

KOORIKULTUURI JA LAULUPIDUDE PÜSIMAJÄÄMINE ON OHUS

Laulu- ja tantsupeo traditsioon on üks Eesti identiteedi nurgakive. Laulupidude toimumise olulisim eeldus on aastast aastasse toimuv järjepidev töö koorilauljatega.

Seda tööd teevad Eestis **930** koori- ja orkestrijuhhti.

2014. aasta üldlaulupeol esines **33 025** lauljat ja orkestranti, **1046** kollektiivi
2014. aasta üldlaulupeo kahel kontserdil lauluväljakul osales **119 457** piletiga pealtvaatajat
ERR-i otseülekannet laulupeost vaatas **166 000** inimest

930 inimest loovad iga päev seda, millest sajad tuhanded vaimustuvad. Paraku on suur osa koori- ja orkestrijuhitudest silmitsi raskustega, mis võivad viia nende töö katkemiseni.

Koori- ja orkestrijuhitud kogukond vananeb. Laulupeol esinejate juhendajatest on pooltel vanust üle 50 aasta. **Sellise trendi jätkudes pole piisavalt koori- ja orkestrijuhhte, kes valmistaksid ette 2034. aasta peo.**

See omakorda tähendab riski, et **2034. aastal toimuv pidu ei suuda enam pakkuda seda, mida laulupeolt oodatakse** – kõrgel tasemel ühislaulmist, mitmekesist repertuaari, kõikide kooriliikide esindatust.

Eesmärgiks tuleb seada olukord, kus koori- või orkestrijuhi eriala on väärtustatud, sellel on väärikas palk ja piisav järelkasv. Täna oleme silmitsi faktiga, et **koori- ja orkestrijuhi eriala tööturul ei eksisteeri.**

Teadlikkus mitut valdkonda hõlmava probleemistiku mõistmiseks (kultuur, haridus, regionaalpoliitika) ja lahendamiseks on seni olnud madal.

Aasta 2018 on kriitilise tähtsusega, et riigi ja kohalikul tasandil peetavate arutelude tulemustena jõutaks reaalsete tegevuste ning finantskõkkulepeteni.

Lahendused saavad sündida **riigi, kohalike omavalitsuste ja vabakonna koostöös.** Täna algatatavad muudatused vajavad positiivse mõjuni jõudmiseks 5-10 aastat, seega **alustada tuleb kohe.**

Selleks, et tagada tänaseid laulupidusid kandva koorikultuuri jätkusuutlikkus, **on esmalt oluline tegeleda kahe peamise kitsaskohaga:**

- 1. Koori- ja orkestrijuhitud kogukond väheneb ning puudub piisav järelkasv.**
- 2. Koori- ja orkestrijuhitud töö ei ole piisavalt tasustatud ning tasu maksmise põhimõtted on ebähtlased ja segased.**

Üksikasjalikuma kirjeldusega probleemidest, nende võimalikest lahendustest ning selleks vajalikust koostööst on võimalik tutvuda järgnevas tabelis.

Koorikultuuri jätkusuutlikkuse tagamiseks on oluline leida lahendused kahele suurele probleemile:

1. Koori- ja orkestrijuhitide (edaspidi *koorijuhtide*) kogukond väheneb ning puudub piisav järelkasv.
2. Koorijuhtide töö ei ole piisavalt tasustatud ning tasu maksmise põhimõtted on ebaühtlased ja segased.

