

VÄLJAKUTSED KARJÄÄRITEENUSTELE VÄIKERIIKIDES

Ronald G Sultana

2006

UURIMUSE KONTEKST JA TAUST	3
SISSEJUHATUS.....	5
Uurimuse eesmärgid.....	5
Uurimuse ülesehitus	5
1. METODOLOOGIA	6
MEDSUI projekt.....	6
Uurimuse etapid.....	7
2. VÄIKERIIKIDE DEFINEERIMINE JA NENDE SPETSIIFIKA	8
Sissejuhatus väikeriikide teemasse	8
Väikeriikide spetsiifika.....	9
„Väiksuse“ defineerimine	9
„Väiksuse“ poliitika	10
Väikeriikide tunnusjooned.....	11
3. VÄIKERIIKE PUUDUTAVAD UURIMUSED	13
Peamised uurimissuunad väikeriikide valdkonnas.....	13
(a) Väikeriikide poliitika ja poliitikate väljatöötamine	13
(b) Väikeriikide majandus ja töajouturg.....	15
(c) Hariduse ja inimressursside arendamisega seonduv	17
(d) Riigivalitsemisega seonduv	19
(e) Sotsio-kultuurilised teemad	20
4. JÄRELDUSED VÄIKERIIKIDE KARJÄÄRITEENUSTE OSAS ...	21
Mõned karjääriteenuseid puudutavad järeldused	21
Karjääri mõiste.....	21
Sotsio-kultuurilised probleemid	26
Väiksusest tulenevad probleemid kvaliteeditagamise kontekstis.....	31
Karjääriteemaliste materjalide loomine väikeriikides.....	32
Väike võib ka ilus olla	33
Lisa I: Olulisemad allikad	34
Lisa II: Uurimuses kasutatud küsimustik.....	41

UURIMUSE KONTEKST JA TAUST

Aastatel 2000 kuni 2005 viidi OECD¹, Maailmapanga ja Euroopa Komisjoni (Euroopa Koolitusfondi, CEDEFOP-i² ja viimati Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste peadirektoraadi) poolt läbi viis karjääriteenuseid puudutavat uurimust. Uurimustes kirjeldati karjääriteenuste hetkeolukorda 37 riigis nii Euroopas kui ka mujal, tuues välja peamised arengusuunad, võtmetähtsusega kitsaskohad ning poliitikaid puudutavad järeldused tõstatatud probleemidega tegelemiseks. Ühe tähelepanu vääriava teemana toodi ülevaadetes välja ministriumide ja teiste osapoolte vaheline koostöö, mis on karjääriteenuste süsteemi väljatöötamise aluseks, kuid mis on paraku paljudel juhtudel siiski tagasihoidlik või hoopis olematu. Näiteks toodi uurimustes välja, et hariduse ja tööhõive valdkondade omavaheline koostöö ning erinevate osapoolte initsiatiiv ning valmisolek valdkonda puudutavate poliitikate ja süsteemide edasiarendamiseks, on sageli puudulik. Selline olukord takistab selgelt karjääriteenuste valdkonna ning elukestva õppe poliitikate ja strateegiate edasiarendamist.

Sellistest tulemustest lähtudes ning toetudes Euroopa Komisjoni ekspertgrupi (moodustatud 2002. aasta lõpus eesmärgiga toetada karjääriteenuste poliitikate väljatöötamist uurimuste tulemustest lähtuvalt) soovitudele kinnitati 2004. aastal Euroopa Liidu haridusministrite poolt resolutsioon elukestvate karjääriteenuste tõhustamiseks. Selles toonitati vajadust arendada poliitikate ja süsteemide väljatöötamiseks vajalikke struktuure ning tõhustada erinevate osapoolte vahelist koostööd riiklikul tasandil, samuti tõsta riikidevahelist koostööd Euroopa tasandil.

2003. aastal esitas Euroopa Komisjon 2004. aasta *Joint Actions* programmi raames liikmesriikidele üleskutse moodustada Euroopa tasandil karjääriteenuste võrgustikud, mis ühendaksid riiklike karjääriteenuste foorumeid (koostöökogusid). Sellelaadsed ühisprojektid võimaldaksid hinnata valdkondlike võrgustike väärtust ning looksid aluse Euroopa karjääriteenuste foorumi tekkeks 2007. aasta järgsete programmide ja algatuste kontekstis. Välja valiti kaks pilootprojekti. Esimest neist juhtis Suurbritannia Karjääriteenuste Nõukogu (*Guidance Council*) ning sellesse kuulusid Malta, Eesti, Taani, Sloveenia, Suurbritannia ja Iirimaa (edaspidi nimetatud riikide inglisekeelsete algustähtede järgi MEDSUI). Teist projekti juhtis Austria *Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft* ning see ühendas Austriat, Tšehhi Vabariiki, Prantsusmaad, Soomet, Saksamaad ja Poolat.

MEDSUI projekti peamine eesmärk oli töötada välja strateegia iga algatuses osaleva riigi karjääriteenuste foorumi (koostöökogu) käivitamiseks. Terve rida alaprojekte tegeles foorumite ellukutsumise seisukohalt oluliste alateemade

¹ Majanduslase Koostöö ja Arendamise Organisatsioon

² Euroopa Kutseõppe Arenduskeskus

uurimisega: foorumite edukaks tegutsemiseks vajalikud tingimused, foorumite käivitamisel ettetulevad probleemid, erinevate osapoolte vaheline koostöö ning erinevate koostööprojektide analüüs. Ühe alaprojekti eesmärgiks oli välja selgitada, millised riigi suurusest tulenevad tingimused toetavad erinevate osapoolte koostööd karjäärteenuste pakkumise kontekstis. Käesolev uurimus lähtub samast eesmärgist, püüdes üldisemalt kirjeldada väikeriikide väljakutseid karjäärteenuste pakkumisel.

Ronald G. Sultana

Haridusuuringute Euro-Vahemere Keskuse direktor

Malta Ülikool

SISSEJUHATUS

Uurimuse eesmärgid

Käesoleva monograafia eesmärgiks on analüüsida, millist mõju avaldab riigi suurus karjäärteenuste valdkonnale. Suurust määratletakse antud juhul teatud riigis või territooriumil elava elanikkonna arvu alusel ning seega on käesoleva uurimuse peamiseks huviobjektiks see, mil määral puutuvad väikeriigid karjäärteenuste pakkumisel kokku nende väljakutsetega, mida üldjuhul seostatakse riigi suurusega.

Uurimuses käsitletakse tervet rida erinevaid teemasid, pöörates siiski ennekõike tähelepanu sellele, mil määral mõjutab riigi suurus karjäärteenuste kvaliteeti. Teisisõnu, uurimuses püütakse välja tuua, millised on väikeriikide puudused ja võimalikud eelised kõrgekvaliteediliste karjäärteenuste pakkumisel. Üheks karjäärteenuste kvaliteedi näitajaks on seejuures riigi võime tagada erinevate osapoolte koostöö karjäärteenuste süsteemi väljatöötamisel ja teenuste pakkumisel.

Uurimuses püütakse ka analüüsida riigi suurusest tulenevate väljakutsetega toimetulemiseks väljatöötatud strateegiaid erinevates väikeriikides.

Lisaks eelnevale püütakse uurimuses ka hinnata, mil määral on erinevates väikeriikides kohased ning rakendatavad CEDEFOP'i ja Euroopa Komisjoni karjäärteenuste ekspertgrupi poolt välja töötatud juhismaterjalid³, mis loodi eesmärgiga toetada liikmesriikide karjäärteenuste süsteemide ning poliitikate tõhustamist ja kaasajastamist, ning ühtlustada erinevate riikide arusaamasid karjäärteenustest, mis hõlbustaks edasiste koostööprogrammide elluviimist. Kõne all olevad juhismaterjalid koostati piisavalt üldistena, et neid oleks võimalik kasutada 25 liikmesriigis, kuid sellisena eeldavad need kindlasti kohandamist, katsetamist ja täiustamist kohalikest oludest lähtuvalt. Seega võib käesolevat uurimust vaadelda kui katset kohandada ja täiustada juhismaterjale, püüdes välja selgitada, mil määral need ning ennekõike neis kirjeldatud karjäärteenuste pakkumise põhimõtted on kasutatavad väikeriikide kontekstis.

Uurimuse ülesehitus

Käesolev monograafia on jaotatud nelja ossa. Esimese osas antakse ülevaade uurimuses kasutatud metodoloogiast. Teises osas käsitletakse erinevaid väikeriikide definitsioone ning kirjeldatakse väikeriike iseloomustavaid tunnuseid. Kolmandas osas antakse ülevaade väikeriike puudutavas kirjanduses esile

³ CEDEFOP (2005) Improving Lifelong Guidance Policies and Systems: Using Common European Reference Tools. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

kerkivatest teemadest, mis on seotud karjääriteenustega erinevates valdkondades, nende seas majanduse, tööturu uuringute ning hariduse ja inimressursside arendamisega seotud valdkondades. Viimases, neljandas osas võetakse väikeriike puudutavas kirjanduses käsitletud teemad kokku ning tuuakse välja peamised järeldused karjääriteenuseid puudutavate väljakutsete osas, mis tulenevad väikeriikide spetsiifikast.

1. METODOLOOGIA

MEDSUI projekt

Käesolev uurimus on osa Euroopa Komisjoni poolt *Joint Action* programmi raames rahastatud projektist, mis ühendas viit riiki: Maltat, Eestit, Taanit, Sloveeniat, Suurbritanniat ning lirimaad (siit ka projekti nimetus MEDSUI). Projekti eesmärgiks oli analüüsida erinevate osapoolte vahelise koostöö suurendamise võimalusi riiklikul tasandil. MEDSUI grupp lähtus oma tegevuses ideest, et karjääriteenuste süsteemide väljatöötamisel tuleks lähtuda elukestvuse põhimõttest, st tagada kodanike kerge ja tõhus ligipääs karjääriteenustele selles kohas ja sellel ajal, kui teenuseid kõige enam vajatakse. Elukestvate karjääriteenuste paradigma eeldab erinevate teenuseid pakkuvate osapoolte koostööd, kus karjääriteenused pole mitte killustunud ning oma loogikast lähtuvad, vaid üheks orgaaniliseks tervikuks ühendatud sellisel moel, et kliendid tajuvad neid „vähenähtavatena“. Mitmetes rahvusvahelistes karjääriteenuseid puudutavates uurimustes⁴ on välja toodud, et üks võimalus sellise sidusa süsteemi väljatöötamiseks on riiklike karjääriteenuste foorumite (koostöökogude) kokkukutsumine, mis pakub erinevatele osapooltele võimaluse regulaarselt kokku saada ning oma tegevust vastastikku koordineerida. Üks MEDSUI projekti eesmärke oli analüüsida erinevate riikide kogemusi riiklike karjääriteenuste foorumite (koostöökogude) moodustamisel. Samuti oli eesmärgiks hinnata,

4 Vaata näiteks järgmisi allikaid:

R.G. Sultana (2003) *Review of Career Guidance Policies in 11 Acceding and Candidate Countries*. Turin: European Training Foundation.

Organisation for Economic Co-operation and Development (2004) *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*. Paris: OECD.

R.G. Sultana (2004) *Guidance Policies in the Knowledge Society: Trends, Challenges and Responses across Europe*. Thessaloniki: CEDEFOP.

A.G. Watts & D. Fretwell (2004) *Public Policies for Career Development: Case Studies and Emerging Issues for Designing Career Information and Guidance Systems in Developing and Transition Economies*. Washington, DC: World Bank.

R.G. Sultana & A.G. Watts (2005) *Career Guidance in Europe's Public Employment Services: Trends and Challenges*. Brussels: DG Employment and Social Services, European Commission.

Vaata ka E. Hansen (2006) *Career Guidance: A Resource Handbook for Low- and Middle-Income Countries*. Geneva: International Labour Office.

kuidas eelnevalt mainitud Euroopa ühtseid juhismaterjale ja ennekõike neis kirjeldatud karjääriteenuste pakkumise põhimõtteid on süsteemide ülesehitamisel erinevates riikides võimalik rakendada või on juba rakendatud.

Üks projekti eesmärke oli ka suurendada arusaamist väikeriikide spetsiifikast karjääriteenuste pakkumisel. Kolme MEDSUI projektis osaleva riigi (Malta, Eesti ja Sloveenia) elanikkond on väiksem kui kaks miljonit ning kahte riiki (Taanit ja Iirimaa) käsitletakse samuti vahel väikeriikidena, lähtuvalt nende suhtelisest mõjuvõimust EL-i liikmesriikide hulgas (vt. ka 3. peatükk). Ehkki erinevate rahvusvaheliste organisatsioonide, nagu OECD, Maailmapank, CEDEFOP, Euroopa Koolitusfond (ETF) ja Rahvusvaheline Töö Organisatsioon (ILO), poolt läbi viidud uurimused on väga informatiivsed ja kasulikud, tundusid paljud nendes välja toodud põhimõtted, kasutatud analüüsikategooriad ja välja pakutud soovitused kohati olevat sobivamad suurtele riikidele ja mitte niivõrd väikeriikidele. Sellest lähtuvalt tundub, et tähelepanu pööramine väikeriikide spetsiifikale, nende dünaamika, tugevuste, kitsaskohtade ja kõrgekvaliteetsete karjääriteenuste pakkumise võimaluste uurimine on karjääriteenuste edasiarendamise seisukohast oluline.

Uurimuse etapid

Uurimus koosnes neljast etapist. Esimene etapp kujutas endast kirjanduse ülevaadet ning selles keskenduti väikeriikide karjääriteenuste valdkonna probleemide mõistmiseks vajalike aspektide välja selgitamisele. Lisas I on ära toodud olulisemad allikad (inglise keeles), millest mitmetele on ka 2. peatükis viidatud. Uurimuse teises etapis viidi läbi süva-intervjuud kahe väikeriikide valdkonna eksperdiga, kellest üks on tegev tööturu uuringute ja inimressursside arendamise valdkonnas⁵ ning teine tegutseb avalikus sektoris⁶. Intervjuud viidi läbi eesmärgiga täiendada kirjanduse ülevaadet ning analüüsida kirjanduse ülevaates välja toodud ideede rakendatavust karjääriteenuste valdkonnas. Kolmandas etapis koostati esialgne uurimuse kokkuvõte, mis sisaldas kirjanduse ülevaadet ning karjääriteenuste valdkonda puudutavaid järeldusi, ning esitati see tutvumiseks MEDSUI projekti partneritele ning kahele karjääriteenuste valdkonna rahvusvahelisele eksperdile⁷. Selles etapis saadud tagasiside oli aluseks

5 Professor Godfrey Baldacchino, University of Prince Edward Island, PEI, Kanada. Intervjuu toimus 14. mail 2006 Skype tehnoloogia vahendusel. Viited professor Baldacchinole käesolevas uurimuses, millele ei ole lisatud aastaarvu, viitavad nimetatud intervjuu käigus väljaõeldud ideedele. Ma olen südamest tänulik professor Baldacchinole käesoleva uurimuse esialgsele versioonile antud põhjaliku tagasiside eest. Loomulikult olen ainult mina käesoleva uurimuse piirangute ja puudujääkide eest vastutav.

6 Dr. Edward Warrington, University of Malta, Malta. Näost-näku intervjuu toimus 19. mail 2006 Malta Ülikoolis. Käesolevas uurimuses kasutatud viited Warringtonile on seotud nimetatud intervjuuga.

