe kuni kolme aasta vaates, oskuste nõudluse muutumise ja sellest tuleneva oskuste mittevastavuse kohta, et OSKA sõnumid oleksid ajakohased. Tõenäoliselt eeldab see kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete meetodite ühendamist, et andmed ja tulemused vastaksid tööturu praegustele vajadustele.

5.4. Sidusrühmade kaasamise laiendamine

OSKA süsteem võtab juba arvesse mitmesuguste sidusrühmade seisukohti. Sidusrühmade kaasamine keskendub siiski suhteliselt formaalsetele funktsioonidele ning kaasata võiks laiema rühmade ringi. Eelkõige võivad olla alaesindatud VKEde, õppijate ja täiskasvanuõppe pakkujate vaated. Viimast rühma peeti eriti oluliseks mitteformaalse õppe ja mikrokvalifikatsioonide nõudluse seisukohast. Eesmärk ei ole lihtsalt kaasamist suurendada, sest see võiks muuta otsustamise kohmakaks, vaid teha kindlaks, kus sidusrühmad saavad praegusele süsteemile lisaväärtust anda. Seetõttu tuleb kaardistada, millised sidusrühmad sobivad OSKA eri funktsioonidesse kõige paremini panustama. Mõned rühmad suudavad kõige paremini aidata konkreetseid oskuste vajadusi kindlaks teha, teised aga OSKA tulemusi levitada ja kasutada.

Näiteks saaks VKEsid ja personalitöö vahendajaid kasutada koostamisetapis kohalike ning mitmekesiste oskuste vajaduste kohta teabe andmiseks, et tasakaalustada suuremate tööandjate ülekaalu. Koolituse ja hariduse valdkonnas võivad täiskasvanuõppe pakkujad vajada täiendavaid andmeid lühitsükli

⁽⁶⁾ Sidusrühmade sisend näitab tugevat eelistust esitada andmed andmelaudadel.

täiendusõppe ja modulaarsete programmide kujundamiseks. Karjäärinõustamise sidusrühmade, näiteks õpetajate ja koolipõhiste karjäärinõustajate jaoks võiks parem juurdepääs OSKA väljunditele ja nende tõlgendatavus olla kasulik ressurss õppijatele ja noortele praktiliste juhiste andmisel.

- **Peamine poliitikasuunis 6.** Teha kindlaks, millised rühmad on alaesindatud, kuidas ja milliste vahendite või meetoditega neid OSKA süsteemi kaasata ning millised sidusrühmad sobivad kõige paremini panustama OSKA eri funktsioonidesse.

5.5. Piirkondliku mõõtmise arendamine

Kuna inimesed töötavad ja otsivad tööd piirkondlikel tööturgudel, vajatakse teavet, mis kajastab kohaliku värbamisnõudlust. Piirkondliku tööturuteabe esitamine, näiteks NUTS 3 tasandil, ei ole Eestis väikese rahvaarvu tõttu lihtne. Usaldusväärseid ja esinduslikke piirkondlikke andmeid on vähe. Lisaks võivad kohalikel tööturgudel esineda suuremad kõikumised, mis muudavad piirkondlikud andmed volatiilseks ning raskendavad piirkondliku tööjõunõudluse tõlgendamist ja valideerimist. Uurimistöös kirjeldatud Iirimaa ja Austria näited osutavad teostatavale viisile piirkondlike tööturuvajaduste käsitlemiseks. See põhineb kohalike ekspertide kaasamisel, et kohendada riiklik analüüs piirkondlike tööturutingimustega. OSKA võiks sarnast mudelit katsetada piirkondlike nõuanderühmade loomisega.

- **Peamine poliitikasuunis 7.** Õppida sellest, kuidas võrreldavad riigid on piirkondlikku tööturu- ja oskustealast teavet koostanud ja visualiseerinud. Näiteid pakuvad Iirimaa ja Austria ning ka teised riigid, näiteks Soome.

5.6. OSKA keskpika perioodi jätkusuutlikkuse tagamine

Seni on OSKA arendamine tuginenud ELi rahastusele. Stabiilne pikaajaline rahastusallikas on oluline, et OSKA saaks laiendada oma kasutajate ringi ning koguda, analüüsida ja levitada andmeid kasvava tööturu- ja oskustealase teabe nõudluse rahuldamiseks. Ilma pikaajalise toetuseta on tõenäoliselt võimatu arendada sellist OSKAt, mida sidusrühmad soovivad näha tööandjate, üksikisikute, õppijate, tööotsijate, poliitikakujundajate, koolitus- ja haridusasutuste, õppekavaarendajate ning teiste võimalike oskuste alase teabe kasutajate teenistuses.