Probleem	Probleemi kirjeldus	Lahendused	Kellega koostöös
1. KOORIJUHTIDE KOGUKOND VÄHENEB NING PUUDUB PIISAV JÄRELKASV.			
1.1 Puudub arusaam, et koorijuht on oma eriala professionaal (mitte harrastaja).	Koorijuhi ametit tööturul justkui ei eksisteeri, huvi eriala <i>kui elukutse</i> vastu väheneb, koorijuhtide kogukond vananeb (vt joonis 2).	Teha otsustavaid jõupingutusi, et koorijuhid saaksid sotsiaalseid garantiisid tagavat, ametlikku, konkurentsivõimelist töötasu.	1. KUM 2. HTM 3. KOV
1.2 Noorte järelkasv on ekstreemselt väike.	Kuna nii koolisüsteemis, kohalikul tasandil kui ka vabakonnas on koorijuhi ameti positsioon hägune , tähendab eriala valik teadmatust oma võimalustest tööturul.	Lua koostöös HTM-i, kohalike omavalitsuste ja EMTA-ga koorijuhtimist õppivatele noortele stipendiumiprogrammid: 1. õppetöös edukatele koorijuhtidele; 2. regionaalsed ehk tulevase töökohaga seotud toetused.	1. HTM 2. EMTA 3. KOV
2. KOORIJUHTIDE TÖÖ EI OLE PIISAVALT TASUSTATUD NING TASU MAKSMISE PÕHIMÕTTED ON EBAÜHTLASED JA SEGASED.			
2.1. Puudub süsteem, mis tagaks kõikidele kvalifitseeritud koorijuhtidele ametliku töötasu.	Valdkonnas napib ressursse ja teadlikkust, et koorijuhte ülal pidada. Peamine kitsaskoht on alarahastus , millele lisandub madal teadlikkus lepingute vajalikkuse kohta.	Algatada kultuuriministeeriumi rahastusel koorijuhtide tööjõukulude programm , millest saab küsida toetust koorijuhtide töötasu katmiseks riigile minevate maksude osas (tasu põhiosa maksab koorijuhi tööandja). Programmi statuudi saab siduda koorijuhtide kutsestandardi ning EKL-i poolt välja töötatud dirigentide palgakorralduse alustega.	1. KUM 2. HTM

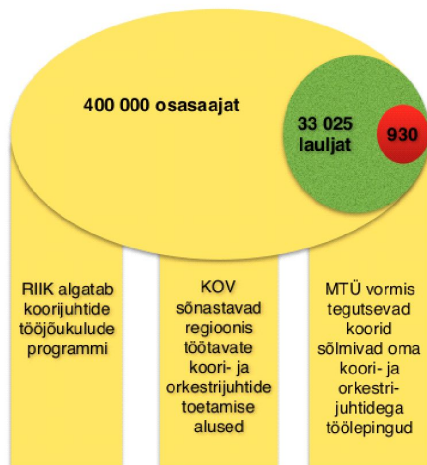
<p>2.2 KOV toetus on heitlik ja ebaproportsionaalne.</p>	<p>KOV-de poolt kooridele ja orkestritele pakutav toetus ei tugine kindlatele põhimõtetele, puuduvad üle riigi teadvustatud ja kokku lepitud ühtsed printsiibid ning makstav toetus on seetõttu sageli juhusliku loomuga.</p>	<p>1. Eesti Koorijuhtide Liit ja kohalike omavalitsuste katusorganisatsioonid töötavad koostöös välja kooriliikumise kohaliku toetamise põhimõtted. 2. Sõlmitakse koostöölepped, mis võtavad arvesse olukorda regioonis, sh regiooni koolides töötavate koorijuhtide kvalifikatsiooni ja staaži.</p>	<p>1. KOV 2. OL</p>
<p>2.3 Täna koolides kasutatav töötasustamise printsiip (nn. <i>ringijuhi mudel</i>) ei ole sobilik koorijuhtide tasustamiseks.</p>	<p>Üldhariduskoolis puudub koorijuhil tema kvalifikatsioonile vastava tasuga ametikoht, mis vastaks tema tööpanusele (nt võrdluses õpetaja ametikohaga).</p>	<p>1. Üldhariduskoolis koorijuhina töötavate õpetajate töötasu arvestamisel võetakse aluseks koorijuhi kutsetunnistus ja Eesti Koorijuhtide Liidu väljatöötatud palgakorralduse alused. 2. Koostöös HTM-ga täiendatakse õppekavasid koorilaulu tunniga (nt valikaine).</p>	<p>1. HTM</p>
<p>2.4 Suur hulk MTÜ vormis tegutsevaid koore ei maksa oma koorijuhtidele ametlikku töötasu.</p>	<p>MTÜ vormis tegutsevate kooride poolt koorijuhtidega sõlmitud lepingute arv on väike, mille otseseks põhjuseks on rahaliste vahendite nappus.</p>	<p>1. Algatada kultuuriministeeriumi rahastusel koorijuhtide tööjõukulude programm (vt ka p 2.1). 2. Taastada täiskasvanute täienduskoolituselt tulumaksu tagastus.</p>	<p>1. KUM 2. EKL 3. HTM</p>