7 Nendeks olid professor Anthony G. Watts, Karjääriteenuste Uuringute Keskus, University of Derby, Suurbritannia, ja dr John McCarthy, Rahvusvahelise Karjääriteenuste ja Poliitika Kujundamise Keskuse direktor, kes oli ka MEDSUI projekti välishindaja.

uurimuse lõpliku aruande koostamisele. Viimases faasis koostati küsimustik eesmärgiga katsetada mõningaid uurimuse käigus tekkinud hüpoteese. Uurimuses kasutatud küsimustik on ära toodud Lisas II (inglise keeles). Küsimustik saadeti täitmiseks karjäärteenuste spetsialistidele järgmistest väikeriikidest: Küpros (üks vastus ühelt inimeselt), Eesti (üks vastus koostatud kahe inimese poolt), Island (üks vastus koostatud kahe inimese poolt), Läti (üks vastus koostatud kahe inimese poolt), Luksemburg (üks vastus ühelt inimeselt), Malta (kaks vastust kahelt inimeselt) ja Sloveenia (üks vastus ühelt inimeselt). Kõigil juhtudel, välja arvatud viimane, saadeti vastused e-posti teel. Sloveenia puhul koguti vastused küsimustele näost-näku intervjuu käigus⁸.

2. VÄIKERIIKIDE DEFINEERIMINE JA NENDE SPETSIIFIKA

Sissejuhatus väikeriikide teemasse

1950-ndate aastate lõpu ja 1960-ndate aastate dekoloniseerimise protsessist alates on väikeriikide ja riigi suurusest tulenevate spetsiifiliste probleemide käsitlemine olnud paljude uurimuste fookuses (Selwyn, 1975). Paljud väikeriikidest kuuluvad Briti Rahvaste Ühendusse (*Commonwealth*), mis liidab 52 riiki. Neist riikidest 56% on elanikkond väiksem kui 1,5 miljonit. Paljud neist riikidest asuvad Kariibimere saartel ja Vaikse Ookeani lõunaosas. Maailmapank käsitleb 41 oma liikmesriiki väikeriigina. ÜRO Arenguprogrammi andmetel võib 29% maailma 177 riigist, st 51 riiki, vaadelda väikeriigina. 43% neist riikidest elab vähem kui pool miljonit inimest ning 10% neist riikidest elab rohkem kui 2,5 miljonit inimest. Montenegro on viimane riik, mis on väikeriikide nimekirja lisatud, olles saavutanud iseseisvuse 2006. aastal.

Kuivõrd paljud väikeriigid kuuluvad Briti Rahvaste Ühendusse, siis on Briti Rahvaste Ühenduse Sekretariaat ka toetanud ja propageerinud mitmete väikeriike puudutavate uurimuste läbiviimist. Teiste organisatsioonide seas on selle valdkonna uurimuste läbiviimist toetanud ka Maailmapank. Mitmetes maailma ülikoolides on loodud ka saare- ja väikeriikide temaatikale spetsialiseerunud uurimiskeskusi, mille hulgas võib nimetada näiteks Bristol Ülikooli (Suurbritannia), Prints Edwardi Saare Ülikooli (Kanada), Maltat ja Islandit. Selle tulemusena on kogunenud piisavalt kirjandust, mis käsitleb väikeriikide poliitilise, majandusliku, sotsiaalse ja kultuurilise situatsiooni ning haridusega seotud probleeme ja väikeriikide suhtelisi tugevusi ja nõrkusi globaalses kontekstis (Abbott, 1975; Bray, 1991).

Poliitilises mõttes on just Briti Rahvaste Ühenduse Sekretariaat, mis osaleb vaotlejana ÜRO Üldkogul, sageli vastutav väikeriike puudutavate teemade

8 Järgnevalt on esitatud nimekiri neist inimestest, kes olid lahkelt valmis Lisas II ära toodud küsimustele vastama: Küpros: Lefki Hadjitoffi; Eesti: Margit Rammo ja Katrin Mälksoo; Island: Jónína Ólafsdóttir Kárdal ja Guðbjörg Vilhjálmsdóttir; Läti: Brigita Mikelsone ja Aleksandra Joma; Luksemburg: Patrick Theisen; Malta: Pauline Bartolo ja Stephen Camilleri; Sloveenia: Saša Niklanović.

tõstatamise eest rahvusvahelisel tasandil. 1998. aastal loodi Maailmapanga ja Briti Rahvaste Ühenduse Sekretariaadi väikeriike puudutav ühisprogramm (*Joint Task Force on Small States*) eesmärgiga jätkata tööd väikeriikidele omaste probleemide väljaselgitamiseks ja nendega tegelemiseks.

Viimasel ajal on strateegiate ja poliitikate väljatöötamisele keskendunud väikeriikide uurimused laienenud ka neile riikidele, mis olles küll formaalselt osa suuremast riigist, jagavad väikeriikidele omaseid tunnuseid (näiteks suurriikide põhiterritooriumist kaugel, sageli saartel asuvad provintsid)⁹. Selline trend on eriti tervitatav kontekstis, kus rahvusriigi mõiste analüüsiühikuna tundub poliitiliste algatuste kontekstis järjest enam piiratud ja sobimatu. MEDSUI projekti liikmed on sellega seoses mitmel puhul välja toonud, et väikeriikide karjäärteenuste süsteeme iseloomustavad tunnused sobivad sageli ka suurriikide eemalasuvate maapiirkondade karjäärteenuste süsteemide kirjeldamiseks ning väikeriikide karjäärteenuste pakkumist puudutavad järeldused võivad olla kasutatavad ka nende piirkondade karjäärteenuste edasiarendamiseks¹⁰.

Väikeriikide spetsiifika

Käesoleva uurimuse aluseks on idee, et väikeriigid ei ole ainult suurriikide väiksemõõtmelised koopiad. Enamik väikeriikide uurijaid toonitab, et riigi suurus toob endaga kaasa teatud liiki „mikrokliima“ tekke, mis omakorda loob teatud sotsiaalsete, majanduslike ja kultuuriliste suhete süsteemi, mis on väikeriikidele spetsiifiline (või on vähemalt väikeriikide puhul rakendatav) ja seega olemuslikult erinev suurriike iseloomustavast suhete süsteemist. Selline arusaam on ka käesoleva uurimuse aluseks¹¹.

„Väiksuse“ defineerimine

Väiksuse definitsioonid erinevad sõltuvalt ajast ning defineerijast. Väikeriike defineerivad piirid on üldjuhul seotud võimusuhetega, esindades teatud gruppide

9 Vaata näiteks G. Baldacchino and D. Milne (eds.) (2006). 'Sub-National Island Jurisdictions' – Special issue, *The Round Table: International Journal of Commonwealth Affairs*, Vol.93(386), pp.487-626.

10 Näiteks väärrib tähelepanu asjaolu, et Šotimaa Karjäärteenuste Kogu liige, kes töötab Orkney's, leidis, et mitmed käesolevas uurimuses käsitletud teemad haakuvad selgesti tema kogemusega karjäärteenuste süsteemi juhtimisest väikesel Põhja-Šotimaa saarel. Põhjalikuma analüüsi sellel teemal leiad järgmisest allikast: G. Baldacchino, L. Felt and R Greenwood (eds.) (2006) *Remote Control: Governance from Islands and Remote Rural Regions*. Memorial University of Newfoundland: ISER Press.

11 Warringtoni järgi on väikeriikide spetsiifilise mikrokliima tekkimise oluliseks tunnuseks elanikkonna tihedus. Teisisõnu, mitmed riigi suurusega seotud tunnused, millest edaspidi pikemalt juttu tuleb, on selgemini eristatavad nende riikide puhul, kus elanikkond on tihedalt kontsentreerunud väikesse geograafilisse piirkonda, võrreldes nende riikidega, kus elanikkond paikneb hajusalt suurel territooriumil. Sellisest perspektiivist lähtudes muutub „lähedus“ vägagi oluliseks mõisteks.

huve ning määrates muuhulgas ära ka erinevate osapoolte õigused teatud ressurssidele (näiteks rahvusvaheliste organisatsioonide poolt jagatav sotsiaalabi) (Hindmarsh, 1996). 1960-ndatel aastatel pakuti näiteks väikeriike defineerivaks piiriks 1 kuni 2,9 miljonit elanikku (Hein, 1985, 24-25). 1980-ndate aastate keskpaigaks ning 1990-ndateks aastateks näivad erinevad autorid olevat saavutanud üksmeele, et maksimaalne elanike arv, mille puhul riiki loetakse veel väikeriigiks, on 1,5 miljonit (Bray et al., 1991; Bray & Packer, 1993), käsitledes reaalselt enamasti piirina 1 miljonit elanikku (Clarke & Payne, 1987; Baldacchino, 1993) ja mõnel juhul 0,1 miljonit elanikku (Packer, 1991). Käesolevas uurimuses on väikeriiki defineeriva piirina kasutatud 2,5 miljonit, mis võimaldab kaasata 6 Euroopa riiki uurimuse empiirilisse analüüsi¹². Samuti on oluline siinkohal välja tuua, et väikeriike puudutavas kirjanduses kasutatav „väiksuse“ mõiste erineb olenevalt sellest, kas seda kasutab konkreetne riik iseenda kirjeldamiseks või kasutatakse seda rahvusvahelisel tasandil väikeriikide arenguprobleemide käsitlemiseks. Euroopa uuringutes kasutatakse väikeriigi mõistet ka selliste riikide kirjeldamiseks nagu näiteks Taani, Soome ja Iirimaa, mille elanikkond on suurem võrreldes selliste „mikro-riikidega“ nagu Küpros, Eesti, Malta või Luksemburg, kuid siiski „väike“ võrreldes Prantsusmaa, Suurbritannia või Saksamaaga. Sellistes uurimustes on väikeriigi defineerimise aluseks pigem riigi mõjuvõim Euroopa Liidu otsustusprotsessides, mitte niivõrd elanikkonna suurus (vaata ka Ingebritsen et al., 2006).

„Väiksuse“ poliitika

„Väiksuse“ definitsiooni muutumine aja jooksul meenutab meile, et väikeriikluse mõtestamine on selgelt poliitiline ja kultuuriline protsess. Geograafilises ja majanduslikus mõttes äärealadel asuvate riikide puhul on need poliitilised ja kultuurilised protsessid sageli seotud koloniseerimise, dekoloniseerimise ja neokoloniseerimisega. „Väiksuse“ definitsiooni ja väikeriike kirjeldavate tunnuste poliitilisus on samuti ilmne, kuivõrd sellised iseloomustused põhinevad sageli nende mõistetetele ja mudelitele, mida suurriikidest pärit sotsiaalteadlased enesestmõistetavusega kasutavad, eeldades nende automaatset sobivust igasuguse sotsiaalse reaalsuse kirjeldamisel (Watters, 1987) ning varjates seeläbi asjaolu, et ka need mõisted ja mudelid on sotsiaalselt konstrueeritud. Üks selliste mõtteskeemide puudusi on see, et nad lähtuvad nn puudulikkuse teooriast. Teisisõnu, väikeriiki nähakse puudulikuna, kuna ta ei vasta kõigile neile kriteeriumidele, mille alusel defineeritakse head ja edukat riiki. Sellises paradigmas on tavaline, et majandusmudeleid, mis on enamasti välja töötatud suurriikide situatsioonist lähtuvalt, käsitletakse taustsüsteemina ka väikeriikide puhul ning kasutatakse ka nende olukorra kirjeldamiseks.

Baldacchino (1993) lisab, et väikeriikide kirjeldamiseks kasutatavad mõtteskeemid on sageli oma toonilt diskrimineerivad, eeldades varjatult, et „suur“

12 Siinkohal ei ole arvesse võetud 6 Euroopa mikro-riiki, milleks on Gibraltar, San Marino, Vatikan, Andorra, Liechtenstein ja Monaco.

on normaalne ja soovitatav, samas kui „väike“, kui teda üldse arvesse võetakse, on vähetähtis ja alamõõtmeline (Baldacchino, 1993, p. 30). Sageli ei ole „suur“ mitte ainult normiks, vaid ka eeldatavaks arengusuunaks: väikeriikide arengu mõiste tugineb enamasti lääneriikide majandusliku ja kultuurilise edu kriteeriumitele (Bertram, 1987; Watters, 1987; Hauofa, 1993). Nagu Baldacchino (1993, p. 33) on tõdenud, ei pruugi mikro-riikide poliitikate väljatöötajad olla teadlikud sellest, et nende arusaam oma riigi huvidest, probleemidest ja väljavaadetest on oluliselt mõjutatud väliselt konstrueeritud, lääneriikide suunas vildakate teooriate ja mudelite poolt, mis ütlevad, kuidas asjad peavad olema.

Väikeriikide tunnusjooned

Mitmed uurijad on olemasoleva väikeriike puudutava kirjanduse põhjal püüdnud määratleda väikeriikide ühiseid võtmetunnuseid. Üks kasulik selleteemaline ülevaade, mis on küll kahjuks mõnevõrra mõjutatud eelpool mainitud puudulikkuse teoriast ning käsitleb eelkõige majanduslikult vähearenenud piirkondi, on välja antud Briti Rahvaste Ühenduse Sekretariaadi poolt¹³. Nimetatud ülevaates välja toodud väikeriike iseloomustavad tunnused sisaldavad järgmisi:

[a] *Territoriaalne eraldatus*: Mitmeid väikeriike, millest paljud on saareriigid, iseloomustab eraldatus muust maailmast, omab olulist mõju majandusele ning riigivalitsemisele. Maailma olulisematest kaubandus- ja ärikeskustest kaugel viibimine muudab maailmaturgudega suhtlemise väikeriikide jaoks raskeks. Transpordikulud on tavaliselt kõrged, kuna väikeriigid asuvad enamasti peamistest eksporditurgudest kaugel. Situatsioonis, kus väikeriik koosneb mitmest eraldiasetsevast saarest, on ka kohaliku ärikeskkonna tekitamine ja ülevaheldamine raskendatud.

[b] *Haavatavus looduskatastroofide suhtes*: Paljud väikeriigid asuvad looduskatastroofide ja keskkondliku ning ökoloogilise riski piirkonnas, mis võivad mõjutada tervet elanikkonda ja riigi majanduslikku olukorda. Kuivõrd väikeriikide majandus on sageli vähediferentseeritud ning põhineb vaid mõnele üksikule majandusvaldkonnale (vt ka punkt [d] edaspidi), siis võib looduskatastroofide mõju, mis puudutab vaid üht majandussektorit (näiteks turismi), mõjutada väga teravalt kogu majandussüsteemi.

[c] *Piiratud institutsionaalne võimekus*: Enamike väikeriikide jaoks on nii avaliku sektori kui ka erasektori institutsionaalne võimekus tõsiseks probleemiks. Riigi ja inimressursside väiksus on seejuures lisafaktoriks. Olukord on veelgi keerulisem nendes väikeriikides, kus elanikkond on jaotunud hajusalt suurel territooriumil. Seistes silmitsi globaliseerumisest tulenevate väljakutsete ja võimalustega, tõdevad mitmed väikeriigid, et neil ei ole piisavalt institutsionaalseid ressursse, et täiel määral osaleda rahvusvahelistes finants- ja kaubanduskõnelustes.

13 Järgneva allika põhjal: www.commonwealthsmallstates.org/Default.aspx?page=3

[d] *Majanduse vähene diferentseeritus:* Enamik väikeriike on oma väikese siseturu vajadustest tulenevalt tootmise ja ekspordi osas üsna kitsalt spetsialiseerunud. Kui senine põhitegevus muutub väheproduktiivseks tuleb see asendada millegi muuga. Selline olukord muudab väikeriigid maailmamajanduses toimuvate muutuste suhtes vägagi tundlikuks.

[e] *Avatus:* Avatus muu maailma suhtes toob endaga kaasa mitmeid eeliseid. Väikesed majandussüsteemid toetuvad enamasti suurel määral väliskaubandusele ning välisinvesteeringutele, et tulla toime siseriikliku ressursside puudusega. Kuigi selline avatus välismaailmale on kasulik innovatsiooni ja välise konkurentsi seisukohast, muudab see väikeriigid haavatavaks väliste majandus- ja keskkonnakatastroofide suhtes. Sisemajanduse vähene diferentseeritus on seejuures lisaprobleemiks.