- **Peamine poliitikasuunis 8.** Tagada OSKA-le püsiv kesk- kuni pikaajaline rahastus. OSKA jätkusuutlikkus ei sõltu lõppkokkuvõttes siiski üksnes rahastusest. Kui OSKA soovib rahuldada suurt nõudlust tööturu- ja oskustealase teabe järele, ei saa eespool esitatud poliitikasuuniseid käsitleda eraldi, sest need kõik on omavahel seotud. Sellest tuleneb viimane poliitikasuunis.
- **Peamine poliitikasuunis 9.** OSKA keskpika perioodi jätkusuutlikkus sõltub suutlikkusest rahuldada kasvavat nõudlust tööturu- ja oskustealase teabe järele. Selle eelduseks on eespool kirjeldatud omavahel seotud teabevajaduste ja teabe levitamise kavade täitmine koostöös partnerite ja teiste osapooltega.

Lühendite loetelu

ADEM	Agence pour le développement de l'emploi (tööhõive arendamise amet)
AMS	Arbeitsmarktservice (tööturuteenistus)
CV	elulookirjeldus
EL	Euroopa Liit
NUTS	statistiliste territoriaalüksuste nomenklatuur
OSKA	oskuste ning tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem
PES	avalik tööturuasutus
VKE	väikesed ja keskmise suurusega ettevõtjad
SWOT	tugevused, nõrkused, võimalused ja ohud
VET	kutseharidus ja -õpe

Viited

[URL-id vaadatud 22. juulil 2026]

- Brunello, G.; Wruuck, P. (2019). *Skill shortages and skill mismatch in Europe: a review of the literature*. EIB Working Papers, 2019/05. European Investment Bank.
www.eib.org/en/publications/economics-working-paper-2019-05
- Cedefop. (2020). *Strengthening skills anticipation and matching in Estonia: capitalising on OSKA's potential to realise national ambitions*. Publications Office of the European Union.
<http://data.europa.eu/doi/10.2801/12542>
- Cedefop. (2021). *Terminology of European education and training policy, glossary*.
www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary/microcredential
- Cedefop (2021a). *Understanding technological change and skill needs: big data and artificial methods: Cedefop practical guide 3*. Luxembourg: Publications Office.
<http://data.europa.eu/doi/10.2801/144881>
- Cedefop (2021b). *Understanding technological change and skill needs: skills surveys and skills forecasting. Cedefop practical guide 1*. Luxembourg: Publications Office.
<http://data.europa.eu/doi/10.2801/212891>
- Cedefop (2022). *Setting Europe on course for a human digital transition: new evidence from Cedefop's second European skills and jobs survey*. Cedefop reference series, 123. Publications Office of the European Union. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/253954>
- Cedefop. (2023a). *Microcredentials for labour market education and training: the added value for end users*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/141643>
- Cedefop. (2023b) *Skills anticipation in Estonia (2023 Update)*. Data insight.
www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/skills-anticipation-estonia-2023-update
- Cedefop & UNESCO-UNEVOC. (2025). *Meeting skill needs for the green transition: skills anticipation and VET for a greener future: Cedefop practical guide 4*. Publications Office of the European Union. www.cedefop.europa.eu/en/publications/4220
- Estonian Government. (n.d.). *Estonia 2035 development strategy: Skills and labour market*.
<https://valitsus.ee/strateegia-eesti-2035-arengukavad-ja-planeering/eesti-2035-tegevuskava-oskused-ja-tooturg>
- European Commission. (2023). *Pact for Skills*. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/working-together/pact-skills_en
- European Commission. (2026). *Union of skills*.
https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/union-skills_en
- European Commission. (n.d.-a). *European Skills Agenda*. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/european-skills-agenda_en
- European Commission. (n.d.-b). *European Social Fund Plus (ESF+)*.
<https://european-social-fund-plus.ec.europa.eu/en>
- European Commission. (n.d.-c). *The Recovery and Resilience Facility*.
https://reforms-investments.ec.europa.eu/recovery-and-resilience-facility-1_en
- European Parliament, & Council of the European Union. (2021). Regulation (EU) 2021/240 of the European Parliament and of the Council of 10 February 2021 establishing a Technical Support Instrument. *Official Journal of the European Union*, L 57, 18.2.2021, p. 1–16.
<http://data.europa.eu/eli/reg/2021/240/oj>