Kriitilise tähtsusega ja koheselt algatamist vajavad tegevused on:

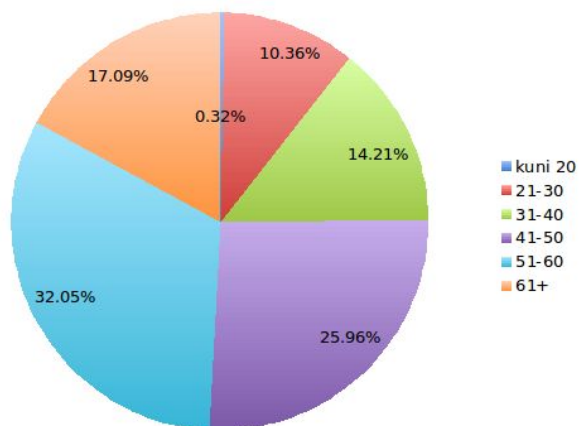
- 1. koorijuhtide tööjõukulude programmi käivitamine (KUM)**
- 2. kooriliikumise kohaliku toetamise põhimõtete väljatöötamine (KOV, OL)**
- 3. koorijuhi kutsetunnistuse ja Eesti Koorijuhtide Liidu väljatöötatud palgakorralduse aluste rakendamine üldhariduskoolis koorijuhina töötavate õpetajate töötasu arvestamisel (HTM)**

Mida kavatsevad Eesti Kooriühing ja Eesti Koorijuhtide Liit omalt poolt täiendavalt ette võtta?

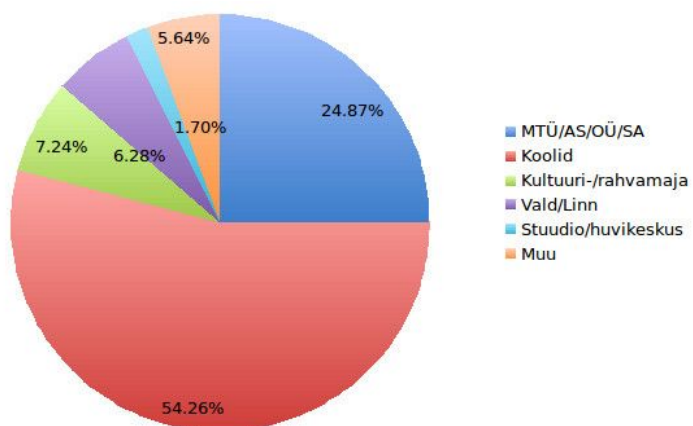
Probleem	Probleemi kirjeldus	Lahendus
1. Kooride vähene teadlikkus asjaajamises (koorijuhtide töölepingud jmt).	Lepingute puudumisega seotud mõjud pole kooriliikumises piisavalt teadvustatud.	EKL on koostöös partneritega valmis algatama tunnustuse „ Väärt koor “, mille kaudu tõstetakse esile neid, kes järgivad kokkulepitud reegleid. Jätkatakse kooridele suunatud koolituste ja infopäevadega.
2. Koorijuhtide vähene teadlikkus kutsetunnistustega kaasnevast .	Välja antud kutsetunnistuste arv on madal, selle peamiseks põhjuseks on see, et oma kvalifikatsiooni tõestamine ei loo võimalusi teadmiste ja oskuste ning töötasu sidumiseks.	Kui riigi toel õnnestub luua otsene seos kutsetunnistuste ja töötasu vahel, saab valdkond sisuliselt rakendada terviklikku enesearendamise raamistikku , sh kvalifikatsiooni tõstmiseks vajalik koolitus- ja arendustöö.



Joonis 1: Eesti koori- ja orkestrijuhtide töö võimalik rahastusmudel



Joonis 2: Eesti koori- ja orkestridirigentide vanus %



Joonis 3: Eesti kooride ja orkestrite katusorganisatsioonid