[f] *Ligipääs väliskapitalile:* Ligipääs maailma finantsturgudele on väikeriikide jaoks olulise tähtsusega, sest aitab neil toime tulla võimalike katastroofide ja järskude muutustega elanikkonna sissetulekutes. Samas näivad uurimused kinnitavat, et erasektor tajub väikeriikidesse investeerimist riskantsemana võrreldes suurriikidega, kuna riskide hajutamine on raskem ja turule pääsemine keerulisem.

[g] *Sissetulekute muutused:* Väikeriikide elanike sissetulekute muutused on üldjuhul suurte riikide sissetulekute muutustest suuremad. Väikeriikide aastase tegeliku sissetulekute kasvu standardhälve ühe elaniku kohta on ligi 25% kõrgem kui suurte riikide sama näitaja. Sellisele sissetulekute muutumisele on kolm peamist põhjust: (i) väikeriikide majandus on tundlikum maailmaturu hindade kõikumise suhtes, kuna see sõltub suurte riikidega võrreldes suuremal määral ekspordist ja impordist; (ii) väikeriikide tootmine ja eksport on enamasti vähediferentseeritud; (iii) paljud väikeriigid asuvad looduskatastroofide piirkonnas, mis riigi väiksuse tõttu mõjutavad kogu elanikkonda. Enamik vaesemaid väikeriike on tootmise ja kaubanduse osas kitsalt spetsialiseerunud. Samas on osa väikeriike, näiteks Küpros, Malta ja Island, kaubanduse osas vägagi avatud ning nende majandus on rohkem diferentseeritud¹⁴.

Eelnevalt kirjeldatud tunnuseid on hea meeles pidada, kui me asume käsitlema väikeriikide eripära Euroopa kontekstis, sellest hoolimata, et mitmed kirjeldatud teemad ei ole selles kontekstis rakendatavad ega asjakohased.

14 Briti Rahvaste Ühenduse Sekretariaat toob ühe väikeriike iseloomustava tunnusena välja ka vaesuse, märkides, et vaesuse tase on väikeriikides kõrgem ja sissetulekute jaotumine elanikkonnas vähem ühtlane võrreldes suuremate riikidega. Sellistel juhtudel on sissetulekute muutumine aastate lõikes veelgi tõsisemaks probleemiks, kuna vaesed tulevad sissetulekute muutustega kehvemini toime. Baldacchino (personaalses vestluses) tõdeb siiski, et viimase aja uurimuste tulemused ei kinnita seoste olemasolu vaesuse ja riigi väiksuse vahel. Ta toob välja, et väikesed, sageli saareriigid on oma suurtest naabritest enamasti rikkamad ning avaliku sektori tähtsus ning sealne tööhõive, tasakaalustab erinevused suuremate riikide ja väikeriikide vahel. Baldacchino, toetudes Armstrongi ja Read'i töödele (1998, 2002, 2005) pakub välja, et riigi topograafiline iseloom (näiteks mägist ja eraldatud piirkondade olemasolu) on arengu mõttes suuremateks takistusteks kui riigi territoriaalne suurus.

3. VÄIKERIIKE PUUDUTAVAD UURIMUSED

Peamised uurimissuunad väikeriikide valdkonnas

Väikeriike puudutav uurimisvaldkond koosneb mitmetest erinevatest suundadest. Käesoleva uurimuse kontekstis on oluline välja tuua viis peamist uurimissuunda: (a) väikeriikide poliitika ning poliitikate väljatöötamise protsess; (b) väikeriikide majandusareng ning tööjõuturu olukord; (c) väikeriikide haridussüsteem ning inimressursside arendamisega seonduv; (d) riigivalitsemisega seonduv; ja (e) väikeriikide sotsio-kultuurilised tunnused. Siinkohal on oluline rõhutada, et kõik mainitud valdkonnad on omavahel tihedasti seotud ning siinkohal on need eristatud vaid selguse huvides. Kõik viis valdkonda pakuvad ideid mõistmaks paremini väikeriikide karjääriteenustega seonduvaid väljakutseid.

(a) Väikeriikide poliitika ja poliitikate väljatöötamine

Suur osa väikeriike käsitlevast kirjandusest puudutab väikeriikide välispoliitikat, keskendudes sellele, kuidas väikeriigid sõlmivad ning säilitavad suhteid teiste maailma võimukeskustega. Väikeriikidel tuleb sageli otsustada, kas jääda neutraalseks või millises ulatuses ja kellega sõlmida koalitsioone (Ørvik, 1953; Fox, 1959; Rothstein, 1968; Höll, 1984). Sellise mõtteviisi aluseks on eeldus, et väikeriigid saavad selliste otsuste langetamisel oma mõjuvõimu rakendada.

Teine osa väikeriike käsitlevast kirjandusest sisaldab väikeriikide poliitikate ning nende väljatöötamise protsessi puudutavaid võrdlevaid uurimusi (Katzenstein, 1984; 1985; Alapuro, 1985; Jackson, 1990). See uurimissund on karjääriteenuste kontekstis eriti olulise tähtsusega, kuivõrd kirjeldab ühelt poolt erinevate väikeriikide sisemisi protsesse poliitikate väljatöötamisel, teisalt aitab aga mõista, kas väikeriike tuleks vaadelda ennekõike kui poliitikate ülevõtjaid või kui poliitikate väljatöötajaid.

Kolmas osa kirjandusest tegeleb selliste teemadega nagu väikeriikide eneseteadvustamine ja -määratlemine, vähemusküsimused, suurriikidest lahkulöömine ning väikeriikide iseseisvuse õiguslikud alused seoses maailma mõjuvõimsaimate riikidega (Chazan, 1991; Heraclides, 1991; Lehning, 1998; Bartkus, 1999).

Väikeriigid Euroopa Liidus

Neutraliteedi säilitamine või koalitsiooni moodustamine on olnud üheks peamiseks diskussiooniteemaks väikeriikide Euroopa Liiduga liitumist või Liidust väljajäämist puudutavates otsustes. Mitmetes uurimustes on käsitletud Euroopa Liiduga liitumise motiive ja sellega seonduvaid kahtlusi, samuti ka väike- ja suurriikide vahelisi pingeid, mis jätkuvalt eksiseerivad vaatamata sellele, et väiksust on Euroopa uuringute kontekstis enamasti defineeritud teisiti võrreldes

Maailmapanga ja Briti Rahvaste Ühenduse uurimustega, nagu eelnevalt mainitud¹⁵.

Väikeriikide mõjuvõim: Euroopa Liidu näide

Osa pingetest väike- ja suurriikide vahel rahvusülestes organisatsioonides ja ühendustes tuleneb asjaolust, et väikeriikide võimu suurus neis ühendustes ei ole alati võrdelises seoses riigi suurusega. Eriti kerged on sellelaadsed pinged tekkima situatsioonis, kus nii väike- kui ka suurriikidel on üks hääl ning ühesugune veto-õigus. Ingebritsen (2004) märgib, et mõnel juhul võib väikeriikide mõjuvõim maailmapoliitilistes küsimustes olla ootamatult suur. Nii on väikeriigid mänginud Euroopa Liidu integratsioonis oluliselt suuremat rolli, kui enamasti arvatakse. Hoolimata sellest, et väikeriigid ei oma suurt võimu Euroopa Liidu institutsioonide mängureeglite kehtestamisel, ning enamasti nähakse neid pigem poliitikate ülevõtjate mitte aga poliitikate väljatöötajatena, on nad siiski mõjutanud oluliselt Euroopa Liidu tegevuskava ja institutsioonide väljakujunemist. Kaks näidet sellisest mõjust on Taani veto Maastrichti Lepingule ning Iirimaa esialgne keeldumine Nizza Lepingu allkirjastamisest.

Väikeriikide mõjuvõimu reguleerimise mehhanismid

Rahvusülestes organisatsioonides on välja töötatud terve rida strateegiaid, et reguleerida väikeriikide mõjuvõimu nende jaoks oluliste teemade kajastamisel rahvusvahelistes tegevuskavades. Euroopa Liidus on näiteks kehtestatud kolm mehhanismi, mille abil vähendada suurte ja väikeste riikide erinevatest huvidest tulenevaid võimalikke konflikte. Nendeks mehhanismideks on kaalutud häälte kasutamine Ministrite Nõukogus, Euroopa Komisjoni roll ja erinevate liikmesriikide esindatus selles ning eesistuja maa regulaarne ümbervalimine. Kõik kolm mehhanismi on kehtestatud selleks, et tagada liikmesriikide põhimõtteline võrdsus EL-is, kuid samas anda suurtele riikidele nende suurusele vastav mõjuvõim. Hiljutine EL-i laienemine on tekitanud diskussiooni, kas seni kasutusel olnud mehhanismid suudavad jätkuvalt tagada Liidu sujuva funktsioneerimise. Tasub vaid meenutada, et üheksa riiki kümnest, mis 2004. aasta mais Euroopa Liiduga ühinesid, olid väikeriigid või keskmise suurusega riigid. Diskussiooni on tekitanud eelkõige asjaolu, et väikeriikide hääled võivad üheskoos moodustavad suurriikide häälte suhtes kergesti enamuse ning võivad seega Euroopa Liidu üldiste huvide suunda oluliselt muuta. Laienemisele eelnenud Nizza Lepingu tegevuskava viis seetõttu sisse hääletussüsteemi

15 Lee (2004) loeb väikeriigiks EL-i kontekstis kõiki neid riike, millel on Ministrite Nõukogus 3 või 4 häält ning mille elanikkond on väiksem kui 10 miljonit ning „miniriigiks“ neid riike, millel on Ministrite Nõukogus 2 häält ning mille elanikkond on väiksem kui 1 miljon. Sellise definitsiooni alusel kuuluvad 5 endist liikmesriiki väikeriikide gruppi (Taani – 5,3, Iirimaa – 3,7, Austria – 8,1, Rootsi – 8,9 ja Soome – 5,1 miljonit elanikku) ning üks riik (Luksemburg – 0,4 miljonit elanikku) miniriikide gruppi. Uutest liikmesriikidest on viis riiki väikeriigid (Läti – 2,4, Leedu, 3,7, eesti – 1,4, Sloveenia – 2 ja Slovakkia 5,4 miljonit elanikku) ning kaks miniriigid (Küpros – 0,8 ja Malta – 0,4 miljonit elanikku).

muudatused, kehtestades kahekordse häälteenamuse süsteemi, mis peaks aitama vältida võimu tasakaalutust väikeriikide esindatuse järsu kasvu järel.

Väikeriigid „sotsiaalsete normide eestkostjatena“

Eelneva diskussiooni põhjal võib väita, et need käsitlused, mis rõhutavad ainult väikeriikide haavatavust, on sotsioloogilises mõttes mittekehtivad. Lisaks sellele omavad väikeriigid piisavalt kogemusi sellest, kuidas edukalt toime tulla nendes süsteemides ja institutsioonides, kus nad otseselt mängureegleid ei kehtesta. Ingebriksen (2004) on vägagi tabavalt märkinud, et peale 1989. aastat, mil võim maailmas nihkus militaarsfäärist moraaliga seotud elualadele, on nii mõnedki väikeriigid võtnud selles uues maailmapoliitilises situatsioonis enda kanda autoriteedi rolli ning tegutsevad tänases poliitilises elus „sotsiaalsete normide eestkostjatena“. Samuti on väikeriigid teadlikud sellest, et eraldiseisvate riikidena ei pruugi nad suurriikidega läbirääkimistel kuigi edukad olla. Sellest puudusest ülesaamiseks moodustavad väikeriigid valitsustevahelistes kõnelustes sageli koalitsioone.

(b) Väikeriikide majandus ja tööjõuturg

Väikeriike puudutava kirjanduse põhjalikul analüüsimisel ilmneb, et väikeriikide majandust on võimalik iseloomustada teatud võtmetunnuste alusel. Alljärgnevalt on neid tunnuseid lühidalt kirjeldatud koos igast tunnusest tulenevate väljakutsetega. Nagu edasistest peatükkidest selgub on kõik need tunnused otseselt või kaudselt seotud ka karjääriteenuste valdkonnaga.

- Väikeste arenguriikide majandust kirjeldatakse sageli kasutades terminit „*MIRAB*-majandus“, kus lühend *MIRAB* tuleneb inglisekeelsetest sõnadest *migration* (migratsioon), *remittances* (finantsabi), *overseas aid* (rahvusvaheline sotsiaalabi) ja *bureaucracies* (bürokratia) (Watters, 1987). Bertram (1986) märgib, et paljude väikeriikide, eriti just saareriikide puhul on finants- ja sotsiaalabi ning avaliku sektori tööhõive väga levinud nähtuseks ning kujutab endast sageli ootuspärast majandusarengu strateegiat.
- Traditsiooniliselt on väikeriikide tootmine ja eksport seotud ühe konkreetse, sageli väga spetsiifilise majandusvaldkonnaga. Selline olukord muudab väikeriikide majanduse maailmaturgude hinnakõikumiste suhtes vägagi tundlikuks. Olles spetsialiseerunud ühele majandusharule ei ole siseriiklik konkurents enamasti väikeriikide majandusele omane ning seega ei ole neil sageli ka stiimulit efektiivsuse tõstmiseks, kulude vähendamiseks ning uuenduste sisseviimiseks.
- Väikeriikide tagasihoidlik toodang, mis tuleneb osaliselt nende siseturu väiksusest, territoriaalsest eraldatusest ning sõltuvusest maailmaturu olukorrast, muudab väikeriikide majanduse jätkuvalt haavatavaks.
- Väikeriikide siseturu „avatus“ toob endaga kaasa muud majanduslikud väljakutsed, mis on suurel määral seotud asjaoluga, et nende import,

protsendina rahvamajanduse kogutoodangust (RKT), on sageli oluliselt kõrgem ekspordist. Näitena võib siinkohal tuua Bacchus'i (2005) andmed, mille järgi 42-st väikeriigist, mille andmed olid 2002. aastal kättesaadavad, oli 30 riigi puhul (so rohkem kui 71% juhtudel) impordi osakaal RKT-st kõrgem ekspordi osakaalust. 22 riigi puhul (so rohkem kui 50% juhtudel) oli impordi osakaal RKT-st 10% võrra kõrgem ekspordi osakaalust.