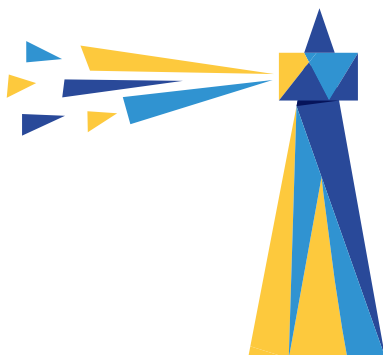
- International Monetary Fund (IMF). European Department (2025). *Republic of Estonia: 2025 Article IV Consultation: press release and staff report*. IMF staff country reports, 2025, 181. IMF.
<https://doi.org/10.5089/9798229017718.002>
- Kaelep, T., Leemet, A., Mets, U. (2021). *OSKA Overview of the Skills Needed for the Digital and Green Transition*. Estonian Qualifications Authority (Kutsekoda), OSKA labour market monitoring and forecasting system. https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2021/10/OSKA_ylevaade_dig_ja_rohepoordeks_vajalikest_oskustest.pdf
- Kutsekoda (Estonian Qualifications Authority). (2024). *Methodology for OSKA labour and skills needs forecast Brief overview Version 4.0*. https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2025/01/Methodology-for-OSKA-labour-and-skills-needs-forecast_short-version_final.pdf
- Ministry of Education and Research. *Education strategy 2021–2035*. www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022-09/1_haridusvaldkonna_arengukava_2035_kinnitatud_11.11.21.pdf
- Napierala, J. (2023). *The feasibility of using online job advertisements in analysing unmet EU demand*. Cedefop working paper, 18. Publications Office of the European Union.
<http://data.europa.eu/doi/10.2801/10233>
- Pouliou, A. (2024). *Exploring the emergence of microcredentials in vocational education and training (VET)*. Cedefop working paper, 22. Publications Office of the European Union.
<https://data.europa.eu/doi/10.2801/671358>
- Praxis (2018). *Implementation of the labour market monitoring and future skills forecasting system OSKA*. <https://www.praxis.ee/en/tood/oska-rakendumise-analuus/>
- ReferNet Estonia, & Cedefop (2025, May 2). *Estonia: reforming the professional qualifications system for greater flexibility and labour market relevance*. National news on VET.
www.cedefop.europa.eu/en/news/estonia-reforming-professional-qualifications-system-greater-flexibility-and-labour-market-relevance
- Riigikogu. (2026). *Vocational Educational Institutions Act (Kutseõppeasutuse seadus (KutÕS))*. Riigi Teataja. www.riigiteataja.ee/et

Euroopa Kutseõppe Arenduskeskus

(Cedefop) on Euroopa Liidu kutsehariduse ja -õppe, oskuste ja kvalifikatsioonide alane tugikeskus. Pakume ELi liikmesriikidele poliitikakujundamiseks teavet, uuringuid, analüüse ja tõendusmaterjali kutsehariduse ja -õppe, oskuste ja kvalifikatsioonide valdkonnas. Cedefop asutati algselt 1975. aastal nõukogu määrusega (EMÜ) nr 337/75. See määrus tunnistati 2019. aastal kehtetuks ja asendati määrusega (EL) 2019/128, millega asutati Cedefop kui Liidu Agentuur uuenenud mandaadiga.

Europe 123, Thessaloniki (Pylaia), KREEKA
Postiaadress: Cedefop service post, 570 01 Thermi, KREEKA
Tel. +30 2310490111,
Faks +30 2310490020
E-post: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Jürgen Siebel, *tegevdirektor*
Tony Donohoe, *juhatuse esimees*



Poliitikasuunised Eesti oskuste vajaduse prognoosimise ja juhtimise süsteemi täiustamiseks

Käesolevas aruandes esitatakse projekti „Eesti oskuste prognoosimise ja oskuste juhtimise süsteemi tugevdamine“ käigus kindlaks tehtud poliitikasuunised. Projekti viib ellu Cedefop koostöös Eesti Haridus- ja Teadusministeeriumi ning Euroopa Komisjoniga.

Dokumendianalüüsi, sidusrühmade konsultatsioonide, vastastikuse õppimise tegevuste ja teiste riikide võrdlusnäidete kaudu kogutud tõendite põhjal määratakse kindlaks poliitikasuunised, mille eesmärk on anda strateegiline suund OSKA ja Eesti laiemal oskuste juhtimise süsteemi tulevaseks arendamiseks.

Poliitikasuunised on teadlikult suunavad, mitte ettekirjutavad. Nende eesmärk on toetada sidusrühmade arutelu ning luua alus tulevaste rakendusreformide kavandamiseks, prioriseerimiseks ja etapiviisiliseks elluviimiseks. Aruandes esitatud analüüs võib anda inspiratsiooni ka teistele riikidele või piirkondadele, kes soovivad oskuste juhtimise süsteemi reformida.



CEDEFOP

Euroopa Kutseõppe
Arenduskeskus

Europe 123, Thessaloniki (Pylaia), KREEKA

Postiaadress: Cedefop service post, 570 01 Themi, KREEKA

Tel. +30 2310490111, Faks +30 2310490020, E-post: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu



**Euroopa Liidu
Väljaannete Talitus**

Õigus | Andmed | Väljaanded