- Väikeriikide tüüpiliseks riiklikuks sissetuleku allikaks on olnud impordiartiklitelt võetavad maksud. Globaliseerivas maailmas muutub sellise maksustamispoliitika rakendamine järjest raskemaks, vähendades drastiliselt sissetulekuid, mille alusel siiani on toimunud avalike teenuste finantseerimine. Sellest tulenevalt muutuvad osa neist teenustest, nende hulgas ilmselt ka karjääriteenused, rohkem „iluasjakesteks“, mida ei ole ilmingimata tarvis.
- Majanduse arendamise eesmärgil on mõned väikeriigid loonud tugevad majandussuhted mõnede majanduslikus mõttes rohkem arenenud riikidega. Sageli on need sidemed loodud just endiste koloniaalmaadega, mis on ekspordi mõttes väikeriigi jaoks kergesti ligipääsetavad. Sellised majandussidemed aitavad mõnel juhul kaasa turismi ja finantsteenuste arengule ning vahel varustavad enamarenenud riiki ka odava tööjõuga. Kuigi sellised majandussuhted toovad sageli endaga kaasa töökohtade arvu kasvu väikeriigis, saavad neist suhetest kõige rohkem kasu siiski paremal järjel olevad väikeriigi kodanikud. Sageli omavad just need elanikegrupid ressursse, et investeerida tootmisesse ja teenustesse, mille järgi välispartneritel nõudlust on. Selle tulemusena muutub sissetulekute jaotumine erinevate elanikkonna gruppide vahel veelgi ebaühtlasemaks. Tuleb siiski tõdeda, et Maailma Kaubandusorganisatsioon (WTO) on selliste teatud grupe eelistavate kaubandussuhete loomise suhtes kasvavalt kriitiline. Eeldatavalt on väikeriigid pikemas perspektiivis sunnitud sellistest majandussuhetest loobuma ning suunama oma tähelepanu pigem tööjõu arendamise nendes valdkondades, kus nad on hinna alusel konkurentsivõimelised, arendama oma tootmist ning vähendama tootmiskulusid. Mõju karjääriteenuste valdkonnale on seejuures ilmne.
- Siseturg on väikeriikides üldjuhul piiratud ning nende sisemajanduse kogutoodang (SKT) on madal (Lee, 2004). Siseriiklik tööturg pakub seega vaid piiratud hulgal ja vähese variatiivsusega töökohti ega ole palgataseme mõttes konkurentsivõimeline. Sellisena ei ole kohalik tööturg väikeriikide elanike jaoks eriti atraktiivne ning nad on töö leidmise eesmärgil valmis emigreeruma suuremate võimalustega naaberriikidesse. Selline olukord on jällegi selgelt seotud karjääriteenuste valdkonnaga, millel peatume järgmises peatükis pikemalt.
- Nagu eelnevalt mainitud mõjutab globaliseerumine väikeriikide majanduse ja tööturu olukorda mitmes mõttes. Mõned neist mõjuteguritest on välja toodud alljärgnevalt:

- (a) Teoreetiliselt võib globaliseerumine kaasa tuua nende välisturgude arvu suurenemise, kus väikeriigid oma tooteid turustada saavad. Selliseid võimalusi tuleb siiski näha tiheneva konkurentsi kontekstis. Avanevate võimaluste ärakasutamise oskus on väikeriikide jaoks võtmetähtsusega. Samuti võib riigi väiksus olla seotud inimressursside kasutamist puudutava paindlikkusega. Selles mõttes võib väikeriikidel suurte majandussüsteemide ees eeliseid olla. Karjääriteenused aitavad seejuures kaasa tööjõu efektiivsele rakendamisele situatsioonis, kus on tarvis kiiresti reageerida majanduses toimuvatele muutustele.
- (b) Nagu eelnevalt mainitud on globaliseerumine seotud kaubandusbarjääride kadumisega, muuhulgas ka impordimaksude vähenemisega. Selle tulemusena vähenevad toetused, mida traditsiooniliselt on kasutatud kohaliku tootmise ülevalpidamiseks ning arendamiseks, ning riiklikud ettevõtted, eelkõige need, mida on rahastatud riigieelarvest, erastatakse. Avaliku sektori töökohtade kokkukuivamine võib tuua kaasa drastilisi tagajärgi kohaliku elanikkonna tööhõivele. Kuna elanikkonna tööalane ettevalmistus ei ole enamasti väga diferentseeritud, siis ei ole väikeriigid tõenäoliselt võimelised ka tasakaalustama avaliku sektori töökohtade kadumist uute erasektoris tekkivate töökohtade abil.
- (c) Globaliseerumise kontekstis läheb võim järjest enam erinevate rahvusüleste organisatsioonide kätte ning riigi seisukohalt olulisi otsuseid ei langetata sageli enam mitte riiklikul tasandil, vaid selliste rahvusvaheliste organisatsioonide poolt, nagu näiteks Maailma Kaubandusorganisatsioon (WTO) või Euroopa kontekstis Euroopa Liit. Ehkki selline võimu nihkumine mõjutab kõiki riike nende suurusest hoolimata, on see teema väikeriikide enesemääratlemise seisukohalt kriitilisema tähtsusega, sest sageli ei ole väikeriikide institutsionaalne võimekus piisavalt kõrge, et rahvusvaheliste finants- ja kaubandusorganisatsioonidega läbirääkimistel oma seisukoht läbi suruda.
- (d) Globaliseerumisega kaasnevatest tihedamatest majandussidemetest tulenevalt võivad väikeriigid end veelgi enam väliste sündmuste, eriti majanduses toimuvate muutuste poolt haavatavatena tunda. Selline haavatavus ei ole seotud pelgalt vähese majandusliku diferentseeritusega, mida oleme juba väikeriike iseloomustava joonena maininud, vaid ka nende järjest suurema avatusega maailmaturgudele, milles toimuva üle väikeriigid oma suuruse tõttu enamasti väga palju võimu ei oma.

(c) Hariduse ja inimressursside arendamisega seonduv

Kirjanduse põhjal saab väita, et ka väikeriikide haridussüsteeme ning inimressursside arendamise valdkondi on võimalik kirjeldada teatud sarnaste tunnuste põhjal, millest osa on otseselt seotud karjääriteenuste valdkonnaga. Mõned neist ühistest tunnustest, koos neist tulenevate väljakutsetega, on alljärgnevalt välja toodud:

- Kuivõrd väikeriigid ei ole enamasti eriti rikkad loodusvarade poolest, siis sõltuvad nad üldjuhul majandusliku edu saavutamisel oma riigi elanikkonnast. Kui hetkel püüdlevad kõik riigid teadmuspõhisele ühiskonnale vajalike oskuste ja teadmiste arendamise ning propageerimise poole, siis väikeriikide puhul on vajadus teadmuspõhise majanduse vajadustele vastava ettevalmistusega elanikkonna järele veelgi suurem, kuivõrd just sellise ettevalmistusega töötajaskond on majandusliku kasvu aluseks. Karjääriteenuste olulisus on selles kontekstis ilmne. Teadmusepõhine majandus eeldab inimressursside arendamist just teaduse ja tehnoloogia valdkondades. Väikeriikide uurimistöoga seonduv potentsiaal on sageli piiratud, toetudes suurel määral neile tehnoloogilistele uuendustele, mis on väljatöötatud suuremates riikides. Ehkki väikeriigid on sageli vägagi edukad kõrgetasemelise hariduse ja koolituse pakkumisel, on nende võimalused suurepärase töövõimaluste pakkumisel üsna piiratud. Selle tulemusena muutub „ajude väljavool“ väikeriikides järjest tõsisemaks probleemiks, kuivõrd väikeriigid investeerivad väga ulatuslikult ma töötajaskonna koolitamisest vaid selleks, et näha, kuidas suuremaid võimalusi pakkuvad naaberriigid nende kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu ära tõmbavad.
- Paljudel juhtudel ei ole väikeriikide jaoks majanduslikult mõttekas töötada välja oma kõrghariduse süsteem või siis pakkuda kõrgharidust väga erinevates valdkondades. Näiteks Luksemburgi noored lähevad üldjuhul kõrgharidust omandama naaberriikide ülikoolidesse ning Küprose ainus ülikool avas oma ukse alles 1992. aastal. Välismaal õppimine viib aga sageli selleni, et väikeriikide kodanikud õpivad asju, mida neil oma koduriigis pole võimalik rakendada või siis otsustavad nad ülikooli lõpetamise järel kodumaale mitte naasta, kuna välismaal avanevad neile paremad karjäärivõimalused. Globaliseerumine võib küll viimati mainitud probleemi pisut vähendada, kuivõrd rahvusvahelised organisatsioonid muudavad oma tootmist ning värbamispraktikaid järjest rohkem rahvusvaheliseks, seega põhimõtteliselt suurendades karjäärivõimalusi ka väikeriikides. Samas rakendavad rahvusvahelised ettevõtted aga järjest enam praktikaid, kus võimekamaid töötajaid saadetakse tööle teistesse riikidesse, tekitades seega teistsuguse „ajude väljavoolu“ vormi väikeriikide jaoks.
- Väikeriikide elanikkonna väiksusest tulenevalt on ka oma toodete turustamiseks mõeldud siseturg enamasti üsna piiratud. Sellest tulenevalt ei ole väikeriikide jaoks enamasti majanduslikult mõttekas välja töötada oma koolitusmaterjale ning muid õppevahendeid, veelgi vähem neid pidevalt kaasajastada. Selline olukord kehtib näiteks õpikute puhul, aga ka karjääriteemaliste käsiraamatute ja mitmete muude karjäärivaldkonna abimaterjalide osas.
- Väikeriike iseloomustab sageli ka eriala spetsialistide vähesus. Sellest tulenevaid probleeme käsitletakse pikemalt järgmises peatükis. Siinkohal tasub vaid mainida, et erinevate hariduse ja koolitusega seotud programmide elluviimine on väikeriikides sageli raskendatud just piiratud inimressursside

tõttu. Üks võimalus selle probleemiga tegelemiseks on väliskolleeegide kasutamine, mis näib küll olevat efektiivne viis projekti elluviimiseks lühiajaliselt, kuid toob pikaajalises perspektiivis endaga kaasa uusi probleeme. Sellise strateegia kasutamine on ühelt poolt väga kallis ning ei pruugi kohaliku palgataseme suhtes õiglane olla, samas annab selline strateegia palju võimu kohalike teemade üle otsustamiseks väljast tulevatele töötajatele, kes enamasti ei ole eriti hästi kursis kohaliku sotsiaalse ja kultuurilise taustaga. Samuti on väikeriikidel piiratud inimressursside tingimustest sageli raske leida töötajaid, kes oleksid oma põhitöö asemel või kõrvalt valmis välismaalastest kolleeegidega koos projekte ellu viima.

(d) Riigivalitsemisega seonduv

Mõned väikeriikide riigivalitsemist iseloomustavad ühistunnused ning neist tulenevad võimalikud probleemid on välja toodud alljärgnevalt:

- Elanikkonna väiksusest tulenevalt ei pruugi väikeriikides alati jätkuda piisavalt kompetentseid inimesi juhtivate positsioonide täitmiseks. Väikeriikide madal institutsionaalne võimekus torkab eriti silma globaliseerumise kontekstis, kus väikeriikidel tuleb järjest enam sõlmida koostöösuhteid teiste riikidega. Selline probleem on selgelt ilmnunud Euroopa Liiduga liitumise kontekstis, kus Euroopa Komisjoni poolt etteantud nõuete täitmine oli nii mõnelegi liituvale väikeriigile tõsiseks väljakutseks.
- Mitmed autorid on välja toonud, et riigivalitsemise mudelid, mida väikeriigid kasutavad, on sageli välja töötatud suurte riikide kontekstist lähtudes ning need ei pruugi seega olla alati väikeriikide jaoks sobivad ning nende konteksti ülekantavad. Sellest tulenevalt seisavad väikeriigid sageli silmitsi olukorraga, kus neil tuleb toime tulla keerulise riigivalitsemise süsteemiga, mis ei vasta nende vajadustele ning ei võta arvesse riigi väiksusest tulenevaid eeliseid ja võimalusi.
- Hoolimata sellest, et väikeriikide kvalifitseeritud tööjõu hulk on sageli üsna piiratud, eeldavad riigivalitsemise süsteemid ja mehhanismid sageli, et see piiratud hulk töötajaid, kes on tegevad avalikus sektoris, täidavad samal moel samasuguseid rolle, mida suuremates riikides täidab suurem hulk töötajaid. Juhtivatel positsioonidel olevad töötajad peavad seetõttu sageli täitma väga erinevaid ja sageli lausa vastandlikke rolle – fenomen, mida on nimetatud ka multifunktsionaalsuseks (vaata ka Farrugia ja Attard, 1989). Multifunktsionaalsust ei tuleks seejuures segi ajada ületöötamise, vähese efektiivsuse ja rolli segadusega. See on väikeriikide eluviis. Mitmetes analüüsides on välja toodud multifunktsionaalsuse eelised väikeriikide jaoks, mis võivad sarnaselt kehtida ka suuremates riikides.
- Inimeste omavaheline lähedus pakub juhtimise seisukohalt mitmeid võimalusi, kuid esitab sellele ka väljakutseid. Ühelt poolt võimaldab see kasutada rohkem osalevat juhtimisstiili ning olla vastuvõtlikum kohaliku tasandi vajadustele. Samas on kaasaegne avaliku sektori toimimine paljus

üles ehitatud Max Weberi avalike teenuste impersonaalsuse ja erapooletuse põhimõttest lähtuvalt. Inimestevaheline lähedus muudab nende põhimõtete järgimise väikeriikides keeruliseks. Ametnikud peavad pidevalt toime tulema olukordadega, kus neilt oodatakse mitteametlikku ja paindlikku teenust ning reeglitest möödavaatamist selleks, et tulla vastu nende inimeste soovidele, keda nad isiklikult tunnevad ja kellega igapäevaselt läbi käivad. Karjäärivõimaluste ja töökohtade teema on sellisest kontekstist samuti selgelt mõjutatud ning „onupojapoliitika“ võib karjääriteenuste valdkonna asjakohasusele ja usaldusväärsusele vägagi laastavalt mõjuda.

(e) Sotsio-kultuurilised teemad

Mõned väikeriikide sotsio-kultuurilisi teemasid iseloomustavad ühistunnused ning neist tulenevad võimalikud probleemid on välja toodud alljärgnevalt:

- Väikeriikide inimsuhteid on sageli kirjeldatud lähedase kogukonna suhetena. Farrugia ja Attard (1989) märgivad, et väikeriikide elanikud moodustavad „tihedalt omavahel seotud ning ühendatud kogukonna, mis on küll välismaailmale avatud, kuid põhineb siiski väga isiklikku laadi suhetel“. Sellest tulenevalt on nende inimeste töö sageli raskendatud, kelle ülesandeks on teiste töö ülevaatamine ja hindamine, ning lähedaste suhetega toimetulek ja konfliktide vältimise oskused muutuvad väikeriigis juhtival positsioonil töötades hädavajalikuks.
- Tugevad kogukondlikud suhted inimeste vahel muudavad juhtival positsioonidel töötavate inimeste töö personali värbamise kontekstis üsna keeruliseks. Otsuste langetamisel tuleb neil sageli arvesse võtta mitte üksnes kandidaadi võimekust, kompetentsust ja muid formaalseid kriteeriume, vaid ka muid aspekte. Surve, mis tuleneb inimestevahelistest suhetest ja perekondlikest sidemetest võib osutada sageli suuremaks kui nõue kasutada objektiivseid ja läbipaistvaid värbamis- ning edutamisstrateegiaid¹⁶. Loomulikult võib sarnaseid probleeme ette tulla ka suurtes riikides, kuid need on siiski enamlevinud väikeriikides, kuivõrd vabade töökohtade arv on neis piiratum. Samuti torkavad need juhused, kus töötajate ametissenimetamisel on aluseks võetud inimesest lähtuvad ning mitte üldised värbamiskriteeriumid, väikeriikides oluliselt paremini silma. Selle tulemusena tuleb juhtidel sageli toime tulla pingetega, mis tulenevalt ühelt poolt vajadusest võtta värbamis- või edutamisotsuse langetamisel arvesse isiklikul kogemusel põhinevat infot kandidaatide kohta, teisalt soovist vältida süüdistusi ühe kandidaadi subjektiivsest eelistamisest teistele.

16 Siinkohal on oluline märkida, et kuigi üldjuhul on väikeriikide tihedaid inimestevahelisi suhteid antud kontekstis käsitletud probleematisena, võib neid siiski vaadelda ka väikeriikide multifunktsionaalsete juhtide jaoks olulise ressursina (vaata Baldacchino ja Farrugia, 2002). Nagu ka järgnevas alalõigus mainitakse teavad juhid sellises kontekstis töötades üldiselt inimeste tugevusi ja puudusi isikliku kogemusi põhjal paremini, kui formaalsed dokumendid või soovitused seda teha võimaldaksid.

4. JÄRELDUSED VÄIKERIIKIDE KARJÄÄRITEENUSTE OSAS

Mõned karjääriteenuseid puudutavad järeldused

Väikeriikidele omaseid tunnuseid, mis otseselt või kaudselt seostuvad karjääriteenuste valdkonnaga, kirjeldati eelnevas peatükis. Järgnevas peatükis püütakse välja tuua, mil moel need eripärad mõjutavad karjääriteenuste valdkonda ning millistele teemadele väikeriikide karjääriteenuste arendamisel tuleks tähelepanu pöörata. Seejuures keskendutakse peamiselt kahele teemade ringile:

- karjääri mõiste väikeriikide kontekstis;
- karjääriteenuseid mõjutavad sotsio-kultuurilised probleemid väikeriikides.

Kõik teemad on loomulikult omavahel seotud ning seega on teatud kattuvus erinevate alateemade käsitlemisel paratamatu.

Nagu sissejuhatuses mainiti pööratakse käesolevas uurimuses erilist tähelepanu sellele, mil määral on väikeriikide kontekstis kasutatavad Euroopa Juhismaterjalid, keskendudes eelkõige karjääriteenuste kvaliteeditagamise põhimõtetele.

Hoolimata sellest, et väikeriike puudutava kirjanduse põhjal saab väita, et väikeriike iseloomustavad tunnused on olemuslikult erinevad suurriike iseloomustavatest tunnustest, tuleb edasistesse järeldustesse siiski suhtuda teatava ettevaatlikkusega. Ehkki need järeldused põhinevad teemakohasel kirjandusel ning väikese, kuid esindusliku karjääriteenuste valdkonna ekspertide grupi arvamustel, ei pruugi need siiski olla absoluutselt kehtivad ning on oma olemuselt ennekõike olukorda analüüsivad. Et käesolevas uurimuses välja pakutud järelduste paikapidavust ja usaldusväarsust tõsta tuleks antud teemat edasi uurida. Samuti aitaksid edasised uurimused selgemini määratleda, kas konkreetsed karjääriteenuste pakkumise praktikad ja põhimõtted tulenevad tõepoolest riigi suuruselt või on need seotud muude teguritega, nagu näiteks eraldatus muust maailmast, vähene linnastatus või vähearenenud majandus.

Karjääri mõiste

Üks järeldus, mille väikeriikide temaatikat puudutava kirjanduse põhjal saab välja tuua, puudutab karjääri mõistet karjääriteenuste kontekstis. Kirjanduse põhjal jääb mulje, et karjääri defineeritakse väikeriikides enamasti pisut teistel alustel võrreldes suuremate riikidega. Nagu eelnevalt mainitud, võivad väikeriikide töö- ja karjäärivõimalused olla üsna piiratud. Baldacchino on väikeriikide karjäärivõimalusi vägagi tabavalt kirjeldanud kui laevu, mis aeg-ajalt sadamasse tulevad, kuid sinna kauaks ankrusse ei jää, sest tegemist on vaid vahesadamaga. Sellises olukorras tuleb väikeriikide kodanikel laeva pardale asuda nii kiiresti kui võimalik ning võtta laeval veedetud ajast, mis võtta annab, sest peagi liigub laev ilma nendeta edasi. „Võtta, mis võtta annab“ näib olevat

põhimõte, mida väikeriikide kodanikud oma karjääriga seotud valikute tegemisel ning elukestva karjääri planeerimisel erilise hoolega peavad järgima. On välja pakutud, et selline põhimõte mõjutab ka inimeste enesest-arusaamist. Kuivõrd karjäärivõimalused on üsna ettearvamatud, siis ei saa väikeriikide kodaniku elukutsega seonduv identiteet olla nii fikseeritud ja stabiilne, kui see on suuremate riikide kontekstis, kus tööjõuturg on enam diferentseeritud, stabiilne ja seega allub rohkem formaalsetele reeglitele. Baldacchino pakub välja, et elukutsega seonduva identiteedi puhul saab rääkida „kõvast tuumast“ ning „paindlikust äärealast“. Ta pakub välja, et väikeriikide töötajate tuuma osa on väiksem ning paindlik ääreala suurem. Seega on väikeriikides elukutsega seonduv identiteet rohkem muutustele avatud ning avanevate võimaluste järgi ümberorienteeruv.

Väikeriikide muutuv arusaam asjatundlikkusest (ing.k. expertise)

Väikeriikide elukutsega seonduva identiteedi paindlikkus ilmneb selgesti, kui vaadelda asjatundlikkuse defineerimise viise ja praktikaid. Väikeriikides on ekspertide teke suhteliselt kiire: olenevalt avanevatest võimalustest võib inimene kergesti võtta omaks eksperdi rolli ühes valdkonnas ning kui ta uutest võimalustest kinni haarates vahetab valdkonda, siis on tal ka sellel uuel elualal kiiresti võimalik eksperdi staatus saavutada. Sellist nähtust on nimetatud ka „paindlikuks spetsialiseerumiseks“, mille puhul inimesed teadlikult tegelevad enese müümise ja tutvustamisega tööturul. Üks kuuest käesolevas uurimuses osalenud karjääriteenuste valdkonna spetsialistist kirjeldas seda nähtust järgmiselt: „...Täna oled sa võib-olla ekspert ühes valdkonnas ning juba homme mingis muus vallas ja vahel kannatab selle tõttu kvaliteet ... sest tõeline asjatundlikkus on väga kallid ning vahel seda lihtsalt ei olegi. Surve selliseks tegevuseks on kindlasti olemas. Kuivõrd meil ei ole alati konkreetse valdkonna spetsialisti kuskilt võtta, siis peame me ise end erinevate teemadega kirjanduse põhjal kurssi viima. Probleem on aga selles, et kolme raamatu läbi lugemine ei tee veel kedagi valdkonna spetsialistiks.“

Ehkki sellisel „kameeleon-asjatundlikkusel“ on kindlasti omad puudused, ei ole see siiski läbinisti negatiivne nähtus nagu edasises arutelust selgub. Käesolevas kontekstis, viidates CEDEFOP-i ja Euroopa Komisjoni karjääriteenuste ekspertgrupi poolt välja töötatud Juhismaterjalidele, on siiski oluline toonitada, et selline olukord väikeriikides omab kindlasti mõju karjääriteenuste kvaliteedile ning neid teemasid tuleb karjääriteenuste kvaliteedi hindamisel ja sobivate karjäärinõustamise meetodite väljatöötamisel arvesse võtta

Töökohtade mitmekesisus

Selline asjatundlikkuse mõiste muutumine, seda eriti olukorras, kus palgatase ei vasta elanikkonna tarbimisvajadustele, toob endaga kaasa teise nähtuse, mis on väikeriikidele omane ning mis mõjutab nii karjääri mõistet kui ka elukutsega seonduvat identiteeti. Siinkohal viitame me töökohtade mitmekesisusele, mille puhul väikeriikide kodanikud võivad erinevates eluetappides samaaegselt

omada mitut töökohta ning kus põhitöö ning kõrvaltegevus võivad olla teineteisest kardinaalselt erinevad. Selline olukord on eriti levinud nendes väikeriikides, kus, nn must majandus on eriti arenenud. Sellise olukorra mõju karjääriteenuste valdkonnale on ilmne: paljud inimesed teevad väga läbimõeldud ja strateegilisi karjäärivalikuid, valides oma põhitöoks sellise ala, mis kindlustab stabiilse sissetuleku, kuid samas jätab piisavalt aega ja energiat, et lisatööna millegi muuga tegeleda (näiteks ametnik avalikus sektoris). Selline töövälisel ajal tehtav lisatöö võib isegi pakkuda suuremat rahulolu kui põhitöö. Selliseid tegureid tuleb silmas pidada väikeriikide karjääriteenuste süsteemide ja praktikate väljatöötamisel.

Multifunktsionaalsus väikeriikides

Muutused elukutsega seotud identiteedis ei pruugi väikeriigi kodanike jaoks olla ajas üksteisele järgnevad. Teisisõnu, need ei pruugi seonduda vaid ühe võimaluse ärakasutamisega teise järel või põhitöö ja lisatöö vaheldumisega ühe tööpäeva jooksul. Muutused identiteedis, mis on seotud erinevate rollide täitmisega sama ameti raames, on niivõrd tavalised, et on aluseks mitmetele uurimisprogrammidele, mis käsitlevad multifunktsionaalsust. Selline multifunktsionaalsus on väikeriikide tööturul tavaline nähtus, kuivõrd vähestel olemasolevatel töötajatel tuleb ära teha sama töö, mis suuremates riikides on jagatud suurema hulga töötajate vahel. Multifunktsionaalsus on eriti levinud avalikus sektoris, kus riigivalitsemise mehhanismid ja põhimõtted eeldavad teatud ametikohtade loomist ning täitmist.

Warringtoni sõnul on üks viise sellise olukorraga toimetulekuks väikeriikide juhtimisega seotud vastutusvaldkondade ümbermängimine selliselt, et suurem hulk erinevaid ülesandeid on ühe inimese või ühe üksuse kanda, samal ajal kui suuremad riigid oleksid need ülesanded erinevate inimeste või üksuste vahel ära jaganud. Suurtes riikides mitmete inimeste või üksuste vahel jagatud ülesannete grupeerimise strateegia võib väikeriikide jaoks olla eriti kasulik situatsioonis, kus valdkonna spetsialistide hulk on piiratud ning majandussüsteem on väikesemahuline¹⁷.

Kuivõrd eriala spetsialistide arv on piiratud ning juhtival positsioonil töötavad inimesed peavad paralleelselt täitma mitmeid ülesandeid, on Warrington oma uurimuse põhjal välja pakkunud, et väikeriikide avaliku sektori ametnikud muutuvad mitmete ülesannete täitmise tulemusena „andekateks üldistajateks“, kes oskavad „rääkida mitme erineva tegevusala keeles“. Nad on kohanemisvõimelised, tunnevad mitut valdkonda ning peavad pidevalt pingutama. Ühe uurimuses osalenu sõnul muudab selline mitmekesisus küll töö huvitavaks ning pakub väljakutseid, kuid samas jääb kogu aeg alles „selline näriv

17 Warrington näitlikustab oma ideed viidates väikeriikide liitumisele Euroopa Liiduga, mille käigus neil tuli toime tulla suure hulga administratiivsete nõuete täitmisega. Maltal loodi näiteks referendumil lähenemise faasis „kommunikatsioonijuhi“ ametikoht, mis kattis erinevaid sektoreid, kuna igas valdkonnas ei jätkunud selle rolli täitmiseks inimressursse.

tunne, et sa tead küll palju, kuid tegelikult ei ole sa õige spetsialist mitte üheski valdkonnas“.

Kui multifunktsionaalsust on vahel seostatud üleväsimuse, läbipõlemise ja pealiskaudsuse riskidega, ei pruugi see siiski ainult negatiivne nähtus olla, samuti nagu see ei pruugi alati viia selleni, et töötaja oskab pisut kõiki ameteid (vaata Bennell ja Oxenham, 1983). Andekad üldistajad võivad omada mitmeid eeliseid kitsalt spetsialiseerunud ekspertide ees, kuivõrd nad omavad paremat ettekujutust sellest, kuidas erinevad süsteemi osad omavahel kokku käivad ning millist rolli nad tervikus mängivad. Samas tähendab see aga ka seda, et vähemalt teatud juhtudel ei ole suuremates riikides väljatöötatud elukutseid tutvustavad materjalid ning muud karjääriteemalised väljaanded väikeriikide konteksti otse üle kantavad, kuivõrd samade elukutsete sisu võib väikeriikides olla hoopis teistsugune.

Multifunktsionaalsus mõjutab ka karjääriteenuste pakkujate endi elu. Käesoleva uurimuse Läti vastaja tõi näiteks välja, et neil on tulnud samaaegselt tegutseda „nõuandjatena poliitikate väljatöötamisel, informatsiooni töötajate ja korrastajatena, koolitajatena, karjääriteenuste pakkujatena, väikesemahuliste uurimuste läbiviijatena jne“. Karjääriteenuste seisukohalt võib multifunktsionaalsusel olla ka kahjustav mõju, sest nagu eelnevalt mainitud võib see tähendada mitmete ülesannete ja funktsioonide koondamist ühe inimese kätte või ühe üksuse alla (näiteks üksus, mis pakub igasuguseid nõustamisteenuseid üliõpilastele), ning sel puhul valitseb oht, et karjääriteenused, olles vaid üks osa tervest hulgast ülesannetest, jäävad piisava tähelepanuta. Samasugune oht kehtib ka karjääriteenuste pakkumise juures, kus mitmetes väikeriikides töötab üks ja sama inimene nii psühholoogilise nõustaja kui karjäärteenuste pakkujana ning seega võib esimene roll teist varjutama hakata.

Haavatavus

Väikeriikide tööjõuturg on enamasti väga haavatav väliste majandusarengute suhtes, mille üle väikeriik omab üldjuhul väga vähe kontrolli. Selline olukord tööjõuturul mõjutab selgesti ka karjääri mõistet ning karjääriteenuste valdkonda laiemalt. Globaliseeruv maailmas on loomulikult ka suuremad riigid väliste majandusotsuste suhtes tundlikud, kuid väljakutse, millega väikeriikidel tuleb silmitsi seista, on antud kontekstis siiski oluliselt suurem suurte riikide olukorraga võrreldes. Eelnevalt sai välja toodud, et väikeriikide kodanike karjäärivõimalused võivad olla üsnagi juhuslikud ja ootamatud ning täna kasutamata jäetud võimalus võib paljudel juhtudel olla igaveseks kadunud. Samasugune olukord võib väikeriikide puhul kehtida ka riiklikul tasandil. Nagu ilmneb on väikeriikide majandusarengute aluseks sageli olnud just kiire võimaluste ärakasutamine.

Avatus maailmaturgudele ning samal ajal haavatavus seal toimuvate muutuste suhtes, muudab tööturu vajaduste ennustamise keeruliseks. Kuigi riigi väiksus soosib spetsialiseerumist vähestele majandusharudele, ei ole väikeriikidel väga mõistlik panna panuseid vaid ühele kaardile, mis hetkel perspektiivikas tundub.

Sellisest olukorrast tulenevad järeldused karjääri planeerimisele (ning seega karjääriteenustele laiemalt) on ilmsed: kitsas spetsialiseerumine ei ole väikeriigi kontekstis just kuigi mõistlik strateegia. Ehkki traditsiooniliselt soovitatakse inimestel välja selgitada ning arendada oma elukutsega seonduva identiteedi tuum, siis on väikeriikide kontekstis mõistlik tuumaga mitte liialt seotud olla ning tuuma ümber olevat ääreala samuti arendada, et „tules oleks korraga mitu rauda“. Siinkohal tasub meenutada „kameeleon-karjääri“ mõistet, mis väikeriikide kontekstis on eriti kasulik ja oluline, sest inimesed peavad olema valmis muutma oma kurssi avanevatest võimalustest lähtuvalt ja vahetama „värvi“ keskkonnast tulevate signaalide põhjal. Nagu märkis üks Malta karjäärteenuste spetsialistidest, peab väikeriikide karjääriõppe programm seega keskenduma olulisel määral just karjääri juhtimise oskuste arendamisele, et inimesed oleksid terve elu jooksul valmis kiirelt ja targalt langetama elukutsega seotud otsuseid.

Veel üks haavatavusega seotud aspekt karjäärteenuste pakkumise kontekstis on seotud valdkonna spetsialistide vähesusega. Nagu Sloveenia vastaja on märkinud: „Neid inimesi, kes seda valdkonda tõesti tunnevad, on nii vähe, et kui keegi lahkub, siis võib kõik kokku kukkuda“. Üks Eesti ekspertidest märkis sarnaselt, et kui üks töötaja oma ametikohalt lahkub, siis „võib vabalt juhtuda, et uuel inimesel tuleb nullist alustada“.

Rahvust ületav identiteet

Kõrgenenud majanduslik haavatavus ning võimalustest kinnihaaramise strateegiate kasutamine väikeriikides tähendab muuhulgas ka seda, et inimesed on oma kodumaaga seotud teistmoodi kui suurte riikide kodanikud. Baldacchino pakub välja, et väikeriikide kodanikud, eriti just väikeste saareriikide elanikud, kujundavad endas välja nõ rahvust ületava identiteedi: valmisolek end muuta sõltuvalt avanevatest võimalustest ei ole seotud vaid kodumaal avanevate võimalustega, vaid ka mujal avanevate horisontidega. Väikeriikide ajaloost võib enamasti leida mitmeid näiteid emigreerumise lainetest ning enamasti on kodust eemalviibimine väikeriikide kodanike jaoks pragmaatiliseks lahenduseks teel toimetuleku ja arengu poole. Paljud väikeriikide elanikud on üles kasvanud omades välismaal elavaid sugulasi ning seega on kodust eemalviibimine nende jaoks üsna tavaliseks nähtuseks. Lisaks sellele, nagu ka eelnevalt mainitud, ei ole paljudes väikeriikides võimalik omandada kaasaegses ühiskonnas toimetulekuks vajalikku haridust ning seega on paljud väikeriikide noored sunnitud välismaale õppima minema. Haridusega seonduv mobiilsus muutub sageli tööga seonduvaks mobiilsuseks kuivõrd ülikooli lõpetamise järel jäävad palju väikeriikide elanikud välismaale tööle.

Eelnevalt kirjeldatud olukord esitab selgeid väljakutseid ka karjäärteenuste valdkonnale. Karjäärteenuste pakkujad peavad olema valmis pakkuma informatsiooni mitte ainult teenuse tarbija kodumaa vaid ka välismaa õppimis- ja töötamisvõimaluste kohta. Näiteks oli Luksemburgi vastuses selgesti välja toodud, et noorte ja lapsevanemate juhendamine välismaal edasiõppimise võimaluste osas on üks oluline osa karjäärteenustest. Samas kerkib eelneva

pinnalt esile ka üks teine oluline teema, mis on seotud Juhismaterjalides kirjeldatud karjääriteenuste pakkumise põhimõtetega. Juhismaterjalidele tuginedes tuleks karjääriteenuste pakkumisel aluseks võtta erapooletuse põhimõte, mis tähendab ainult kliendi huvidest lähtumist. Sellise põhimõtte järgimine võib aga karjääriteenuste pakkuja jaoks tekitada lisapingeid olukorras, kui ta peab nõustama noort või lapsevanemat välismaale õppima või tööle minemise küsimustes, samas kui riiklikul tasandil üritatakse teha kõik, et ajude väljavoolu vähendada.

Sotsio-kultuurilised probleemid

Väikeriikidele iseloomulik elanikkonna vähesus ja asustuse tihedus muudavad sotsiaalse keskkonna nendes paikades vägagi omapäraseks, mõjutades oluliselt inimeste igapäevast elu. Sellised igapäevaelu kogemused mõjutavad omakorda seda, kuidas karjääri mõtestatakse ning mida karjääriteenuste valdkonnalt oodatakse.

„Kõik tunnevad kõiki“

Üks kõige sagedamini mainitud väikeriikide sotsiaalset keskkonda iseloomustavaid tunnuseid on seotud asjaoluga, et „kõik tunnevad kõiki“. Väikesed kogukonnad kujundavad enamasti välja tugeva seotuse ning identiteedi tunde: ühelt poolt on selliste tugevate sidemete olemasolu sotsiaalse toe mõttes eeliseks, teisalt aga võib see endaga kaasa tuua ka ootuse, et inimesed on lojaalsed kogukonnas kehtivale väärtuste süsteemile ning nende põhimõtete järgimist jälgitakse kogukonnas üsna kiivalt¹⁸. Väikeriike puudutavas kirjanduses võib üsna sageli kohata kirjeldusi sellest, kuidas inimesed tunnevad end neis kogukondades justkui vangis olevana, nad ei saa alati nõ vabalt hingata ning sageli tuleb neil isiklikud unistused ohvriks tuua kogukonna ühiste eesmärkide saavutamisele¹⁹. Noored õpivad sellistes kogukondades kiiresti ära, et miski ei jää päriselt saladuseks, et asjadest saadakse lõpuks ikkagi teada ning Malta kõnekäändu kasutades - „õhul on silmad ja seintel kõrvad“. Väikeriikide sotsiaalset konteksti uurinud antropoloogid, eelkõige Hollandi uurija Jeremy Boissevain²⁰, on tõdenud, et autunne, perekonna au ning häbi kujutavad endast väga tugevaid motivatsiooniallikaid, mõjutades väikeriikide elanike käitumist olulisel määral. Ka Baldacchino märgib, et selline „pealesunnitud lähedus“ või üksteise tundmine toob endaga kaasa tõsise hirmu läbikukkumise ees ning

18 MEDSUI projekti liikmed, kes andsid tagasisidet käesoleva monograafia esialgsele versioonile, tõid välja, et samasugune seotuse tunne võib olla omane ka suurte riikide eraldatud ja/või maapiirkondades elavatele kogukondadele.

19 Vaata näiteks F. Sammuti (1971) psühholoogilist romaani Maltal üleskasvamisest, pealkirjaga „Il-Gagga“ („Puur“, välja antud Klabb Kotba Maltini poolt).

20 Vaata muuhulgas ka Bossevaini selliseid töid nagu Saints and Fireworks: Religion and Politics in Rural Malta (1965, London: Athlone Press) ja Friends of Friends: Networks, Manipulations and Coalitions (1974, Oxford: Blackwell).

perekonna halvas valguses näitamise ees. Nii tunnetab näiteks väikeriigist pärit noor, kes läheb välismaale õppima, ilmselt üsna suurt survet ning vastutust hästi toime tulla ning edukas olla. Anonüümsuse puudumine tähendab seda, et pingutuste tulemused on kõigile teada ning need kiidetakse avalikult heaks või laidetakse maha. Nagu üks uurimuses osalenu märkis: „Kui sa väikeriigis midagi valesti teed, ei saa sa teise kohta põgeneda... Kõik teavad sind ning sinu reputatsioon käib sinuga alati kaasas“.

Selline sotsiaalne keskkond omab loomulikult mõju ka karjääriteenuste valdkonnale ning võimaldab vaadelda Juhismaterjalides välja toodud karjääriteenuste pakkumise põhimõtteid pisut teises valguses. Nimelt on kliendikesksuse põhimõtet, mis eeldab indiviidi suhtelist vabadust kogukonna ja perekonna mõjudest, väikeriikide kontekstis üsna raske järgida, kuivõrd hariduse ja karjääriga seonduvad otsused on seotud perekonna positsiooni ja identiteediga kogukonnas ning sellest tulenevate ootuste, autunde ja staatusega. Väikeriikide puhul tuleb arvesse võtta ka seda, et perekonna mõju indiviidi hariduse ja karjääriga seotud eesmärkidele ning valikutele on suur ka seetõttu, et territooriumi väiksuse tõttu ei ole individid enamasti oma perekonnast füüsilises mõttes kuigi kaugel. Enamasti ei ole väikeriikide noortel vaja perekonnast päriselt lahkuda ning iseseisvalt elama asuda, kuivõrd õppimise ja töötamise koht on perekonnale üsna lähedal. Baldacchino märgib, et selline olukord muudab sõltuvussuhte indiviidi ja perekonna vahel püsivaks ja kestvaks ning seega ei ole isiksuse ja karjääriarengu mõisted, nagu neid enamasti suurte riikide ja traditsioonilise karjäärialase kirjanduse kontekstis käsitletakse alati väikeriikides kasutatavad.

Juhismaterjalides välja toodud karjääriteenuste osutamise põhimõtted rõhutavad ka konfidentsiaalsuse printsiipi. Ka selle põhimõtte järgimine võib väikeriikide kontekstis keeruline olla. Nagu Warrington on tabavalt märkinud ja nagu ka varasemates peatükkides tõdeti, muudab üksteise tundmine ja inimeste omavaheline lähedus privaatse ja avaliku teabe piirid mõnevõrra hägusaks. See ei tähenda, et konfidentsiaalsusest ei peeta põhimõtteliselt kinni. See tähendab vaid seda, et konfidentsiaalsust on palju raskem tagada. Tihe igapäevane isiklik suhtlemine muudab andmekaitse põhimõtete järgimise ja vastavasisuliste reeglite kehtestamise väikeriikides tõsiseks probleemiks.

Ekspertide ja karjääriteenuste praktikute kommentaarid lubavad siiski ka arvata, et väikeriikidele omasel tihedal läbikäimisel ja üksteise tundmisel on karjääriteenuste valdkonna mõttes ka teatud eeliseid. Nagu üks Malta vastaja märkis „muudab riigi väiksus õpilaste ja teiste inimeste jaoks abi otsimise lihtsamaks ning muudab karjääriteenused rohkem inimlikuks ja personaalseks, sest sa saad oma klienti paremini tundma õppida ... tema hoiakuid, eesmarke, hirme jne... Nii on sinu poolt pakutav teenus just selle inimese vajadustest lähtuv“.

Oma poistele mõeldud töökohad...

Üksteise tundmine mõjutab karjääriteenuste valdkonda ka muul moel. Kuivõrd kõik tunnevad kõiki, valitseb töökohtade loomisel tendents töötada need välja pidades silmas konkreetset persooni, kellele see võiks sobida. Sellises kontekstis ei ole oluline mitte hästi koostatud elulookirjeldus, vaid suhetevõrgustike olemasolu. Nagu Baldacchino märgib, võidakse töökuulutusi sellises kontekstis avaldada vaid suitsukatteks, ilma, et need täidaksid sisulist eesmärki.

See ei pruugi alati tähendada korrupsiooni ja onupojapoliitika rakendamist, kuigi pahatihti tähendab see just nimelt seda. Selline olukord on väikeriikide jaoks tavaline, kuivõrd inimesed omavad siin üksteise kohta kolmandatelt osapooltelt pärit personaalset infot, mida suuremates ja anonüümsemates riikides pole värbamisprotsessis võimalik kasutada. Väikeriikide puhul on inimeste ametikäigud ning kompetentsid üldjuhul teada ning seega on üsna loomulik, et töökohta luues ning töökuulutust avaldades püütakse see viia vastavusse konkreetse, sellele ametikohale suurpäraselt sobiva kandidaadi ettevalmistuse ja kompetentsidega. Töökuulutuse koostamist selliselt, et see annab võimaluse tööle võtta just konkreetse kandidaadi, peetakse seega kõige edukamaks värbamisstrateegiaks ning üldsuse suhtes ausaks käitumisviisiks.

Mõnel juhul tähendab suhete olemasolu ka seda, et kandidaadid saavad vaba töökoha olemasolust või edutamisvõimalusest teada varem, kui avalik konkurss üldse välja kuulutatakse, mis annab neile võimaluse oma kandidatuur väheste sobivate kandidaatide seas eelisolukorras üles seada.

„Tähtis on see, keda sa tead....”

Üksteise tundmise dünaamika väikeriikides on selgelt seotud ka suhete võrgustike ja nende loomise teemaga. Väljend „tähtis on see, keda sa tead, mitte see, mida sa tead“²¹ on eriti asjakohane väikeste saareriikide kontekstis. Suhetevõrgustikud, mis võivad põhineda perekondlikel sidemetel, poliitilisse parteisse kuulumisel, ühes kooli käimisel, ühte klubisse kuulumisel vms, on võimaluste tekkimise seisukohalt elulise tähtsusega ning võivad olla isegi olulisemad, kui formaalne karjäärinõustamine²². Üks uurimuses osalenu kirjeldas

21 Suhete võrgustike kasutamist töökoha saamise kontekstis käsitleb ka järgmine artikkel: R.G. Sultana (1989) ‘It’s who you know, not what you know’: Penetrating the credentialing ideology’, *British Journal of Guidance and Counselling*, 18(1), pp.51-65.

22 Selline olukord ei pruugi iseloomulik olla ainult väikeriikidele. Käesolevas uurimuses väidetakse, et inimeste tihe kokkupuutumine kontekstis, mida iseloomustab pigem lähedus ja mitte niivõrd anonüümsus, soodustab arvamuse tekkimist, et ligipääsu kogukonna materiaalsele ja sümboolsele ressurssidele tagab eelkõige suhetevõrgustik. Islandi vastus küsimustikule on siinkohal informatiivne. Vastajad märgivad, et tihedad inimestevahelised suhted võisid mängida olulist rolli töökoha saamisel minevikus. Samas toovad nad välja, et „haridustaseme kasvu ja formaalsemate töötamisviiside kasutuselevõtu tulemusena ei ole suhetevõrgustikud enam nii olulised. Värbamisel pööratakse rohkem tähelepanu oskustele, teadmistele ja kogemusele ning ei lähtuta enam vaid isiklikest kontaktidest ja suhetevõrgustikest. Ilmselt on õigustatud arvamus, et suhetevõrgustikud

seda nähtust „B-vitamiini kompleksina“. Ta selgitas oma mõttekäiku selliselt: „Isegi, kui sa oled väga hea kandidaat ning sul on mitmeid diplomeid ette näidata, ei või sa päris kindel olla töökoha leidmises, kui sa kedagi tähtsat ei tunne ... Ilma toimiva suhtevõrgustikuta on peaaegu võimatu töökohta leida. Asjad lihtsalt on nii, et kui keegi sinu perekonnast teab mõne ettevõtte juhti, siis sa saad töökoha ning sinu diplomid või kompetentsid ei tähenda seejuures midagi“. Teine uurimuses osalenu toonitas samuti perekondlike sidemete tähtsust töökoha saamise seisukohalt ning mainis, et need inimesed, kellel ei ole häid perekondlikke sidemeid, peavad sageli leidma „kellegi, kes tunneb kedagi, kes vastutab värbamise eest“²³.

Jällegi, Juhismaterjalides välja toodud võrdsete võimaluste põhimõtte saab sellises kontekstis uue tähenduse, mis on kaugelt erinev selle põhimõtte tüüpilisest tähendusest, mis on seotud soolise või sotsiaalse diskrimineerimise või erivajadustega inimeste teisitikohtlemise vältimisega. Samamoodi saavad ka kliendi kompetentside tõstmise ja võimustamise põhimõtted väikeriikide kontekstis uue tähenduse. Nagu üks küsimustikule vastanu märkis, tähendab kliendi kompetentside tõstmine ning tema võimustamine väikeriigi kontekstis sageli nende klientidega tegelemist, kellel ei ole suhtevõrgustikke, mis aitaksid neil tööotsimise protsessis edukad olla. Karjääriteenuste süsteem kompenseerib sellises situatsioonis suhtevõrgustike puudumist oma võrgustiku pakkumisega, mis „tähendab karjäärikeskuste jaoks sageli seda, et tuleb palju vaeva näha isiklike suhtevõrgustike loomiseks, mille abil aidata oma klientidel tööd leida“.

Personaliseeritud hierarhiad

Kogukonna liikmete üksteise tundmine tähendab muuhulgas ka seda, et väikeriikide kodanikud saavad karjäärivalikutest ja –võimalustest teada mitteametlike ja otseste kanalite vahendusel. Karjääriteed, edutamisevõimalused ja hierarhiad ei ole anonüümsed, vaid nendega seotud inimesi teatakse ja tuntakse. Teisisõnu, väikeriikide puhul on tavaline, et töötajad teavad konkreetset ametikohal töötavat inimest, tema vanust ja tema plaane töökoha vahetamisega seoses. Selline situatsioon mõjutab oluliselt karjääriplaneerimist, kuivõrd inimesed saavad oma karjäärivõimaluste uurimisel olla eesmärgipärased ja strateegilised, omades oluliselt rohkem informatsiooni võrreldes nende inimestega, kes töötavad suurtes riikides, kus hierarhiad on üldjuhul anonüümsed. Väikeriikides on inimesed paremini teadlikud sellest, kui mõni

omavad abistavat rolli värbamisprotsessis, kuid need ei ole enam peamiseks teguriks otsuse langetamisel.“ Läti vastuses on samuti märgitud, et värbamisprotsess on nii avalikus kui ka erasektoris muutunud formaalsemaks ning värbamise läbipaistvuse, võrdsete võimaluste pakkumise ning valikuprotsessi õigluse tagamiseks on kehtestatud mitmeid reegleid ja regulatsioone.

23 Sloveenia vastus pakub vastupidise näite onupojapoliitika rakendamise värbamisel. Nimelt tuuakse selles välja, et tööandjad sageli väldivad nende inimeste valimist, keda nad otseselt või kaudselt tunnevad, kuna nende inimeste vallandamine juhul, kui nad oma tööga toime ei tule, oleks keeruline.

juhtival positsioonil olev inimene karjääris edasi liigub või mõnel muul põhjusel oma seniselt tökohalt lahkub, mis annab neile võimaluse enese sobivaks positsioneerimiseks avaneva karjäärivõimaluse valguses. Inimesed on samuti enam teadlikud selles, millises meeskonnas või kelle alluvuses nad teatud ametikohale asudes töötama peaksid ning seega saavad nad teha teadlikumaid valikuid oma kandidatuuri ülesseadmisel või mõnest tööpakkumisest loobumisel. Baldacchino mainib, et väikeriikides „isiklikud suhted sageli jäävad organisatsioonides“, teisisõnu isiklik muutub väikeriikides sageli osaks organisatsioonist. On loomulik, et formaalsed karjääriteenused ei suuda alati konkreetse kliendiga tegeledes selliseid keerulisi inimestevahelisi suhteid arvesse võtta. Kuid selliste teemadega kursisolek muudab siiski karjääriõppe programmid ning karjäärinõustamise ja mentorluse väikeriikide konteksti jaoks asjakohasemaks ja sobivamaks.

Näost-näku vs seljatagused suhted

Suurenenud üksteise tundmine mõjutab kogukonna liikmete suhteid väikeriikides ka muul moel. Sageli on ekslikult arvatud, et erinevate osapoolte vahelist koostööd on väikeriikides kergem luua ning üleval hoida. Väikeriigi kontekstis on üsna kerge kokku kutsuda koosolek, kus osalevad kõik valdkonna võtmetegelased. Vahemaad on üldjuhul väikesed ning ühes valdkonnas tegutsevate inimeste hulk on piisavalt piiratud selleks, et kõik inimesed ühte ruumi koosolekut pidama mahuksid. Inimesed teavad üksteist, enamasti on nad sarnase sotsiaalse ja keelelise taustaga ning seega on üksteisega suhtlemine enamasti lihtne. Veelgi olulisem on see, et erinevates valdkondades tegutsevad inimesed üldjuhul tunnevad üksteist ning omavad vähemalt osalist ettekujutust töökontekstist, millega nende kolleegid seotud on. Eelnev on tihedalt seotud MEDSUI projekti eesmärkidega, nimelt katsega analüüsida, millised tegurid aitavad kaasa sektoritevahelisele koostööle karjääriteenuste valdkonnas. Projekti käigus on ilmnenu, et väikeriikide puhul ei ole mitte ainult kerge kutsuda hariduse ja tööhõive sektoris tegutsevaid karjääriteenuste praktikuid kokku ning viia läbi ühisprojekte, vaid enamasti erinevatest sektoritest pärit inimesed ka teavad, millega nende teise sektori kolleegid parajasti tegelevad.

Käesoleva uurimuse vastustes toodi mitmel korral välja, et väikeriikidele on iseloomulikud mõned tunnused, mis aitavad kaasa sektoritevahelise koostöö tegemisele. Islandi vastuses märgiti: „Väikeriikide puhul võib öelda, et olukord, kus ühel inimesel tuleb täita mitmeid erinevaid rolle, viib tõhusamate isiklike suhtevõrgustike tekkimiseni. Sektoritevahelise koostöö kontekstis võib sellest palju kasu olla, kui sa omad kontakte teisest valdkonnast pärit inimestega ning tead nende tausta. Infovõrgustiku loomine on oluliselt lihtsam ning see soodustab oluliselt info liikumist“. Samas tuuakse Islandi vastuses ka välja, et needsamad isiklikud suhted võivad kaasa tuua ka mitmeid probleeme. Näiteks on konfliktidest oluliselt raskem üle saada, kui need põhinevad isiklikku laadi info või isiklikel suhetel ja mitte ainult tööga seotud teemadel.

Teemakohane kirjandus näib samuti viitavat sellele, et koostöö tegemine ei pruugi väikeriikides olla automaatselt hõlpsam ja kergem. Kirjanduse põhjal võib öelda, et väikeriikide puhul tuleb eristada näost näkku ja seljataguseid suhteid²⁴. Üksteise läbi ja lõhki tundmine, ka inimese negatiivsete aspektide teadmine, ei pruugi alati enesega kaasa tuua üksteisest lugupidamist: öeldakse ju, et inimest väga hästi tundes on põlgus kerge tekkima.

Kuid väikeriikide inimestevaheliste suhete dünaamika on veelgi keerulisem. Üks peamisi elukorralduse põhimõtteid väikeriikides, kus privaatsus on väga hinnas, on lähedaste suhetega toimetulek (Lowenthal, 1987). See on oskus ja strateegia, mille väikeriikide elanikud juba varases nooruses omandavad ja mis tähendab avaliku ja privaatse elu kindlalt lahus hoidmist. Avalik elu, mida näiliselt iseloomustab informaalsus ja avatus, on tegelikkuses kõrgelt ritualiseeritud tegevus ning see on kõike muud kui otsekohene. Väikeriikides tuleb väga harva ette, et kolleegid ütlevad omavahel suheldes välja tegeliku arvamuse teineteisest: kogemus on väikeriikide kodanikele õpetanud, et konfliktidega on väga raske toime tulla situatsioonis, kus inimesed tahes-tahtmata riigi väiksuse tõttu varem või hiljem taas teineteist kohtavad. Samuti on väikeriikides tavaline olukord, kus tänane alluv on homme ülemus, muutes inimesed vägagi ettevaatlikuks ja haavatavaks. Nagu Läti vastuses välja toodi, „ei saa koostöö väikeriikides olla kuigi efektiivne isiklike suhete tõttu“.

Teine pragmaatiline põhjus, mis takistab väikeriikide kontekstis koostöö tegemist, on seotud ressursside piiratuse ning võimaluste lühiajalisusega. Selline olukord tekitab sageli väikeriikides situatsiooni, kus inimesed ja töögrupid ei kipu infot erinevate projektide ja nende projektide rahastamisvõimaluste kohta teistega jagama. Oma projekti kaitstakse kiivalt nende eest, kes võivad tahta sellega ühineda, eriti situatsioonis, kus inimesed väidavad end olevat mingi valdkonna eksperdid mitte oma oskuste ja teadmiste tõttu, vaid seepärast, et nad näevad projektis osalemist suurepärase võimalusena kasu lõigata. Käesoleva uurimuse raames kogutud vastustes toodi välja, et vahel püüavad isegi valitsuse ministrid oma valdkonda puudutavat infot endale hoida ning on üsna kiivad jagama infot oma ministeeriumi tegevuse kohta teistele valitsuskabineti liikmetele. Ei vaja ilmselt märkimist, et selliste isiklike ka inimestevaheliste suhete dünaamika, mis põhineb väikeriikide igapäevareaalsusel, ei aita kaasa ühisprojekti käivitamisele ja elluviimisele.

Väiksusest tulenevad probleemid kvaliteeditagamise kontekstis

Lähedaste suhetega toimetulek ja konfliktide vältimine situatsioonis, kus inimeste isikliku elu ja tööga seotud valikud on vältimatul moel läbipõimunud, mõjutab

24 Palju sellisest üksteisele vastandumisest on seletatav partisaani poliitika kaudu, kuni selleni, et ehkki eriala spetsialistide arv on väga väike, on mõned eksperdid sageli täiesti kõrvaletõrjutud nende poliitilistest vaadetest tulenevalt, mis ei toeta hetkel võimul oleva valitsus ideid. Selliseid olukordi tuleb paljudes riikides ette. Väikeriikides on aga selliste olukordade ettetulemise tõenäosus, samuti ka nende nähtavus ja mõju oluliselt suuremad.

karjääriteenuste valdkonda ka muul moel. Kvaliteeditagamise teema on väikeriikide kontekstid üsna komplitseeritud. Suurtes riikides on kvaliteedikontrolli ning sellest tulenevaid karistusmeetmeid lihtne rakendada, kuivõrd need erinevatel rollidel põhinevad protsessid on bürokraatlikud ja mittepersonaalsed protsessid. Väikeriikides, kus kontrollija ja kontrollitav teineteist enamasti tunnevad, käivad samas klubis, kohtuvad igapäevaselt ning on võib-olla omavahel sugulased, on selliste protsesside dünaamika hoopis teistsugune. Seega, ehkki väikeriikides on Juhismaterjalides välja toodud karjääriteenuste kvaliteedipõhimõtted heaks kiidetud, tuleb nende rakendamisel siiski võtta arvesse käesoleva uurimuse raames tõstatatud teemasid.

Karjääriteemaliste materjalide loomine väikeriikides

Mitmed eelnevalt välja toodud teemad on otseselt seotud karjääriteemaliste abimaterjalide loomise ja kasutamisega väikeriikides. Kui lähtuda põhimõttest, et väikeriike ei saa käsitleda pelgalt suurte riikide väikesemõõtmeliste koopiadena, ning avalike teenuste süsteemide (nagu näiteks karjääriteenuste süsteemi) väljatöötamisel nendes mikrokeskkondades tuleb lähtuda neile kontekstidele iseloomulikest spetsiifilistest tunnustest, siis tõstatab see mitmeid küsimusi karjääriteenuste pakkumisel kasutatavate ressurssidega seoses. Enamike väikeriikide, isegi neist rikkaimate (Luksemburg ja Island) jaoks on enda riigi kontekstis kasutatavate nõustamisvahendite, testide, huvide küsimustike, karjääriteemaliste õpikute, töömaailmaga seotud infomaterjalide jms välja töötamine väga kulukas. Nagu Läti vastuses märgiti: „Karjääriteenuste pakkumisel kasutatavaid väljaandeid on vähe ning enamasti toetab nende avaldamist riik, kuna kasutajate vähesuse tõttu ei ole see erasektori jaoks kasumlik“. Sloveenia vastaja tõi välja, et ainus võimalus selliste abimaterjalide väljatöötamiseks on välise rahastamise taotlemine, mida on võimalik teha Euroopa Liidu projektides osalemise kaudu. Karjääriteemaliste abimaterjalide loomine ei ole kallis mitte ainult majanduse väiksuse tõttu, vaid sageli puudub väikeriikides ka selleks vajalik ekspertiis ning välisekspertide sisseostmine selliste projektide elluviimiseks oleks ebarealistlikult kallis. Sageli lahendatakse probleem nende abimaterjalide tõlkimise ja kohandamisega, mis on väljatöötatud nende riikide poolt, millega väikeriik tunneb end ajalooliselt või keeleliselt seotud olevat (näiteks Küpros kasutab Kreeka materjale, Malta Suurbritannia ja Luksemburg Belgia, Prantsusmaa või Saksamaa materjale). Sageli on sellised materjalid aga välja töötatud suurtes riikides nende konteksti arvesse võttes ning mitte arvestades neid teemasid, mis käesolevas monograafias on väikeriikidega seoses tõstatatud. See avaldab omakorda mõju karjääriteenuste pakkumisele. Ühe võimalusena kirjeldatud probleemiga tegelemiseks võiksid väikeriigid kaaluda oma jõudude ühendamist ja töötada välja abimaterjalid, mis võtavad arvesse väikeriikide karjääriteenuste mõtestamise ning pakkumise aluseks olevaid majanduslikke, tööjõuturu ja sotsio-kultuurilisi eripärasid.

Väike võib ka ilus olla

Ehkki käesolev uurimus on keskendunud eelkõige väljakutsetele, mida riigi väiksus endaga karjäärteenuste valdkonnas kaasa toob, ei saa siiski väita, et väiksusega kaasnevad ainult probleemid. Islandi vastuses tuuakse välja mõned riigi väiksusega seotud eelised: „Väikeriikide võimalused karjäärteenuste arendamiseks on suured ... sellised võimalused nagu näiteks uute programmide katsetamine, uurimuste läbiviimine ning juba olemasolevate teadmiste sissetoomine ja kasutuselevõtt. Väikeriikides on võimalik uurimusi kiiresti läbi viia ja tulemustest ka kiiresti teada anda. Nõustajate kogukond on suhteliselt väike ning omab üsna sarnast kultuurilist tausta, mis tähendab, et asju on võimalik kiiresti muuta ning erialast arengut on kergem korraldada... Nõustajate väikese kogukonna sisekliima, mille tekitamisele ja hoidmisele igaüks oma panuse annab, on hea.“

Sarnaselt on ka Läti vastuses mainitud, et ehkki riigi väiksuse tõttu on eriala spetsialistide arv üsna piiratud, on seetõttu jällegi „kergem inimeste ja institutsioonidega koostööd teha ning infovahetus inimeste ja organisatsioonide vahel oli samuti kiirem ja tõhusam“. Ka tööturu võimalused võivad väikeriikides olla selgemini tajutavad ning Küprose vastuses toodi välja, et „muutusi poliitikates, strateegiates, reeglites ja regulatsioonides oli kergem teha ning uut süsteemi oli lihtsam välja töötada. Samuti on muutustest teavitamine oluliselt lihtsam ning koordineerimise protsess on hõlpsam“. Sloveenia vastaja tõi välja, et riigi väiksuse tõttu oli hea praktika näiteid lihtsam tutvustada ning kohaliku tasandi algatusi oli lihtsam riiklikul tasandil rakendada.

Samuti tundub, et väikeriikide karjäärteenuste valdkonna spetsialistidel on lihtsam teha poliitika väljatöötajate seas lobitööd, et tagada valdkonna areng soovitud suunas. Nagu Sloveenia ekspert mainis: „Väikeses riigis on enamasti distantne meesuguste inimeste ja poliitika väljatöötajate vahel üsna väike. On üsna tavaline, et mõni parlamendiliige on meie koolipõlvesõber ... ja sageli polegi meil vaja teha muud, kui vaid neile helistada ja oma ideed tutvustada“.

Selliste eeliste ära kasutamine ning kohalike eripärade arvesse võtmine karjäärteenuste pakkumisel, on tee, mis aitab pakkuda klientidele järjest paremat teenust. Loomulikult tuleb veel palju ära teha selleks, et paremini mõista väikeriikide karjäärteenuste probleeme ning töötada välja asjakohane poliitika, mis neid eripärasid arvesse võtab. Me loodame, et käesolev uurimus on esimene samm selles suunas ning et see on stiimuliks edasistele uurimustele ning poliitikaetemelistele diskussioonidele.

Lisa I: Olulisemad allikad

Abbott, G.C. (1975) 'Small states - the paradox of their existence.' In P. Selwyn (ed.) *Development Policy in Small Developing Countries*. London: Croom Helm.

Angell, I. (1995) 'Winners and losers in the information age.' LSE Magazine, Summer, 10-12.

Apple, M. (1994) Book Review of 'Education in Small States: Concepts, Challenges and Strategies' by Bray, M. and S. Packer, *Comparative Education Review*, 38(3).

Armstrong, H. and Read, R. (1998) 'Trade and growth in small states: the impact of global trade liberalisation.' *World Economy*, 21 (4), 563-585.

Armstrong, H.W. and Read, R. (1998) 'The international political economy of micro-states: an overview.' Paper presented at Islands - V Conference, Mauritius, University of Mauritius, July.

Armstrong, H. W., De Kervenoael, R. J., Li, X. and Read, R. (1998) 'A comparison of the economic performance of different micro-states, and between micro-states and larger countries.' *World Development*, 26(4), 639-656.

Armstrong, H.W. and Read, R. (2002) 'The phantom of liberty? Economic growth and the vulnerability of small states.' *Journal of International Development*, 14(3), 435-458.

Armstrong, H.W. and Read, R. (2005) 'Insularity, remoteness, mountains and archipelagoes: a combination of challenges facing small states?' *Asia Pacific Viewpoint*, 47(1), 79-92.

Atchoarena, D (1989) *Educational Planning in Small States: the case of the Caribbean*, Paris: UNESCO, International Institute for Educational Planning.

Atchoarena, D (1993) *Educational Strategies for Small Island States*, Paris: UNESCO: International Institute for Educational Planning.

Bacchus, K and C Brock (1987) *The Challenge of Scale: Educational Development in the Small states of the Commonwealth*. London: Commonwealth Secretariat.

Baker, R (1992) *Public Administration in Small and Island States*. West Hartford, Conn: Kumarian Press.

Baldacchino, G. (1993) 'Bursting the bubble: the pseudo-development strategies of microstates.' *Development and Change*, 24(1) 29-51.

Baldacchino, G. (1994) 'A small state perspective to education? A Review Article.' *Education (Malta)* 5(2), 37-41.

- Baldacchino, G. (1997) 'A clash of human resource management cultures: a micro-state case study.' *International Journal of Human Resource Management*, 8(4), 506-518.
- Baldacchino, G. (1997) *Global Tourism and Informal Labour Relations: The Small Scale Syndrome at Work*. London: Mansell.
- Baldacchino, G. (1999) 'a double dose of unitarism: employment relations in a small firm in a small state.' *International Journal of Employment Studies*, 7(2), 103-119.
- Baldacchino, G. (2000) 'The challenge of hypothermia: a six-proposition manifesto for small island territories.' *The Round Table*, No.353, 65-79.
- Baldacchino, G. and Bray, M. (eds) (2001) 'Human resource strategies for small states.' *International Journal of Educational Development*, 21(3).
- Baldacchino, G. and Greenwood, R. (eds)(1998) *Competing Strategies of Socio-Economic Development for Small Islands*. Canada, University of Prince Edward Island, Institute of Island Studies.
- Baldacchino, G. and Farrugia, C. (eds) (2002) *Educational Planning and Management in Small States: Concepts and Experiences*. London: Commonwealth Secretariat
- Baldacchino, G. and Milne, D, (eds)(2006) 'Sub-National Island Jurisdictions' – Special issue, *The Round Table: International Journal of Commonwealth Affairs*, Vol.93(386), 487-626.
- Baldacchino, G., Felt, L. and Greenwood, R. (eds)(2006) *Remote Control: Governance from Islands and Remote Rural Regions*. Memorial University of Newfoundland: ISER Press.
- Barnes, J.A. (1954) 'Class and committees in a Norwegian island parish.' *Human Relations*, 7(1), 39-58.
- Benedict, B. (1967) *Problems of Smaller Territories*. London: Athlone Press for the Institute of Commonwealth Studies.
- Bennell, P. and Oxenham, J. (1983) 'Skills and qualifications for small island states.' *Labour and Society*, 8(1), 13-38.
- Bertram, G. (1987) 'The political economy of decolonisation and nationhood in small Pacific societies', in A. Hooper et al. (eds) *Class and Culture in the South Pacific*. Suva: University of South Pacific.
- Black, A. (1996) 'Negotiating the tourist gaze: the example of Malta.' In J. Boissevain (ed.) *Coping with Tourists: European Reactions to Mass Tourism*. Providence, USA, Berghahn Books.
- Bray, M and Fergus, H A (1986) 'The implications of size for educational development in small countries: Montserrat, a Caribbean case study', *Compare* 16(1), 91-102.

Bray, M and Hui, P (1989) 'The implications of size for educational development in small territories: the case of Macau', *International Review of Education* 35(2), 129-143.

Bray, M and Packer, S (1993) *Education in Small States: Concepts, Challenges and Strategies*. Oxford: Pergamon Press

Bray, M, Charles, H. et al. (1991) *Making Small Practical: Organisation and Management of Ministries of Education in Small States*. London: Commonwealth Secretariat.

Bray, M. and Packer, S. (1993) *Education in Small States: Concepts, Challenges and Strategies*. Oxford: Pergamon.

Bray, M. (1987) 'Small countries in international development.' *Journal of Development Studies*, 23(2), 295-300.

Bray, M. (1991) 'Education in small states: Growth of interest and emergence of theory.' *Prospects*, 21(4), 503-516.

Bray, M. and Fergus, H. (1986) 'The implications of size for educational development in small countries: Montserrat, a Caribbean case study.' *Compare*, 16(1), 91-143.

Briguglio, L. and J Kaminarides (eds)(1993) 'Islands and small states: issues and policies.' *World Development*, 21(2), February (Special Issue).

Briguglio, L., et al. (eds)(1996) *Sustainable Tourism in Small and Island States*. London: Pinter, Volumes 1 & 2.

Brock, C (1982) 'The legacy of colonialism in West Indian education.' In J.K.P. Watson (ed) *Education in the Third World*, London: Croom Helm

Brock, C (1984) *Scale, Isolation and Dependence: Educational development in island developing and other specially disadvantaged states*. London: Commonwealth Secretariat

Brock, C (1988a) 'Beyond the fringe? Small states and the provision of education.' *Comparative Education*, 24(2), 167-179.

Brock, C (1988b) 'Education and national scale: the world of small states.' *Prospects* 18(3), 303-314.

Brock, C and Smawfield, D (1988) 'Education and development: the issue of small states.' *Educational Review*, 40(2) 227-239.

CARICOM (2002) *Report on the Meeting of Ministers of Education of the Commonwealth Caribbean and the Signing of the Savannah Accord*, Christchurch, Barbados: Ministry of Education, Barbados in conjunction with Education Section of Commonwealth Secretariat

Carrington, E W (2004) *Statement by His Excellency Edwin W Carrington, Secretary-General, Caribbean Community, Inter-regional Preparatory Meeting to Review the Implementation of the Barbados Programme of Action for the*

Sustainable Development of Small Island Developing States: Nassau, The Bahamas

Clarke, C. and Payne, T. (1987) Introduction in Clarke, C, and Payne, T. (eds) *Politics, Security and Development in Small States*. UK, Allen and Unwin.

Clarke, C.G. & Payne, A., eds. (1987) *Politics, Security and Development in Small States*. London: Allen & Unwin.

Collier, P and Dollar, D (1999) *Aid, Risk and the Special Concerns of Small States*. Washington DC: World Bank

Commonwealth Secretariat (1986) *Educational Development: The Small States of the Commonwealth*, Report of a Pan-Commonwealth Meeting of Experts, Mauritius, 1985, London, Commonwealth Secretariat.

Commonwealth Secretariat (1986) *Vulnerability: Small States in the Global Society*. Report of a Commonwealth consultative group, London: Commonwealth Secretariat.

Commonwealth Secretariat (1997) *A Future for Small States: overcoming vulnerability*. Report by a Commonwealth Advisory Group. London: Commonwealth Secretariat.

Commonwealth Secretariat (2000) *Education for Our Common Future: The Halifax Statement on Education in the Commonwealth*. London: Commonwealth Secretariat.

Crossley, M and Holmes, K. (1999) 'Challenges for educational research: partnerships and capacity building in small states.' *NORRAG News*, 25, 52-53.

Crossley, M and Holmes, K. (2001) 'Challenges for educational research: international development, partnerships and capacity building in small states.' *Oxford Review of Education*, 27(3).

Crossley, M and Holmes, K. (1999) *Educational Development in the Small States of the Commonwealth: Retrospect and Prospect*. London: Commonwealth Secretariat.

Diggines, C. E. (1984) 'The problems of smaller states.' *The Round Table*, 295.

Dommen, E. and Hein, I. (eds)(1985) *States, Microstates and Islands*. Kent: Croom Helm Ltd.

Eek, H. (1971) 'The conception of small states.' In A.Schou and A.O.Brundtland (eds) *Small States in International Relations*. Sweden: Almqvist & Wiksell.

Farrugia, C. J. & Attard, P.A. (1989) *The Multi-Functional Administrator: Educational Development in the Small States of the Commonwealth*. London: The Commonwealth Secretariat.

Gallin, D. 1994. 'Inside the new world order: drawing the battle lines.' *New Politics*. Summer, 107-132.

- Ghai Yosh (1990) *Public Administration and Management in Small States*. Sussex: Falmer Press.
- Goetschel, L. (ed.)(1998) *Small States Inside and Outside the European Union: Interests and Policies*. Kluwer Academic Publishers.
- Grant, R.W. (1993) 'Education in small jurisdictions, with reference to the Commonwealth Caribbean.' *Compare* 23(1) 25-35.
- Hauofa, E. (1993) *A New Oceania: Rediscovering our Sea of Islands*. Suva: University of South Pacific.
- Hein, I. (1985) 'The Study of Microstates', in E. Dommen and I. Hein (eds)(1985) *States, Microstates and Islands*. Kent: Croom Helm Ltd.
- Helleiner, G. (2001) *Poverty Reduction in Small Countries: What is to be Done?* The Second Annual William G Demas Memorial Lecture: Castries, St Lucia.
- Hey, J.(ed)(2003) *Small States in World Politics: Explaining Foreign Policy Behaviour* London: Lynne Rienner.
- Hindmarsh, J.H. (1996) 'How do we define small states and islands? A critical analysis of alternative conceptualizations.' *Convergence*, 29 (2).
- Hooper, A. et al. (1987) *Class and Culture in the South Pacific*. Suva: University of South Pacific.
- Ingebritsen, C. (2004) 'Learning from Lilliput: small states and EU expansion.' *Scandinavian Studies*, September.
- Ingebritsen, C., Neumann, I., Gstohl, S. and Beyer, J. (eds)(2006) *Small States in International Relations*. Seattle & Reykjavik: University of Washington Press & University of Iceland Press.
- International Monetary Fund and World Bank (2003) *2003 Small States Forum Background Information: Partner Institution Progress Reports on the Small States Task Force Report Agenda*, Dubai: IMF-World Bank
- Isaac, A (2001) *Education Reform in the Eastern Caribbean: implications of a policy and decision-making programme by an external donor*, unpublished doctoral dissertation, Department of Culture and Values in Education, Faculty of Graduate Studies: McGill University
- Jules, D, Miller, E. et al. (2000) *Caribbean Education Strategy*, Washington DC: World Bank.
- Keohane, R. (1969) 'Lilliputians' dilemmas: small states in international politics.' *International Organization*, 23 (2), 291-310.
- King, R. (1993) 'The geographical fascination of islands.' In D. Lockhart, D. Drakakis-Smith and J. Schembi (eds.). *The Development Process in Small Island States*. London: Routledge.
- King, Russell and John Connell (1999) *Small Worlds, Global Lives: Islands and Migration*. London: Pinter.

- Lee, M. (2004) 'The small state enlargement of the EU: dangers and benefits.' *Perspectives on European Politics and Society*, 5(2), 331-355.
- Lee, M. (2004) 'EU enlargement, a small-state dominated EU and challenges and opportunities to the CFSP.' *Current Politics and Economics of Europe*, 13(1), 55-68.
- Lillis, K. M., Atchoarena, D. et al. (1993) *Policy, Planning and Management of Education in Small States*. Paris: UNESCO, International Institute for Educational Planning.
- Lockhart, D.G., Drakakis-Smith, D. & Schembri, J.A. (eds)(1993) *The Development Process in Small Island States*. London: Routledge.
- Louisy, C.P. (1993) *Tertiary Education in St Lucia: Implications for Small Island States*. Graduate School of Education. University of Bristol, Unpublished PhD Thesis.
- Lowenthal, D. (1987) 'Social aspects'. In C. Clarke and T. Payne (eds) *Politics, Security and Development in Small States*. London: Allen & Unwin.
- Magnette, P. & Nicolaïdis, K. (2005) 'Coping with the Lilliput syndrome: large vs. small Member States in the European Convention.' *European Public Law*, 11(1), 85-104.
- McKee, David L. & Tisdell, Clem A. (1990) *Developmental Issues in Small Island Economies*. New York: Praeger.
- Newitt, M. (1992) 'Introduction.' In H.M. Hintjens and M. Newitt (eds) *The Political Economy of Small Tropical Island States: The Importance of Being Small*. England: University of Exeter Press.
- Packer, S. (1991) 'Curriculum issues in small states.' *Prospects*, 21(4), 517-526.
- Pitt, D. (1985) 'Anthropological and sociological theories and microstates.' In E. Dommen and I. Hein (eds) *States, Microstates and Islands*. Kent: Croom Helm Ltd, 30-39.
- Reid, G.L. (1974) *The Impact of very small size on the International Behaviour of Microstates*. Beverly Hills: Sage.
- Roberts, V (2003) *The Shaping of Tertiary Education in the Anglophone Caribbean*. London: Commonwealth Secretariat.
- Sanders, R M (1998) 'Commonwealth Edinburgh summit: a beneficial encounter for small states.' *The Round Table*, Feb, 38-44
- Schumacher, E.F. (1973) *Small is Beautiful: A Study of Economics as if People Mattered*. London: Blond and Briggs.
- Selwyn, P. (ed.)(1975) *Development Policy in Small Countries*. London: Croom Helm.
- Shand, R. T. (1980) 'Island smallness: some definitions and implications,' in R.T. Shand (ed.) *The Island States of the Pacific and Indian Oceans: Anatomy of*

development. Canberra: Development Studies Centre Monograph 23, Australian National University.

Sultana, R G (1997) 'Educational development in post-colonial Malta: challenges for a Mediterranean micro-state', *International Journal of Educational Development*, 17(3), 335-351.

Sultana, R. (1998) 'Malta's examination system'. In M. Bray and L. Steward (eds) *Examination Systems in Small States: Comparative Perspectives on Policies, Models and Operations*. London, UK: The Commonwealth Secretariat.

Sultana, R. (1999) *The Secondary Education Certificate and Matriculation Examinations in Malta: A Case Study*. INNODATA Monograph 1, published by UNESCO's International Bureau of Education, Switzerland.

Taylor, C. (1971) 'Statistical typology of micro-states and territories, towards a definition of a micro-state.' Annex in UNITAR Small States and Territories. New York: Arno Press.

Thorhallsson, B. (2000) *The Role of Small States in the European Union*. Aldershot: Ashgate.

UNESCO (1998) 'Small states: big issues.' *Quarterly Newsletter of the Unit for Relations with Small Member States*, Bureau for External Relations

UNITAR (1971) *Small States and Territories: Status and Problems*. New York: Arno Press.

Van der Eyken, W., Goulden, D., and Crossley, M. (1995) 'Evaluating educational reform in a small state: a case study of Belize, Central America', *Evaluation* 1(1) 33-44.

Warrington, E. (1998) 'Standing to arms in Lilliput' - the armed forces, external relations and domestic politics in a microstate: Malta, 1965-1997.' *Public Administration and Development*, 18, 185-199.

Watters, R. (1987) 'Mirab societies and bureaucratic elites.' In A. Hooper et al.(eds) *Class and Culture in the South Pacific*. Suva: University of South Pacific, 32-52.

World Bank (2000) *Small States: Meeting Challenges in the global Economy*. Report of the Commonwealth Secretariat / World Bank Joint Task Force on Small States. Washington DC: World Bank.

Lisa II: Uurimuses kasutatud küsimustik

What are some of the most pressing issues and challenges for guidance in your country? Would you see any relationship between these issues/challenges and the fact that your country is small?

Your response:

Does the fact that you work in a small state represent any specific challenge for providing career guidance services? How? Any specific advantages? Which?

Your response:

Is career guidance seen to be an important service in your country? What other actors and social dynamics compete with formal guidance services?

What aspects of scale impact on the career decision-making process, if at all?

Small states are often characterised by close-knit personal networks. Does this have any impact on the job-getting process? Please give details of the processes involved.

Your response:

It is commonly assumed that cross-sectoral collaboration is easier in small states. To what extent would you agree or disagree with this assumption?

Your response:

Much of small state literature suggests that service providers often end up having

to wear several hats at the same time. To what extent do you feel the pressure to be a multi-functional professional? What impact does this have on you? On your services? On quality provision?

Your response:

Are there problems with capacity building and with ensuring availability of expertise?

Your response:

Has your country developed an occupational information system? If no, what are the specific challenges here?

Your response:

Which of the following are of special relevance and/or concern to guidance services in your country?

Brain drain/gain	informal job-getting strategies	patronage/nepotism
Family influence	territorialism	flexible specialisation
Gifted generalists	labour market forecasting	informal labour market

Your response:

Has there been an attempt to introduce quality assurance systems in the guidance services in your country? How successful were these? What problems were encountered? How do you account for these successes and difficulties?

Your response:

Any other insights that you would like to share on the relationship between guidance and small states?

Your response:

