

TARTU ÜLIKOOL
SOTSIAALTEADUSTE VALDKOND

NARVA KOLLEDŽ
ÕPPEKAVA „ETTEVÕTLUS JA PROJEKTIJUHTIMINE”

Jekaterina Vorobjova

**ETTEVÕTLUSE ARENG NARVA LINNAS NING
EESTI TÖÖTUKASSA TEENUSTE TÄIUSTAMINE SELLE TOETAMISEKS**

Lõputöö

Juhendaja lektor Jelena Rootamm-Valter

NARVA 2021

SISUKORD

SISSEJUHATUS	3
1.ETTEVÕTLUSE ARENDAMISE TEOREETILISED SEISUKOHAD.....	5
1.1.Ettevõtluse, ettevõtte ja ettevõtja olemus.....	5
1.2.Ettevõtluse arengut mõjutavad tegurid.....	6
1.3.Majanduspoliitika ja ettevõtlus	8
1.4.Tööturupoliitika mõju ettevõtluse arengule	10
2.NARVA LINNA ETTEVÕTETE ARENG TÖÖTUKASSA TEENUSTE ABIL.....	14
2.1.Ettevõtluskeskkond Narva linnas	14
2.2.Eesti Töötukassa teenuste uurimise metoodika ning kogum ja valim	18
2.3.Eesti Töötukassa teenuste uuringu läbiviimine.....	20
2.4.Eesti Töötukassa teenuste uuringu tulemused, järeldused ja ettepanekud.....	20
2.5.Ettepanekud Eesti Töötukassa teenuste täiustamiseks	27
KOKKUVÕTE.....	30
SUMMARY	33
KIRJANDUS	35
LISAD	39
Lisa 1. Tööturutoetused tööandjatele	40
Lisa 2. Intervjuu küsimused	41
Lisa 3. Ettevõtte esindajate vastused intervjuu küsimustele	43

SISSEJUHATUS

Ettevõtlus on kogu maailma majanduse alustala, mis pakub inimestele eneserealiseerimise võimalust, sissetulekut, rahuldab nende põhilisi vajadusi ning on riigi peamine tuluallikas. Narva linnas on võrreldes teiste Eesti piirkondadega tunduvalt väiksem ettevõtlusaktiivsus. Narvas avatakse uusi ettevõtteid, kuid mõned sulguvad mõne aja pärast, teistel on raske arenedada.

Olulist rolli ettevõtete toetamisel ja arendamisel mängib tugisüsteem, mida pakuvad maakondlikud arenduskeskused, erinevad toetusprogrammid, ettevõtluskonsultandid ja inkubaatorid. Lõputöös käsitletakse Eesti Töötukassa pakutavad teenused ettevõtete toetamiseks.

Eesti Töötukassa viib ellu tööpoliitikat ning üheks eesmärgiks on ettevõtluse toetamine ja arendamine. Töötukassa toetused aitavad ettevõtjatel arendada ja hoida ettevõtet: leida sobivat tööjõudu, õpetada töötukassa abil töötajaid, hoida personali. Vaatamata sellele, et Töötukassa pakub erinevaid teenuseid ettevõtete toetamiseks, mõned neist ei ole populaarsed ning vajavad parendamist.

Lõputöö eesmärk on välja selgitada, kuidas on võimalik täiustada Eesti Töötukassa pakutavaid teenuseid ettevõtete toetamiseks.

Lõputöö eesmärkidest tulenevalt on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- määratleda ettevõtluse, ettevõtte ja ettevõtja olemus ning tuua välja ettevõtlust mõjutavad tegurid;
- avada seosed majanduspoliitika ja ettevõtluse seosed ning näidata, kuidas majanduspoliitika mõjutab ettevõtlust;
- iseloomustada tööturupoliitika mõju ettevõtluse arengule;
- iseloomustada Narva linna ettevõtluskeskkonda;
- moodustada uuringu kogum ja valim, valida meetodid Eesti Töötukassa teenuste täiustamise uuringu läbiviimiseks;
- koguda andmed ja neid analüüsida;
- teha ettepanekuid, kuidas on võimalik täiustada töötukassa pakutavaid teenuseid ettevõtete toetamiseks.

Lõputöö koosneb kahest peatükist. Lõputöö teoreetilises osas käsitleb autor ettevõtluse, ettevõtte ja ettevõtja olemust ning tegureid, mis mõjutavad ettevõtluse arengut. Näidatakse, kuidas on omavahel seotud majanduspoliitika ja ettevõtlus ning avatakse tööturupoliitika mõju ettevõtluse arengule. Käsitus tugineb peamiselt Ahmadi ja Hoffmani, Raudjärve, Sepa, Eerma ja Wrobeli töödele.

Teises peatükis iseloomustatakse kõigepealt Narva linna ettevõtluskeskkonda. Seejärel tutvustatakse uuringu metodoloogiat. Lõputöö uuring on kvalitatiivse olemusega ja lõputöö uuringu liigiks on juhtumiuuring. Juhtum hõlmab Narva linna ettevõtteid, kes kasutavad või on kasutanud töötukassa teenuseid.

Rakendusuuringu ülesandeks on välja selgitada, millistest töötukassa teenustest on huvitatud ettevõtjad ning mida nad sooviksid, et töötukassa täiustaks ettevõtluskeskkonna arendamise ja ettevõtluse toetamise osas. Uuringu abil selgitatakse välja, milliseid töötukassa poolt pakutavaid teenuseid on ettevõtjaid kasutanud kõige rohkem, milliseid kõige vähem ning mis põhjusel.

Kogumi moodustamiseks viiakse läbi ekspertintervjuu Eesti Töötukassa esindajatega. Valimi moodustamisel ehk intervjuus osalejate valiku tegemisel lähtutakse sellest, et ettevõtteid kasutavad või kasutanud töötukassa teenuseid viimase kahe aasta jooksul ja tegutsevad erinevates valdkondades. Teiseks tingimuseks on see, et nad eristuvad suuruse ja vanuse järgi. Uuringus osaleb 12 ettevõtet.

Andmekogumise meetodiks valib autor poolstruktureeritud intervjuu ning andmete töötlemise meetoditeks kvalitatiivse sisuanalüüsi. Intervjuud toimuvad ajavahemikul 08.-16. aprill 2021.

Andmete analüüsi käigus moodustatakse kategooriad, mille põhjal kogutud andmed esitatakse alateemade lõikes. Uuringu tulemustele ja teoreetilistele seisukohtadele toetudes tehakse ettepanekud Eesti Töötukassa teenuste täiustamiseks.

1. ETTEVÕTLUSE ARENDAMISE TEOREETILISED SEISUKOHAD

1.1. Ettevõtluse, ettevõtte ja ettevõtja olemus

Ettevõtluse arendamine on viimasel ajal üks enim arutatud teemasid, kuna ettevõtlusel on suur roll inimkonna arengus. Analüütikud ja majandusteoreetikud arvavad, et ettevõtlus ja ettevõtjad on olulised majanduskasvu, tööhõive, innovatsiooni ja tootlikkuse mootorid. (Ahmad, Hoffman 2007: 2)

Mõistel „ettevõtlus“ puudub täpne ja üldiselt kokku lepitud definitsioon. Ahmadi ja Hoffmani arvates on ettevõtlus nähtus, mis väljendub majanduses erinevates vormides erinevate tulemustega ning need tulemused ei ole alati väljendatavad rahalises vormis. Nad võivad olla seotud tööhõive suurendamise, ebavõrdsuse vähendamise või ka üha enam keskkonnaprobleemide lahendamisega. (Ahmad, Hoffman 2007: 4)

Ettevõtlust võib määratleda kui kasumile suunatud majandustegevust (ning sellega seotud otsuste vastuvõtmine), mis viiakse läbi riski ja ebakindluse tingimustes. See puudutab ka innovatsioonile, sest ettevõtjad püüavad leida teguritest uusi kombinatsioone tootmise eesmärgil kasumit teenida. (Developing entrepreneurship... 2008: 1)

Tulumaksuseaduse §14 lõike 2 kohaselt on ettevõtlus: „isiku iseseisev majandus- või kutsetegevus [...] mille eesmärgiks on tulu saamine kauba tootmisest, müümisest või vahendamisest, teenuse osutamisest või muust tegevusest, kaasa arvatud loominguline või teaduslik tegevus“. (TuMS 1999). Vastavalt käibemaksuseadusele peatüki §2 lõikele 2 on ettevõtlus „isiku iseseisev majandustegevus, mille käigus võõrandatakse kaupa või osutatakse teenust, olenemata tegevuse eesmärgist või tulemustest“ (KMS 2003).

Mishra ja Zachary arvates on ettevõtlus mitte ainult uue ettevõtte loomise protsess. Ettevõtlust määratletakse kui väärtuste loomise ja omastamise protsessi, mida ettevõtjad juhivad ebakindlas keskkonnas. (Mishra ja Zachary 2014)

Ettevõtlust võib määratleda ka kitsamalt: tegevus, mille eesmärgiks on ressursside organiseerimine, et saada kasu kaupade tootmisest ja/või müügist, osutada teenuseid, mis on seotud nende kaotamise riskiga ja mille eesmärk on kasu saamine nende tegevuste läbiviivale isikule. (Baženov, Vesnin 2015: 1559)

Autori arvates ettevõtluse tähtsus kaasaegse maailma mõttes on kõigepealt tulu saamine kaupade tootmisest ja/või müügist. Inimesed alustavad ettevõtlusega tegeleda, et parendada oma elukvaliteedi ja -tingimusi.

Majandusleksikoni järgi on ettevõtte ühiskondliku tööjaotuse süsteemis toimiv tehnoloogiliselt, majanduslikult ja peamiselt ka juriidiliselt iseseisev majandusüksus, mis kasutab inimtööjõudu ja töövahendeid millegi tootmiseks või teenuste osutamiseks. (Majandusleksikon 2003: 177). Raudsepp määratleb ettevõtet kui organisatsiooniliselt sõltumatu majandusüksus, mille eesmärgiks finantsjuhtimise vahendusel on ettevõtja(te) tulude suurendamine. (Raudsepp 1995: 8)

Isikut, kes tegeleb ettevõtlusega, nimetatakse ettevõtjaks. Majandusleksikoni kohaselt ettevõtja on ettevõtte omanik, kes vastutab ettevõtte tegevuste eest. Ettevõtja vastutab kõigi tema poolt sõlmitud lepingute täitmise eest (näiteks töölepingud töötajatega), kuid tema sissetulek pole aga millegagi tagatud. (Majandusleksikon 2003: 178) Ettevõtjad mõjutavad oluliselt nii riiklikku, kui ka piirkonna majandust, luues töökohti, suurendades inimeste sissetulekut ja jõukust. Ettevõtluse arengust sõltub suures osas riigi majanduslik ja sotsiaalne areng. (Ratanova jt 2013) Äriseadustiku kohaselt on ettevõtja füüsiline isik, kes pakub oma nimel tasu eest kaupu või teenuseid ning kellele kaupade müük või teenuste osutamine on püsiv tegevus, ning käesolevas seaduses sätestatud äriühing. (ÄS§ 1).

1973. aastal pakuti välja definitsioon, mille kohaselt ettevõtja on motiveeritud kasumist kauplemisskeskkonnas ning igapäevasest võimaluste otsimise vajadusest, saavutamaks ostjate ja müüjate vahel tasakaalu (Rae 2007: 26). Autori arvates kaasaegses maailmas on üheks oluliseks eesmärgiks, miks hakatakse ettevõtjaks, enese vajaduste rahuldamine. Mida suurem on ettevõtte oodatav kasum, seda rohkem jääb tõenäoliselt raha vajaduste rahuldamiseks.

Ettevõtja, ettevõtte ja ettevõtlus on omavahel tihedalt seotud, üheta ei saa olla teist – ei ole võimalik luua ettevõtet ettevõtjata. Järgmises alapeatükis käsitletakse tegurid, mis mõjutavad ettevõtluse arengut.

1.2. Ettevõtluse arengut mõjutavad tegurid

Ettevõtluse arendamine on kaasaegses maailmas muutunud väga oluliseks, kuna see on majanduse arengu jaoks erakordselt oluline. Ettevõtluse arengust sõltuvad piirkondliku

kasv, tööstuse areng ning töökohtade loomine. Kuid ettevõtlus on keeruline nähtus, mille arengule mõjuvad erinevad tegurid, sh ettevõtte sisesed ja välised.

Ettevõtluse arengut mõjutavad mitmed tegurid, sellised nagu keskkondlikud, sotsiaalsed, ning sotsiaalsühholoogilised, sealhulgas ka ettevõtjate isiksuseomadused. Keskkonnatingimused, mis ettevõtlust mõjutavad, on oma olemuselt nii sisemised kui ka välised. (Riley 2016)

Sisekeskkonnasse kuuluvad kõik tingimused ja jõud organisatsiooni sees. Sisekeskkonna moodustavad järgmised sisemised tegurid: sündmused, üksused, ressursid, juhtimisstiil, organisatsioonikultuur. Need tegurid mõjuvad töötajate käitumisele, ettevõtte tegevusele ja langetatavatele otsustele. Sisekeskkonna kontrollimise ja selle kujundamisega tegelevad omanikud ja juhtkond. (Kivisild jt: 2020)

Mõned teadlased jaotavad ettevõtluse arengut mõjutavaid tegureid, lähtudes nende kontrollimise võimalusest. Kosykh (2010), uurides ettevõtlusstruktuuride arengut, toob välja välised ja sisemised tegurid. Väliste hulka kuuluvad üldised majandustingimused, sisemiste hulka sellised, nagu omandisuhete arengu peegeldamine ja organisatsiooni eripära. Määrab autor sisemistele teguritele sellised, mis mõjutavad kasumi suurust tootmise mahu ja toodangu omahinna kaudu. Galiulin jagab Kosykh seisukohta ning klassifitseerib tegureid, mis mõjuvad töötajate töö efektiivsust kui summaarset tegurite toimet, mis määravad kasumi ja tööviljakuse. Sisemised tegurid jagunevad tootmislikeks ja muudeks, mis on seotud pakkumise ja turustamise ning keskkonnakaitse, sotsiaalsete töö- ja elutingimustega. Väliste tegurite hulka arvab autor järgmisi: ettevõtte toodete pakkumise ja nõudluse suhe; materjalide, tööjõu, tehnoloogiliste ja rahaliste ressursside hinnatase; looduslikud tingimused. (Galiullin 2012)

Kallam jt (2003: 22) jaotavad väliskeskkonna tegurid makro- ja mikrokeskkonna teguriteks, sõltuvalt sellest, kui otseselt või kaudselt nad ettevõtte tegevust mõjutavad. Väline mikrokeskkond on tasandil, kus ettevõtte tegutseb ja konkureerib. Selles keskkonnas esinevad hankijad, tarbijad, konkurendid, inim- ja finantsressursid. Väline makrokeskkond mõjub ettevõtetele aga tegutsemise väliselt. Sellesse kuuluvad poliitilised, majanduslikud, looduslikud, tehnoloogilised ja sotsiaalsed tegurid ja seda nii rahvuslikul kui rahvusvahelisel tasandil.

Siimoni ja Kaseoru arvates mõjutavad ettevõtlusaktiivsust suures osas kaks tegurite gruppi, milleks on isiku ja keskkonnaga seotud tegurid. Neist isikuga seotud mõjuriteks

on isikuomadused, isikliku sobivus ettevõtluseks ning sobivad teadmised ja kogemused. Ettevõtlusaktiivsuse seisukohast oluliseks faktoriks on keskkond. Autorite arvates on tarvis eristada mikrosotsiaalset (sõbrad, elukutse, töökoht, perekond, elukaaslane), makrosotsiaalset (poliitilised vaated, infokanalid, õpikeskkond) ning makromajanduslikku keskkonda (eelkõige ettevõtlus- ja õiguskeskkond). (Siimon, Kaseorg 2008: 219-220)

Oluline on ka piirkondlikute tegurite mõju. Sternbergi (2012: 8) arvates piirkondlikule arengule aitavad ettevõtlusega tegelemise kõrval kaasa ka suhtumised ja hoiakud, mis tulevad kogukonnast. Need saavad mõjuda inimese ettevaatlikkusele mitte alustada ettevõtlust või ka suurendada hirmusid ebaõnnestumiste ees.

Ettevõtluse arengut mõjutavad oluliselt poliitika, sh regionaal- ja ettevõtluspoliitika. Suur mõju ettevõtluse arengule on regionaalpoliitikal. Regionaalpoliitika eesmärgiks on riigi ja tema regioonide tasakaalustamine. Regioonina käsitletakse piirkonda, mis on halduslikel, poliitilistel või analüüsimise eesmärkidel sisemise seostatuse ja sarnaste tunnuste abil määratud terviklik riigi territooriumi osa. (Mereste 2003: 197) Sternbergi arvates (2012: 589) peaks Euroopa Liidu regionaalpoliitika rohkem toetama nii ühtekuuluvust kui ka konkurentsivõimet. Regionaalpoliitika peab pikemas perspektiivis toetama ettevõtlusaktiivsuse kasvu ning on tähtis arvestada iga riigi ja iga piirkonna konkreetseid vajadusi (op. cit.).

Ettevõtluspoliitika on suures osas tavaliselt suunatud väikeettevõtete toetamisele. Väikesed ettevõtted on tähtsad majanduse arengu jaoks. Mõned autorid arvavad, et väikeettevõtete arengut võib takistada väikese ja keskmise suurusega ettevõtete poliitika puudumine. Inimesi tasub motiveerida, pakkuda häid võimalusi äritegevuse alustamiseks ja arendada tugistruktuure tugistruktuure ettevõtjate jaoks vajalike oskuste ja ressursside loomiseks. (Lundström, Stevenson 2001: 11)

Esitatud seisukohad näitavad, et on palju tegureid, mis aitavad kaasa või, vastupidi, takistavad ettevõtluse arengut. Suures osas sõltub ettevõtluse areng sellest, kuidas riik kavandab majanduspoliitilisi otsuseid, mis ettevõtlust mõjutavad.

1.3. Majanduspoliitika ja ettevõtlus

Ettevõtluskeskkond sõltub suures osas riigi majanduspoliitikast. Majanduspoliitikat käsitletakse riigi konkurentsivõimet kujundava olulise tegurina, mis annab võimaluse

luua soodsat ettevõtluskeskkonda kodumaisele ja välismaisele kapitalile. (Paas 2001: 131)

Põhiliseks majanduspoliitilisteks eesmärgiks võib pidada kõigepealt ettevõtluse arendamiseks ja ettevõtete, teiste organisatsioonide ning majapidamiste eksisteerimist ja tulemuslikku sotsiaal-majanduslikku tegutsemist soodustavate tingimuste loomist. Olulisemateks eesmärkideks võib nimetada majanduskasvu tagamine, täielikuma tööhõive saavutamine, maksebilansi tasakaalustamine, investeerimise soodustamine jt. (Raudjärv 2003: 151)

Majanduspoliitika põhivaldkondadeks on (Sepp 2004: 11):

- korrapoliitika, mis kujundab majandussüsteemi põhialuseid. Turumajanduse põhiliseks arengumootoriks on kõigepealt ettevõtete konkurents mikrotasandil, seega korrapoliitikast võib rääkida ka kui ettevõtlus-, konkurentsi- või mikropoliitikast.
- struktuuripoliitika, mis mõjub majanduse koostisele selle suuremate moodulite (tavaliselt sektorite/majandusharude või/ja regioonide) tasandil.
- protsessipoliitika on oma olemuselt makropoliitika, mille puhul mõjutakse rahvamajanduse agregeeritud komponentidele (nõudlus ja/või pakkumis) näiteks raha-, välismajandus- ja maksupoliitikaga.

Ettevõtluskeskkonda mõjutavad ja kujundavad samuti majanduspoliitilised institutsioonid. Need institutsioonid võib jaotada kahte suurde gruppi (Raudjärv 2003: 150):

- otsustusinstitutsioonid (Eestis kuuluvad siia eeskätt Riigikogu, Vabariigi Valitsus kõigi ministeeriumide ja ametitega, Eesti Pank ja Eesti kolmeastmeline kohtusüsteem eesotsas Riigikohtuga);
- mõjuinstitutsioonid (parteid, ühendused ja liidud, turul võimul olevad ettevõtted, massimeedia, teadusorganisatsioonid).

Riigipoliitika roll ettevõtlusele ja tema tempo arengule on lai, mis hõlmavad väliskeskkonna erinevaid aspekte, milles ettevõtted saavad areneda. See võib hõlmata valitsuse rolli makromajanduspoliitika, maksude, õigusraamistiku ja reguleeriva režiimi suhtes, samuti turuinstitutsioonide (nt pangad, äriorganisatsioonid), otsetoetusmeetmete ja lõpuks elanikkonna suhtumise osas. (Smallbone, Venesaar 1997)

Erinevad määrused, standardid, riigihangete tegevused, erasektori toetused ja muud sarnased toetusmeetmed moodustavad nõudlusepoolse innovatsiooni poliitika. Kaasaegses ajastus pühendavad riigid ja valitsused üha enam tähelepanu majanduse, sotsiaalse ja keskkonna jätkusuutlikkusele ja ettevõtlusele. Püsiva arengu eesmärk on rahuldada inimeste vajadusi nii, et majanduslikud ja sotsiaalsed tingimused paranevad või vähemalt ei halvene ning säilitatakse keskkond, et järeltulevad põlved saaksid oma vajadusi rahuldada hästi. Mitmed nõudlusega seotud innovatsioonipoliitika meetmed on suunatud ka jätkusuutlikkusele kas esmase või teisejärgulise eesmärgina. Sellised poliitilised meetmed kannatavad tavaliselt mõju ületamist või ei mõjuta käitumist soovitud viisil. (Roolaht 2011)

Eesti ettevõtluse kasvustrateegial on kaks fookust (Eesti ettevõtluse ... 2013):

- suure potentsiaaliga tegevusalad (nn kasvualdkonnad);
- suure potentsiaaliga ettevõtete grupid.

Kasvualadepõhise poliitikakujundamise eesmärk on kontsentreerida tegevusi suurima kasvupotentsiaaliga valdkondade eelisarendamiseks. Enim kasvupotentsiaali omavad Eesti majanduse arendamisel järgmised suured valdkonnad (Eesti ettevõtluse ... 2013):

- info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) horisontaalselt läbi teiste sektorite (nt IKT kasutamine tööstuses (automaatika ja robotiseerimine), küberturvalisus, tarkvara arendamine);
- tervisetehnoloogiad ja -teenused (nt biotehnoloogia, e-meditatsioon);
- ressursside efektiivsem kasutamine (nt materjaliteadus- ja tööstus, "tark maja", tervist toetav toit, keemiatööstus).

Ettevõtluspoliitika majanduspoliitika osana reguleerib valdkonda seadustega ning toetab ja loob tingimused ettevõtete arenguks, et need saaksid olla innovaatilised, konkurentsivõimelised ning arendaksid uusi tooteid/teenuseid. Ettevõtluskeskkonna ning majandus-, ettevõtlus- ja regionaalpoliitika oluliseks osaks on ettevõtlust toetavad meetmed.

1.4. Tööturupoliitika mõju ettevõtluse arengule

Eurostati definitsiooni kohaselt nimetatakse tööturupoliitikaks riiklikku sekkumist tööturul. Selle eesmärgiks on tööturu normaalne toimimine ja tasakaalustamatuse

parandamine ning seda on võimalik eristada teistest tööhõivepoliitikate sekkumistest, kuna tööturul soositakse valikuliselt teatud gruppe. Euroopa Liidus on tööturupoliitika suunatud peamiselt järgmisele kolmele sihtgrupile: töötud, töökaotamise ohus olevad isikud ning millegipärast ebasoodsas olukorras olevad mitteaktiivsed isikud, kes tahavad tööturule siseneda. (Labour... 2013: 7-8)

Tööturupoliitikaks saab pidada igasuguseid majandusmeetmeid, mis mõjuvad tööturule, näiteks turu toimimise probleeme vähendades või selle sotsiaalset tulemit parandades. Eerma ja Wrobel eristavad tööturu korra-, täishõive- ja kompenseerimispoliitikat. Korrapoliitika määrab reeglistiku, mille alusel võetakse vastu sotsiaalseid otsuseid. Täishõivepoliitikat kujundavad Keynesi majanduspoliitilised kontseptsioonid, mida tehakse riigi sekkumise toel kas avaliku sektori kulutuste ja maksukoormuse varieerimisega (fiskaalpoliitilised vahendid) või keskpangapoolsete monetaarsete vahenditega (monetaarpoliitika). Tööturu kompensatsioonipoliitika parandab tööturгу kehtivate reeglite raames, et vältida suurt tööpuudust. (Eerma, Wrobel 2012: 258-259)

Tööpoliitika meetmed jagunevad kaheks – aktiivseks ja passiivseks. Aktiivse tööpoliitika põhimõte seisneb selles, et ennetada töötust ning võimestada inimesi ja toetada tööandjaid, et inimesed kiiresti tööle liiguksid või kestlikult tööhõives püsiksid. Selleks pakutakse teenuseid nii töötutele, tööotsijatele, töötavatele inimestele kui tööandjatele. Teenuste osutamise ja hüvitiste maksmise eest vastutab tööturuteenuste ja -toetuste seadus ning töötuskindlustuse seadus. Aktiivsete tööturuteenuste osutamine ja hüvitiste maksmine on korraldatud peamiselt Eesti Töötukassa kaudu. (Tööturuprogramm 2019-2022 2019: 10)

Passiivse tööpoliitika eesmärk on rahaline toetus inimestele tööotsingute ajaks, kes kaotasid oma sissetuleku, et inimesed ei satuks töö kaotamisel vaesusesse ja tagada piisav motivatsioon sobiva töö leidmiseks. (Tööturuprogramm 2019-2022 2019: 10)

Eesti Töötukassa viib ellu tööpoliitikat ning selle eesmärgiks on (Töötukassast 2021):

- tööealise elanikkonna võimalikult kõrge tööhõive;
- pikaajalise töötuse ja tööturult tõrjutuse ennetamine.

Üheks põhiliseks suunaks, mis lubab saavutada püstitatud eesmärgi, töötukassa loob tihedat koostööd tööandjatega. Tööandja on oluline partner, mis pakub töökohti, seega tõuseb tööhõive tööealise elanikkonna. Samuti panustavad tööandjad koos töötukassaga

töötajate oskuste arendamisse, toetavad majandusliku ja sotsiaalse heaolu kasvu. (Tööandjatega koostöö strateegia 2020)

Sihtrühmad töötukassa kaudu toetuse saamiseks on järgmised tööandjad (Tööandjatega koostöö strateegia 2020):

- piirkondlikult olulised tööandjad, kes pakuvad piisavalt palju töökohti, investeerivad töökohtade loomisesse või räägivad aktiivselt kaasa piirkonna arengus;
- tööandjad, kes pakuvad tööd järgmise 5-10 aasta jooksul kasvava tööjõunõudlusega valdkondades, kus haridussüsteem ei ole ette valmistanud piisaval arvul sobivaid töötajaid;
- tööturul sotsiaalselt vastutustundlikud tööandjad, kes väärtustavad põhimõtet, et igale inimesele, sõltumata tema ebatavalistest vajadustest leidub just talle sobiv töökoht;
- koostööleppepartnerid on tööandjad, kellega Töötukassal on usaldusväärsed, pikaajalised ja mitmekülgsed koostöö suhted.

Käesoleval ajal Eesti Töötukassa aktiivselt toetab ettevõtjaid, pakkudes erinevaid tööturuteenuseid, mis aitavad tööandjatele hoida ja arendada nende ettevõtet. Peamised teenused ja toetused on iseloomustatud autori koostatud lisas 1. Palgatoetus on üks sellistest teenustest, mille abil ettevõtte alandab oma kulusid. Eestis on suured sotsiaalmaksud, mistõttu inimese tööle võtmine on kulukas. Selle valguses on tähtis makstav palgatoetus, mis vähendab tööandja jaoks pikaajalise töötü tööjõu hinda lühiajaliselt ja soodustab seega tööle võtmist. (Leetmaa jt 2012: 147)

Veel üheks kasulikuks tööturuteenuseks on koolitustoetus. Tavaliselt annab koolitus kõige suurema kasuliku pikaajase mõju, aga see on kallis. Väljaõpe töökohal, üldkoolitus ja kutseõpe on kõik sobivad, aga eri asjakohasega. Üldkoolitus suurendab oskuste ja töökoha vahelist sobivust. (Aktiivne tööturupoliitika 2017: 9) Töötukassa annab võimaluse õpetada töötajat koolitustoetuse abil.

Üheks vajalikuks toetuseks ettevõtja saamiseks on ettevõtluse alustamise toetus. EVAT on rahaline abi, mille eesmärk on motiveerida alustavaid ettevõtjaid ning toetada ettevõtlusega alustamist. (Ettevõtluse... 2020)

Tööturuteenused on abiks ka seetõttu, kuna aitavad parandada tööandjate suhtumist pikaajalistesse töötutesse, tuues need kaks kokku ja andes tööandjatele võimaluse oma võimalikke uusi töötajaid katsetada, makstes neile veidi väiksemat palka. (Aktiivne tööturupoliitika 2017: 9)

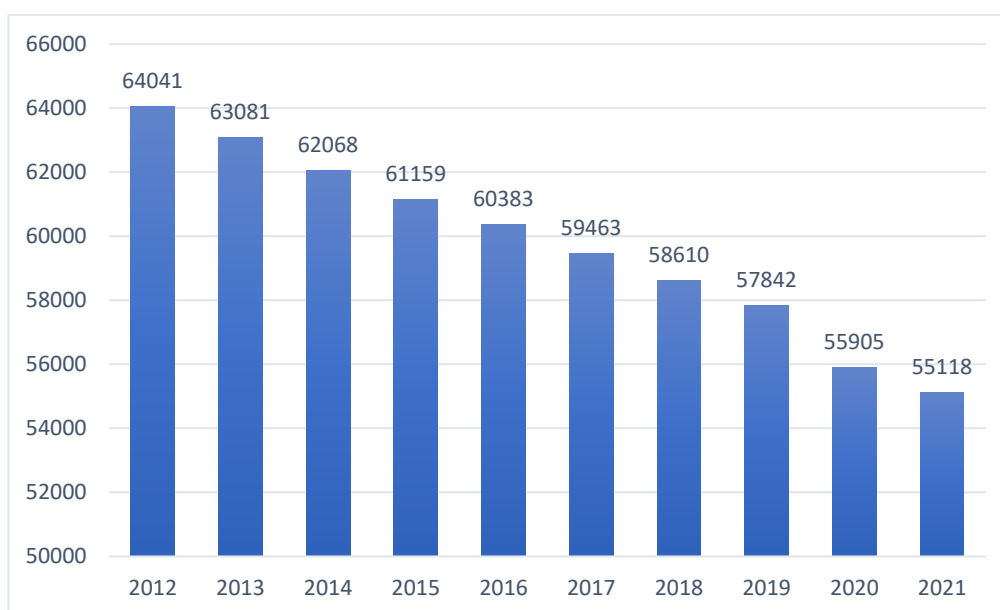
Tööturuteenused on olulised nii ettevõtetele kui ka töötutele. Need teenused aitavad ettevõtjatel hoida oma ettevõtet, maksta töötajatele töötasusid, samal ajal inimesed tänu teenustele saavad kiiresti leida tööd ning asuda tööle.

2. NARVA LINNA ETTEVÖTETE ARENG TÖÖTUKASSA TEENUSTE ABIL

2.1. Ettevõtluskeskkond Narva linnas

Narva linn asub Eesti kirdeosas Venemaa piiril, on Eesti kõige suurem piirilinn ning kuulub Ida-Viru maakonna koosseisu. Linn asub Narva jõe vasakul kaldal, 14 km kaugusel selle Soome lahest, kus asub kuurortlinn Narva-Jõesuu. (Narva linna arengukava 2007: 5)

Vastavalt rahvastikuregistri andmetele 01.01.2021.a. seisuga Narvas elab 55 118 inimest. Viimase kümne aasta jooksul linna elanike arv langes mõõdukalt (Joonis 1).



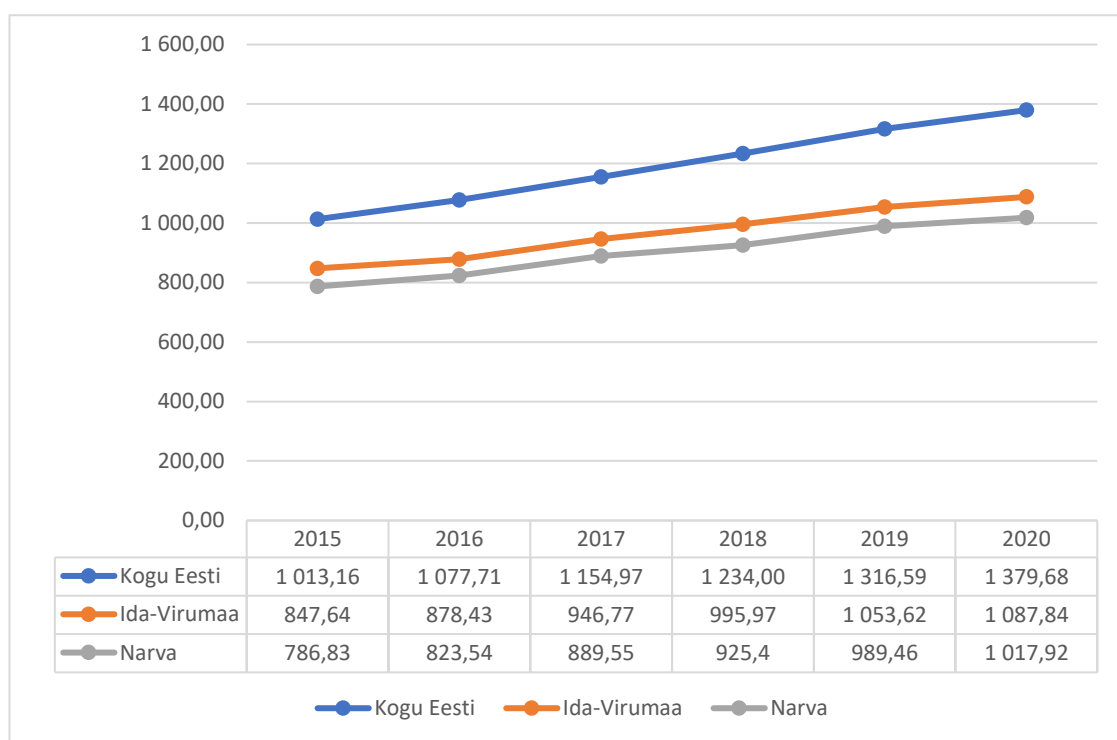
Andmed: Rahvastikuregister. Autori koostatud.

Joonis 1. Narva linna elanike arvu muutus aastatel 2012-2021.

Narva on elanike arvult kolmandal kohal pärast Tallinnat ja Tartu (Narva linna arengukava 2007: 5) Vaatamata sellele, et Eesti territoorium on väike, piirkondade arengutase on väga erinev. Tänapäeval on tendents, et inimesed liiguvad suurematesse linnapiirkondadesse Tallinna ja Tartu ümbrusse. Eesti riigi regionaalpoliitikal on tähtis leida lahendus, kuidas on võimalik vähendada sellist lõhet. Kohalike omavalitsuste (KOV) investeeringusuutlikkus on märgatavalt madalam kui valitsuse poolt. Omavalitsuste tulubaas ei anna võimaluse teha piisavaid investeeringuid regionaalsete erinevuste vähendamiseks, mistõttu lõhe on viimasel ajal süvenenud. (Taat 2018: 6) Seepärast on riigi poolt rakendatavad meetmed Narvale väga olulised.

Narvas ja linnapiirkonnas on suur elanikkonna väljavool viimase aasta jooksul ning suur lahkujate arv eelkõige vanuses 15-29. Linnapiirkonnas on kõrghariduse omandamise vähesed võimalused, eelkõige puuduvad võimalused omandada kõrgharidust tehnilistel erialadel. Samuti linnapiirkonnas on suhteliselt kõrge tööpuudus, elanikkond väheneb ning perspektiivis suureneb oluliselt eakate osakaal. (Narva linnapiirkonna 2014)

Aastatel kasvab 2015-2020 Narvas, Ida-Virumaal ja kogu Eestis palgatöötaja kuu keskmine brutotulu. 2020. aasta seisuga palgatöötaja kuu keskmine brutotulu Narva linnas moodustas 1017,92 eurot, mis on Ida-Viru maakonna keskmisest 93,94%, Eesti keskmisest on see 73,78% (Joonis 2).



Andmed: Statistikaamet. Autori koostatud.

Joonis 2. *Palgatöötaja kuukeskmine brutotulu Narva linnas, Ida-Virumaal ja kogu Eestis.*

Narva linna kuukeskmine brutotulu on vähem võrreldes Ida-Viru maakonna ja kogu Eestiga. Lisaks sellele on kiiresti kahanev ja vananev elanikkond ning raskem majanduslik olukord võrreldes muu Eestiga, sh kõrgem töötuse määr ja madalam sissetulek. Märtsikuu 2021 seisuga Narvas on 4142 registreeritud töötut. (Statistikaameti veebileht)

2021. aasta 1. jaanuari seisuga on Narvas registreeritud 3446 ettevõtet. Suurem osa ettevõtetest on õigusliku vormi järgi osaühing (tabel 1).

Tabel 1. Narva linna ettevõtted õigusliku vormi järgi 01.01.2021. aasta seisuga

Õiguslik vorm	Ettevõtete arv
Osaühing	1 644
Füüsilisest isikust ettevõtja	712
Usaldusühing	50
Aktsiaselts	21
Täisühing	15
Tulundusühistu	15
Mittetulundusühing	929
Sihtasutus	11
Riiklik üksus	1
Kohaliku omavalitsuse üksus	48

Andmed: Statistikaamet. Autori koostatud.

Narvas püütakse luua ettevõtluse arendamiseks vajalikku infrastruktuuri. Narvas asub 18,6 ha paiknev tööstuspark Intec-Nakro, kus asuvad erinevad ettevõtted, mis tegelevad nahatöötlemisega, jalatsite valmistamisega, õmblustöödega, metallitöötlemisega, elektroonikadetailide valmistamisega ja muude tegevusaladega. Selleks, et kaasata tööstusesse uusi investeeringuid, kavatakse arendada linna lõunaossa veelgi suurema pindala (60 ha) ja kaasaegse infrastruktuuriga Narva logistika- ja tööstuspark. (Narva linna ... 2007: 10)

Narva saab olla heaks valikuks investeerimise seisukohast: riigi küllalt stabiilse majanduse ja madala inflatsioonitaseme juures on linnal arenenud infrastruktuur ja pangandussüsteem. Linnas on olemas kompaktselt asuvaid tootmispindu ja kvalifitseeritud, odavat tööjõudu, madal energiaressursside hind. Kuna linn asub Venemaa piiril, siis teeb see eriti meelitavaks - see on otsene pääs vene turule, lisandub keele ja idanaabri psühholoogia tundmine. (Narva linna veebileht) Lisaks sellele Narvast 25 km kaugusel asub Sillamäe sadam – Euroopa Liidu kõige idapoolsem süvasadam. Seal on võimalik vastu võtta suuri kaubalaevu, mis saabuvad Balti merre Taani väinade kaudu, samuti reisilaevu, mis liiguvad Sillamäe-Kotka liinil. (Narva linna 2007: 9)

Narvas on 2457 majanduslikult aktiivset ettevõtet. Linna ettevõtluses valitseb ettevõtete arvu poolest hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont (tabel 2). Narva traditsioonilised tööstusharud on tekstiili- ja õmblustööstus ning metalli- ja puidutöötlemine ning seadmete tootmine. Kaubandus ja teenused on piisavalt suuremat arengut näidanud viimastel aastatel. (Narva linna veebileht)

Tabel 2. Narva linna majanduslikult aktiivsed ettevõtted tegevusvaldkonna järgi 01.01.2021.aasta seisuga

Tegevusvaldkonnad	Ettevõtete arv
Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	662
Muud teenindavad tegevused	292
Ehitus	279
Töötlev tööstus	253
Veondus ja laondus	246
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	196
Kinnisvaraalane tegevus	120
Haldus- ja abitegevused	80
Majutus ja toitlustus	69
Info ja side	59
Haridus	55
Tervishoid ja sotsiaaltoetused	53
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	51
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	20
Finants- ja kindlustustegevus	10
Veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitlus	8
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	4

Andmed: Statistikaamet. Autori koostatud.

Suur osa Narva linnas tegutsevatest ettevõtetest on mikroettevõtted, mis pakuvad tööd kuni 10 inimesele. 01.01.2020.aasta seisuga nad moodustavad kogu linnas tegutsevatest ettevõtetest 93,89%. Nendele järgnevad väike- ja keskmise suurusega ettevõtted, mis moodustavad Narvas tegutsevatest ettevõtetest 6,06%. Suur ettevõtte on ainult üks, mis annab tööd 250-le ja enam inimesele. Suurettevõtte moodustab 0,05% kogu ettevõtete arvust. Andmed Narva linnas tegutsevate ettevõtete arvu kohta töötajate järgi on esitatud tabelis 3.

Tabel 3. Narva linna majanduslikult aktiivsed ettevõtted töötajate arvu järgi 01.01.2021.aasta seisuga

Töötajate arv ettevõttes	Ettevõtete arv
Vähem kui 10	2 307
10-49	130
50-249	19
250 ja enam	1

Andmed: Statistikaamet. Autori koostatud.

Tervikuna on ettevõtlusaktiivsus Narvas suhteliselt madal. Kohaliku elanikkonna madal ettevõtlusaktiivsus võib aga sobida välisinvestoritele, sest linnas on madal konkurents ning ettevõtluse seisukohalt täitmata nišše. (Ettevõtluse üldiseloostus 2020)

Viimase aastate jooksul linnast on suur elanikkonna väljavool, linn saab vananeva elanikkonnaga ning suureneb töötuse määr, kuna noored inimesed lahkuvad linnast. Olukorra parendamiseks on vaja luua linnas uusi töökohti konkurentsivõimelise töötasuga, et inimesed tahaksid siia jääda elama. Ettevõtluse arendamine on üheks variandiks inimeste meelitamiseks Narva linna.

2.2. Eesti Töötukassa teenuste uurimise metoodika ning kogum ja valim

Uuringu ülesanne on välja selgitada, millistest töötukassa teenustest on huvitatud ettevõtjad ning mida nad sooviksid, et töötukassa täiustaks ettevõtluskeskkonna arendamise ja ettevõtluse toetamise osas. Uuringu abil selgitatakse välja, milliseid töötukassa poolt pakutavaid teenuseid on ettevõtjaid kasutanud kõige rohkem, milliseid teenuseid ettevõtjad ei ole eriti kasutanud ning mis põhjusel. Uuringu tulemustele tuginedes saab teha järeldused ja pakkuda välja võimalusi, kuidas on võimalik täiustada töötukassa teenuseid ettevõtete toetamiseks.

Uuringu läbiviimiseks valis autor kvalitatiivse uurimisviisi. Kvalitatiivses uurimistöös kogutakse andmeid nii suulise kui ka kirjaliku teksti kujul. Andmete kogumiseks kasutatakse avatud lõpuga küsimusi või meetodeid, mis panevad arvesse konteksti: osalusvaatlused, intervjuud, grupipõhised ja visualiseeritud osalusmeetodid. (Garbarino, Holland 2009: 7) „Kvalitatiivsetes uuringutes tegeldakse inimeste isikliku ja sotsiaalse kogemuse uurimise, kirjeldamise ja tõlgendamisega, püütakse mõista pigem väikese arvu osalejate maailmavaadet kui kontrollida mingi eelnevalt püstitatud hüpoteesi paikapidavust suure valimi kaudu“ (Lahterand 2010: 20).

Lõputöö uuringu liigiks on juhtumiuuring. Juhtumiuuringu abil tehakse eelkõige konkreetse üksuse kontekstist lähtuv mitmekülgne süvaanalüüs, üksuseks võib olla inimene, grupp inimesi, sündmus, projekt, asutus. (Strömpl 2014) Juhtum on Narva linna ettevõtted, kes kasutavad või kasutanud töötukassa teenuseid viimase kahe aasta jooksul.

Lõputöö intervjuueerimisel saadud andmeid on töödeldud kvalitatiivse sisuanalüüsi meetodil. Selle meetodi jaoks on tähtis leida ja omavahel otstarbekalt seostada niisugused koodid ja kategooriad, mis võtaks kokku analüüsitava teksti kesksed ja/või

uurimisküsimuste seisukohast olulised tähendused. Kvalitatiivset sisuanalüüsi iseloomustab tundlikkus ja täpsus, mis võimaldab pöörata tähelepanu sündmuste või asjaolude poole, mis on harvaesinevad ja haruldased. (Kalmus jt. 2015)

Kvalitatiivse uurimisviisi üks levinumaid andmete kogumise meetodeid on intervjuu. Andmekogumise meetodiks valis autor poolstruktureeritud intervjuu. Poolstruktureeritud intervjuu puhul ühest küljest kasutatakse varem koostatud intervjuukava, teisest küljest võib semistruktureeritud intervjuu läbiviimisel muuta küsimuste järjekorda ja küsida täpsustavaid küsimusi. (Lepik jt. 2014)

Kogumi moodustamiseks viis läbi autor ekspertintervjuu Eesti Töötukassa Narva büroo tööandjate konsultandi ja Ida-Viru maakonna juhtivkonsultandiga, kes vastutab teenuste eest tööandjate jaoks. Ekspertintervjuu on intervjuu tüüp, mis viiakse läbi inimestega, kelle kogemused mõne ala eksperdina on huvipakkuvad (Flick 2006: 165) ning kellelt soovitakse saada selle ala kohta teadmisi ja infot (Kolb 2008: 142).

Uuringu kogum moodustati järgmiste tunnuste alusel:

- 1) ettevõtte kasutab või kasutanud töötukassa teenuseid viimase kahe aasta jooksul.
- 2) juriidilise aadressi järgi - ettevõtte asub Narvas juriidilise aadressi järgi.
- 3) tegevusvaldkondade järgi – ettevõtted on valitud niimoodi, et intervjuueeriti ettevõtjaid erinevatest valdkondadest.

Töötukassa esindajad aitasid valida ettevõtteid, mis saaksid intervjuust osa võtta. Valimi moodustamiseks kasutas autor sihipärase valimi meetodit. Sihipärase valimi korral uurija ise valib uuritavad välja, püüdes leida kogumi kõige tüüpilisemaid esindajaid. Eesmärgiks on valida sõltuvalt uurimiseesmärgist välja tüüpilised ja/või ideaalsed küsitletavad. (Rämmer 2014) Valimi moodustamisel ehk intervjuus osalejate valiku tegemisel lähtuti sellest, et ettevõtted kasutavad või kasutanud töötukassa teenuseid viimase kahe aasta jooksul. Seejärel jagati valitud 12 ettevõtet tegevusvaldkondade ja suuruste järgi: tingimuseks oli see, et ettevõtted peavad tegutsema erinevates valdkondades, sh pöörati tähelepanu ebatavalisele tegevusvaldkondadele mikroettevõtete seas; eristuma suurusest ning vanusest ehk valiti ettevõtted, kes ammu tegutsevad tööturul ning vastupidi tulid hiljuti tööturule.

Valimisse kuuluvate ettevõtete esindajate intervjuuks koostas autor kokku kaheksa küsimust, mis on seotud töötukassa teenustega tööandjate jaoks. Kõik küsimused on

avatud ja vajavad ettevõtte esindajalt põhjalikku vastust. Narva linna elanikud on sageli vähese eesti keele oskusega, seepärast intervjuu küsimused koostati nii eesti kui ka vene keeles. Intervjuu küsimused on esitatud lisa 2.

2.3. Eesti Töötukassa teenuste uuringu läbiviimine

Informantide nõusoleku saamiseks intervjuule võttis autor kõigepealt ühendust telefoni teel. Vestluse alguses tutvustas autor ennast, andis esmase info intervjuust ning leppis kokku kohtumise kuupäeva ja kellaaja. Kogu valimist üks tööandja ei andnud nõusolekut intervjuus osaleda, ülejäänud võtsid sellest osa. Sellist ettevõtet asendati teisega, mis tegutseb samas valdkonnas. Telefonitsi kokkuleppe järel saatis autorinfo intervjuu kohta ettevõtte esindajale e-posti teel.

Intervjuud toimusid ajavahemikul 08.-16. aprill 2021. Mõne intervjuueerimise ajad muutsid mitu korda, kuna lõputöö autor oli vahepeal haige ning mõnel ettevõtte esindajal tekkis kiireloomulise töö, aga kõik kokku lepitud intervjuud said läbi viidud. Lõputöö autor intervjuueeris kokku 12 ettevõtte esindajat.

Intervjuu keskus oli ca 20 minutit. Intervjuu alguses tutvustas lõputöö autor uuesti ennast, lõputöö teemat ja uuringut. Informandi jaoks vajalikuks infoks oli see, et kohtumisel saadud vastused on konfidentsiaalsed ega kuulu otseselt ettevõtte nime all avalikustamisele.

10 intervjuud toimusid Zoom keskkonna vahendusel, ainult kaks intervjuud viidi läbi telefoni teel, sest ettevõtte esindajad ei saanud arvuti mikrofoni tööle. Intervjuueerides esitas autor küsimused suuliselt ja tegi iga küsimuse kohta kirjalikud märkmed.

Andmete töötlemise etapil sisestas autor ettevõtte informantidelt saadud andmed tabelisse, kus vastuste järjekord vastab intervjuus esitatud küsimuste järjekorrale (vt lisa 3).

Intervjuu käigus rääkis lõputöö autor ettevõtte esindajatega järgmistest töötukassa teenustest: tööpraktika, palgatoetus, koolitustoetus tööandjale, tugiisik, proovitöö, personaliotsing, töötasu hüvitis seoses kehtestatud COVID-19 piirangutega.

2.4. Eesti Töötukassa teenuste uuringu tulemused, järeldused ja ettepanekud

Intervjuu käigus saadud vastused avatud küsimustele olid sisestatud tabelisse (lisa 3). Need andmeid kodeeriti. Kodeerimine on kvalitatiivse analüüsi põhiline operatsioon,

mille käigus jaotatakse andmeid osadeks, et teksti põhjalikult uurida ja aru saada. (Kalmus jt. 2015) Seejärel koodid grupeeriti ja moodustati kategooriad. Andmete analüüsi käigus moodustati kategooriad, mille põhjal kogutud andmed esitatakse järgmiste alateemade lõikes:

- info saamine töötukassa teenuste kohta,
- enim kasutatavad teenused,
- vähim kasutatavad teenused,
- ootustele mittevastavad teenused,
- ettepanekud teenuste täiustamiseks;
- uute teenuste lisamine.

Info saamine töötukassa teenuste kohta. Uuringu tulemused näitavad, et ettevõtted saavad infot töötukassa teenustest kõigepealt töötukassa kodulehelt ja meediast, peamiselt e-ajalehtedest. Intervjueeritavate meelest töötukassa kodulehel on olemas kõik vajalik informatsioon teenustest nii eesti kui ka vene keeles. Narva linnas elab peamiselt vene rahvas, seetõttu vene keele olemasolu on tähtis ja mugav. Vajadusel kliendid võtavad ühendust töötukassa töötajatega, kes annavad vajaliku info ja nõustavad.

Enim kasutatavad teenused. Uuring näitab, et kõige populaarsemad töötukassa teenused, mida kõigi tegevusvaldkondade ja erineva suurusega ettevõtted kasutavad, on tööpraktika ja palgatoetus.

Üks populaarsemaid töötukassa teenuseid on uuringu andmetel tööpraktika. Tööpraktikat kasutavad peamiselt mikro- ja väikesed ettevõtjad. Intervjuu käigus selgus, et tööpraktikat kasutavad erinevate tegevusvaldkondade ettevõtted: haridus, töötlev tööstus, tervishoid ja sotsiaalhoolekanne, hulgi- ja jaekaubandus, majutus ja toidlustus. Tööpraktikat hindavad eriti sellised ettevõtted, kes ei leia Narvas vajaliku kvalifikatsiooniga töötajaid, ent ettevõttes on olemas kõrge kvalifikatsiooniga spetsialist, kes oskab ka väljaõpet ettevõttes koha peal läbi viia. Lisaks hindavad uued ja väikesed ettevõtted, kes vajab rahalist abi äri arendamiseks.

Informant 1: „Tööpraktikal kui teenusel on potentsiaal. Me oleme uus ettevõtte ning meie äritegevus on ebatavaline Narva linna jaoks, seetõttu on raske leida töötajat kogemusega. Ma õppisin ise välismaal, nüüd asutasin oma ettevõtet ning olen valmis jagama oma kogemust. Tööpraktika aitab mul kui uuele ettevõtjale õpetada inimest enda jaoks.

Infomant 2 (kodutekstiili tootmine): „Me oleme uus ettevõtte, seetõttu ei ole palju rahalisi võimalusi uue töötaja õpetamiseks. Tööpraktika aitab meil õpetada töötajat enda jaoks.“

Suurte ja keskmiste ettevõtete seas tööpraktikat eriti ei kasutata. Kõigepealt on seotud sellega, et sellistel ettevõtetel on stabiilne tulu ning nad ei vaja rahalist toetust. Lisaks sellele ühe suure ettevõtte esindaja sõnul, nad ei soovi kasutada tööpraktikat, kuna iga kalendrikuu eest töötukassale esitatakse osavõtuleht ja praktikapäevik, mille põhjal makstakse tööpraktikajuhendajale ehk tööandjale juhendamistasu ning praktikandile stipendium.

Informant 12 (metallkonstruktsioone tootev ettevõte): „*Tööpraktika on väga ressursirikas teenus, kuna on liiga palju paberitööd, mille täitmine võtab palju aega. Dokumentide täitmisel on palju rangeid nõudeid ning väikese vea tõttu tuleb parandada kogu aruannet. Meie jaoks on kergem õpetada töötajat katseaja jooksul, ilma praktikata.*“

Uuring näitab, et tööpraktika on kasulik mikro ja väikeste ettevõtete jaoks, kellel on vähe ressursse, kuna aitab õpetada tööjõudu rahalise abiga töötukassa poolt. Suurtes ettevõtetes kuld korraldustööle tunduvad olevat saadud kasust suuremad. Keskmised ja suured tegutsevad ettevõtted Narvas, mis tegelevad metallkonstruktsioonide ja nende osade tootmisega, on juba arenenud, nendel on stabiilne tulu ning nad ei vaja koolitamiseks rahalist abi, nad saavad oma ressursidega iseseisvalt töötajaid välja õpetada.

Uuringu andmetel on palgatoetus erinevate tegevusvaldkondade ettevõtete hulgas samuti populaarne, sõltumata ettevõtte suurusest.. Enamik tööandjatest seletab seda järgmiselt: „*Palgatoetus kui teenus on kasutoov ettevõttele, kuna antud teenuse raames kompenseeritakse 50% töötaja brutotulust.*“ Ettevõtte esindajate sõnul see ettevõttele kasulik ka seepärast, et ettevõttes tööd alustades töötaja ei saa täita veel kõiki tööülesandeid nõutavas mahus, seega palgatoetus aitab tööandjal vähendada sellest tekkivat kahju.

Informant 7 (tegutseb rõivatootmisega): „*Me võtame tööle ka isikuid ilma kogemuseta, kui näeme, et ta on motiveeritud tööle asuda. Kindlasti, sel juhul töötaja ei saa täita ülesandeid nõutavas mahus, kuna töötab aeglaselt. Palgatoetus aitab meie ettevõttel maksta sellisele töötajale suuremat palka, vaatamata sellele, et ta ei täita vajalikku töömahtu.*“

Kõige vähem kasutatavad teenused. Vastavalt kogutud andmetele on vähim kasutatavad tugiisiku ja töötasu hüvitise teenused. Tugiisiku teenus on ette nähtud vähenenud töövõimega inimesele, kes vajab abi ja juhendamist tööellu sisse elamisel ja tööülesannete täitmisel. Tugiisiku teenus ei ole eriti levinud, kuna töötaja vajab eelkõige psühholoogilist tuge või juhendamist, mitte füüsilist kõrvalabi. Enamik tööandjatest ei võta erivajadustega inimesi tööle, kuna nad ei saa tööülesannetega hakkama. Mitu tööandjat, kes tegutsevad majutuse ja toitlustuse ning töötleva tööstuse valdkondades,

annavad teenusele positiivset tagasisidet. Nad kasutavad toetust, kuna pakuvad tööd, millega vähenenud töövõimega inimesed suudavad teha.

Informant 7: „Me oleme valmis tööle võtma ka erivajadustega inimesi, kuna need inimesed saavad hakkama tööga, mis me pakume. Nendele on vajalik rohkem aega, et saaksid tööülesandeid paremini täita. Nad vajavad abi ja juhendamist tööle asumisel ning me oleme valmis abi pakkuma.“

Enamik tööandjatest ei saa pakkuda tööd vähenenud töövõimega inimestele, seetõttu teenus ei kasutata aktiivselt. Ettevõtted, kes kasutavad teenust, annavad positiivse tagasiside,

Töötasu hüvitist ei kasutata tihti, kuna ainult mõned ettevõtted sobivad teenuse tingimustele. Töötasu hüvitis on määratud ettevõtetele, mille tegevus on COVID-19 haiguse tõkestamiseks kehtestatud piirangute tõttu oluliselt häiritud. See teenus aitab tööandjatele välja maksta töötajatele töötasusid. Tööandjad, kes kasutasid antud toetust, andsid positiivse tagasiside. Nende sõnul toetus oli kiiresti korraldatud ning aitas nendel äri hoida ja välja maksta töötajatele palkasid. Kindlasti toimusid mõned raskused ja ebatäpsustused, kuna teenus oli kiires tempos koostatud. Mõned ettevõtte esindajad meenutasid, et info oli segane. Näiteks, esialgu oli info, et iga töötaja töötasu kuulub toetusele, kuid hiljem selgus, et kui töötaja oli haiguslehel, siis ei saa temale esitada taotlust.

Mõned tööandjad soovisid kasutada sellist toetust, kuid mõnede tingimuste tõttu ei sobinud teenuseks. Üks keskmine ettevõtte tegutseb hulgi- ja jaekaubanduse tegevusvaldkonnas, kuid EMTAK koodi alusel ei sobinud ettevõtete nimekirja, mis saanud eelmisel aastal taotleda toetusele.

Informant 8: „Eelmisel aastal eriolukorra ajal meie ettevõtte tegevus piirangute tõttu olnud oluliselt häiritud, kuid ettevõtte EMTAK kood ei sobinud toetuseks ning me ei saanud abi. Sellel aastal on parimad tingimused toetuse saamiseks, kui olid eelmisel aastal, kuid meie ettevõtte enam ei vaja abi, seetõttu ei kasutanud.“

Käesoleval ajal toetuse saamiseks on arusaadavad nõuded. Lisaks toetus kaob oma vajalikkust, kuna eriolukorra aeg lõppeb.

Ootustele mittevastavad teenused. Personaliotsingut kasutavad paljud küsitletutest tööandjatest. Keskmiste ja suurte ettevõtte esindajad annavad parem tagasiside teenusest,

kui mikro ja väikeste ettevõtte esindajad. See on seotud sellega, et töötukassa pakub paremat personaliotsingut kui otsitakse rohkem kui paar töötajat.

Informant 8 (keskmise suurusega ettevõtte, mis tegutseb töötleva tööstuse valdkonnas): „Viimasel ajal personaliotsing muutus paremaks, varem ei olnud nii hea. Töötukassa töötajad kõigepealt ise valivad kandidaate, kes vastavad töökuulutuses kajastatud tingimustele ning on huvitatud tööst. Peale seda tööandja saab intervjuud läbi viia juba valitud kandidaatidega, seega ei pea raiskama aega sellele, et üle vaadata kõike CV-id. See on mugav, kuna aitab säästa aega.“

Mikro- ja väikesed ettevõtted ei otsi tavaliselt kohe palju töötajaid, seetõttu ei saa kasutada selle personaliotsingu viisi. Nad avaldavad tööpakkumist ning ise valivad töötajad, kes kandideerinud töökohale. Ettevõtte esindajate sõnul personaliotsing tavaliselt ei too positiivseid tulemusi, kuna kandideerib palju inimesi, kes ei ole huvitatud tööst või ei vasta nõutud tingimustele.

Informant 4 (lilled, taimed, seemnete ja istikute ning väetise jaemüük): „Tööpakkumise avaldamisel tekib tunne, et konsultandid suunavad kõike töötuid inimesi, sõltumata sellest, kas nad on huvitatud pakutud tööst või mitte. Paljud inimesed saavad oma CV-id, ehkki üldse ei soovi siin töötada.“

Informant 5 (valmistoitude tootmine): „Saadetakse palju CV-id, kus inimene üldse ei vasta nõuetele. Näiteks, meie jaoks on vajalik tervisetõendi olemasolu ning töökuulutuses pöörame sellele tähelepanu. Tihti juhtub nii, et võtame ühendust kandidaadiga ning selgub, et tal puudub selline tervisetõend ning ta ei ole valmis tegema, kuna puudub finantsiline võimekus. Sellisel juhul tekib tunne, et isik ei ole huvitatud tööst ning konsultandid suunavad kõike töötuid. Oleks hea, kui suunatakse inimesi, kes on vähemalt huvitatud tööst.“

Kuna Töötukassa ei saa igale tööandjale pakkuda võimalust korraldada individuaalset personaliotsingut, siis tuleb tegeleda portaali parendamisega ning konsultandid peavad pöörama rohkem tähelepanu sellele, keda nad suunavad tööpakkumisele.

Ettevõtete ettepanekud teenuste täiustamiseks.

Palgatoetuse täiustamise ettepanekud. Enamik tehti palgatoetuse teenuse tingimuste muutmiseks, ilmselt seetõttu, et see on üks enim kasutatavaid teenuseid.

Peetakse näiteks vajalikuks, et vähendada töötu arveoleku ajavahemik, et ta hakkaks palgatoetuseks sobima.

Informant 10: „Inimene peab töötuna arvel olema järjest üle 12 kuu, et sobida palgatoetuseks. See on liiga pikk periood, kuna isik kaob töömotivatsiooni tööle asumiseks. Antud periood oleks hea vähendada.“

Seda seisukohta jagavad mitmed teised informandid. Ajavahemik, mil inimene peab olema palgatoetust saades töötuna arvel, on tööandjate arvates liiga pikk.

Palgatoetus „piirkondlik töökoha loomise toetus“ on kasutanud mitut väikest ja keskmist Narva ettevõtteid, kes tegutsevad hulgi- ja jaekaubanduses ning töötlevas tööstuses. Mõned informandid arvavad, et selle toetuse raames nõutav töötasu on liiga kõrge. Selleks, et kasutada toetust, tööandja peab pakkuma töötajale töötasu vähemalt 876 eurot. Mõned Narva linna tööandjad kasutavad või tahaksid toetust kasutada, kuid ei ole valmis nii kõrget töötasu töötajale maksma.

Tööpraktika täiustamise ettepanekud. Tööpraktika suunamisel konsultant arutab koos kliendiga tööpraktika vajadust ja perioodi, mis võib olla maksimaalselt neli kuud. Mõnikord konsultandil on raske hinnata tööpraktika perioodi, kuna ta ei ole tutvustanud töökoha ja tööiselooga, täpselt ei tea kliendi oskusi ja teadmisi. Selleks, et konsultant saaks paremini aru tööst, tööandja pakub järgmist võimalust teenuse parendamiseks:

Informant 7: „*Kui konsultandile on raske hinnata tööpraktika perioodi, sellisel juhul temal peab olema võimalus tutvuda tööandja ning tööpraktika kohaga. Oleks hea, kui toimusid infotunnid tööandjate ja konsultantide jaoks, et nad saaksid omavahel rääkida ja lähemalt tutvuda. Lisaks sellele konsultant saaks tulla tööpraktika kohale ja tutvuda tööga, et paremini aru saada tööst.*“

Uute teenuste lisamine.

1) Mõned tööandjad jagavad seisukohta, et töötukassale tasub rohkem toetada inimeste arengut, kuid näevad seda erinevalt: mõned arvavad, et tuleb toetada alustavaid ettevõtjaid ja noori inimesi; teised räägivad sellest, et tuleb anda võimaluse töötajatele osaleda erinevates koolitustel, mis ei pea olema tingimata seotud tööga; üks tööandja pöörab tähelepanu vähenenud töövõimega inimestele toetamisele.

Informant 1: „*Töötukassale tuleb rohkem toetada noori ettevõtjaid. Meie regioon vajab arengut ning noored inimesed saavad seda anda.*“

Informant 7: „*Mõned erivajadustega inimesed soovivad töötada, kuid tööandjad ei saa neid tööle võtta ja pakkuda vastavat töökeskkonda. Võib olla tasub luua teenust, mis on suunatud sellistele inimestele ning aitaks tööandjal neid inimesi toetada töötamisel, arendada neid.*“

Informandid 9 ja 11 jagavad seisukohta, et töötukassale tasub rohkem toetada töötajate koolitamist. Käesoleval ajal töötukassas on teenus „koolitustoetus tööandjale“, mille raames saavad tööandjad taotleda töötukassast koolitustoetust: kui värvatakse uued töötajad; kui see on vajalik töötajate ümberkoolitamiseks; töötajate eesti keele oskuse arendamiseks või töötajate informatsiooni- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) alaste

oskuste arendamiseks. Oleks hea, kui töötukassa kaudu saaksid töötajad koolitada mitte ainult töö jaoks, kuid ka uute teadmiste saamiseks, mis ei ole otseselt tööga seotud. Ettevõtete arvates see teenus võib aidata töötajatel õppida uut ala ning saada teadmisi ja oskusi.

- 2) Mõned tööandjad vajavad mõnikord leida töötajat lühiajaliseks tööks, näiteks paariks päevaks. Tavaliselt see töö on lihtne ning ei nõua erilisi teadmisi ja oskusi. Selleks, et leida töötajat töötukassa kaudu, tuleb kõigepealt avalikustada tööpakkumist ning seejärel valida kandidaati, mis võtab palju aega. Tööandjate arvates on mugavam, kui töötukassa luuaks ühise portaali, mille kaudu tööandja saaks avaldada tööpakkumist. Inimene, kes tunneb huvi selle töö vastu, saab kohe anda nõusoleku tööle asumiseks ning süsteem automaatselt loob ja sõlmib töö- või VÕS lepingu tööandjate ja töötajate vahel. Lühiajaliseks tööks oleks see mugav, kuna aitab kiiresti leida töötajat.

Informant 3: „Ükskord toimus meiega selline olukord, et meie töötaja ja töötaja, kes teda asendab, jäänud haigeks. Meie vajasime kiiresti töötajat lühiajaliseks perioodiks. Otsisime töötukassa kaudu, kuid see võttis palju aega. Tol ajal tekkis idee, et oleks mugav, kui oli mingi portaali, mille kaudu tööandja saab avalikustada tööpakkumist, kui nõutakse töötajat lühiajaliseks perioodiks, nt 1-2 päeva. Selle portaali kaudu töötanud inimene kandideerib tööle, süsteem ise sõlmib töölepingut töötajaga ning juba järgmisel päeval saab ta tööle asuda.“

Tööandjate arvates antud portaali saaks kergendada töötaja leidmist lühiajaliseks ja kiireks tööks.

- 3) Informandid 4 ja 10 pakuvad, kui tööandja võtab tööle inimest kogemusest või selline töökogemus on vananenud, siis tuleb tasuda tööandjale niinimetatud mentoritasu lepingu katseaja jooksul. Sellisel juhul tööandjal on mingi kindlustus, et ta ei kao raha, sõltumata sellest, et töötaja ei saa tööülesannetega hakkama nõutavas mahus või ei täita tööd esmalt kvaliteetselt.

Informant 10: „Meie ettevõtte võtab palju inimesi ilma palgatoetusest, kuna tihti inimene ei sobi kohe selleks teenuseks, aga me ei soovi või pole võimalust oodata. Tööpraktikat me ei kasuta, kuna ei ole huvitatud antud teenusest, eelistame õpetada töötajat oma ressursidega ning sõltumata töötukassa nõuetest, mis tekivad tööpraktika lepingu sõlmimisel, nt osavõtulehe ja praktikapäeviku täitmine ja esitamine. Kahjuks, tihti töötajal puudub või vähene töökogemus meie alal, seetõttu töölepingu katseajal ei saa täita tööd nõutavas mahus. Oleks hea, kui töötukassa maksis mingi mentoritasu tööandjale töötaja katseaja jooksul. See aitaks töötajale kiirem ja rahulikum õppida tööd, aga tööandjale vähendada võimalikku kahjumit.“

Ettepanekute elluviimine aitaks täiustada töötukassa pakutavaid teenuseid.

2.5. Ettepanekud Eesti Töötukassa teenuste täiustamiseks

Ettepanekud Eesti Töötukassa teenuste täiustamiseks on tehtud teoreetilistele seisukohtadele ja uuringu tulemustele toetudes. Ettepanekud on jagatud kaheks osaks: kehtivate teenuste täiustamine ettevõtete toetamiseks ning uute teenuste lisamine.

Teenuste täiustamine ettevõtete toetamiseks.

Tööpraktika kasulikkus võib käsitleda järgmiselt: tööandjate toetamine ning abi töötutele inimestele kiiresti tööle liikuma (vaata alapeatüki 2.4, kus antakse aktiivse tööturupoliitika definitsiooni). Tööpraktikat eriti ei kasutata suurte ja keskmiste ettevõtete seas, kuna see teenus on liiga ressursirikas ning palju paberitööd, mille täitmine võtab palju aega. Selleks, et keskmised ja suured ettevõtted hakkasid tööpraktikale võtma töötuid inimesi, siis tuleb lihtsustada dokumentide täitmist. Käesoleval ajal enne tööpraktika lepingu sõlmimist on vajalik täita dokumente nii tööandjale kui ka kliendile. Tööpraktika ajal täidetakse osavõtuleht ja praktikapäevik ning nende täitmisel on konkreetsed nõuded, millistega tutvumine võtab palju aega. Suurtel ettevõtetel puudub aeg sellega tegelemiseks, seetõttu tuleb lihtsustada nõudeid aruannete täitmiseks.

Lisaks tööpraktika perioodi arutlemisel kliendiga tekivad konsultandil raskused, kuna nad ei tunne ettevõtet, tööiseloomu ning ei saa täpselt hinnata kliendi teadmisi ja oskusi. Selliste raskuste ennetamiseks konsultantidele tuleb hoida tihedamat koostööd ettevõtetega.

Palgatoetus on oluline toetus ettevõtete jaoks ning selle tähtsus on käsitletud käesoleva töö alapeatükis 2.4. Selleks, et suurendada toetuse kasutamist ettevõtete seas, siis tavalise palgatoetuse puhul tuleb natuke vähendada ajavahemikku, mille jooksul peab inimene töötuna arvel olema.

Palgatoetuse „piirkondliku töökoha loomise toetuse“ raames minimaalne töötasu peab olema 876 eurot. Narva linna väikeste ja keskmiste ettevõtete jaoks see on suur palk, seetõttu ei kasuta nad sellist toetust. Selleks, et antud toetust hakkaks aktiivsemalt kasutada, tuleb vähendada töötasu suuruse nõudeid.

Personaliotsinguga ei ole rahul ettevõtted, kes otsisid endale ainult paar töötajat. Uuringu käigus selgus, et tööpakkumisele suunatakse palju inimesi, kes üldse ei vasta väljakuulutatud nõuetele või ei ole huvitatud tööst. Kõigepealt konsultantidele tuleb suunata töötuid inimesi, kes vastab tööpakkumise nõuetele ning kandidaadil peab olema huvi selle töö vastu. Samuti tasub pöörata tähelepanu lisanõuetele, mis on vajalikud

tööandjate jaoks. Selleks, et parendada teenust, on võimalik ka arendada süsteemi. Kõik kandideeritud inimesi on võimalik jagada gruppideks, näiteks kes vastab nõuetele kõige rohkem ning kõige vähem. Selline grupeerimine aitaks tööandjale kiiremini leida sobivat töötajat.

Koolitustoetus. Käesoleval ajal Eesti Töötukassa pakub erinevaid koolitusvõimalusi tööandjatele. Uuringu käigus selgus, et ettevõtted on huvitatud töötajate koolitusest, kuna koolitusel on tavaliselt kõige suurem kasulik pikaajaline mõju (vaata alapeatüki 2.4 eelviimase paragrahvi). Autori arvates uue teenuse loomine töötajate koolitamiseks ei ole vajalik, kuna vajadusel tööandja saab suunata töötajat koolitusele töötukassa kaudu, hästi selgitades selle vajadust. Üheks puuduseks on see, et ettevõtte peab maksma viimase kolme aasta jooksul sotsiaalmakseid, et saaks kasutada koolitustoetust. Sellest lähtudes uus ettevõtte ei saa antud teenust kasutada, ehkki uued ettevõtjad vajavad rahalist abi töötajate koolitamisel.

Uute teenuste lisamine.

1) Mentoritasu maksmine töötaja katseaja jooksul.

Juhul, kui tööandja võtab tööle inimest ilma töökogemuseta või selline töökogemus on vananenud, siis tuleb maksta niinimetatud mentoritasu katseaja jooksul. Sellisel juhul tööandjal on kindlustus, et saab ta õpetada inimest töökohal ilma kahjumita ettevõtte jaoks. Variandiks võib olla see, et mentoritasu maksmine saab asendada tööpraktika teenust, kuna omab mõnesid eelistusi. Tööpraktika jooksul töötav inimene jätkab olema töötuna arvel, seega töötute arv ei vähene. Juhul, kui tööandjale makstakse mentoritasu, siis ta peab võtma tööle inimest, mis samuti mõjub töötuse määrale nii riigis kui ka regioonis. Tänu sellisele võimalusele suured ja keskmised ettevõtted ei pea tegelema erinevate dokumentide täitmisega, kuid samal ajal hakkaksid võtma töötuid inimesi tööle aktiivsemalt. Mikro- ja väikeste ettevõtete jaoks see võib olla ka kasulik ja mugav, kuna nad saaksid rahalist abi töötukassa poolt ning õpetaksid töötajat oma ettevõttes.

2) Portaali loomine lühiajaliseks tööks.

Mõned ettevõtted pakuvad lühiajalist tööd ning vajavad töötajat kiiresti, seetõttu oleks mugavam luua süsteemi, mille kaudu töötav inimene kandideerib väljakuulutatud vakantsile ning kohe sõlmitakse VÕS või töölepingut töötaja ja tööandja vahel. Eestis on olemas veebikeskkond GoWorkaBit, milles on võimalik kiiresti ja mugavalt leida lühiajalist tööd. Kogu informatsioon on kättesaadav ainult eesti ja inglise keeles, mistõttu

ei ole populaarne Narva linna ettevõtjate seas, kuna enamik linna elanikest on vene rahvas. Üheks variandiks on see, et Eesti Töötukassa hakkaks koostööd tegema selle ettevõttega ning jätkasid tegelema selle portaali arendamisega. Teiseks variandiks on see, et Töötukassa hakkab tegelema oma süsteemi arendamisega ning loob võimalust sõlmida selliseid lepinguid oma veebilehe kaudu.

Nende ettepanekute elluviimine saab parendada töötukassa teenuseid ettevõtete toetamiseks.

KOKKUVÕTE

Ettevõtlus on kogu maailma majanduse alustala. Ettevõtlusaktiivsus Narva linnas on suhteliselt madal. Narvas avatakse uusi ettevõtteid, kuid mõned sulguvad mõne aja pärast, teistel on raske areneda.

Olulist rolli ettevõtete toetamisel ja arendamisel mängib tugisüsteem. Eesti Töötukassa viib ellu tööpoliitikat ning üheks eesmärgiks on ettevõtluse toetamine ja arendamine. Töötukassa toetused aitavad ettevõtjatel arendada ja hoida ettevõtet: leida sobivat tööjõudu, õpetada töötukassa abil töötajaid, hoida personali. Probleem seisneb selles, et mõned töötukassa teenustest ei ole populaarsed ning vajavad parendamist.

Lõputöö raames läbiviidud uuringu eesmärk oli selgitada välja, millistest töötukassa teenustest on huvitatud ettevõtjad ning mida nad sooviksid, et töötukassa täiustaks ettevõtluskeskkonna arendamise ja ettevõtluse toetamise osas. Uuringu abil selgitati välja, milliseid töötukassa poolt pakutavaid teenuseid on ettevõtjaid kasutanud kõige rohkem, milliseid kõige vähem ning mis põhjusel.

Lõputöö koostamiseks leiti esmalt teoreetiline kirjandus ettevõtluse, ettevõtte ja ettevõtja olemuse ning ettevõtluse arengut mõjutavat tegurid. Teoreetilise osa teises pooles käsitles autor seoseid majanduspoliitika ja ettevõtluse vahel ning tööturupoliitika mõju ettevõtlusele. Peatükk tugineb peamiselt Ahmadi ja Hoffmani, Raudjärve, Sepa, Eerma ja Wrobeli töödele. Teises peatükis iseloomustas autor Narva linna ettevõtluskeskkonna, moodustas uuringu läbiviimiseks kogumi ja valimi ning kasutas uuringu teostamiseks sobivat metoodikat, misjärel saadud andmed analüüsi, et teha järeldusi ja ettepanekuid.

Uuringu liigina oli kasutatud juhtumiuuringut ning juhtumiks oli Narva linna ettevõtteid, mis kasutavad või kasutanud töötukassa teenuseid. Andmekogumise meetodiks valis autor poolstruktureeritud intervjuu ja andmete töötlemise meetoditeks kvalitatiivse sisuanalüüsi.

Kogumi moodustamiseks viis läbi autor ekspertintervjuu Eesti Töötukassa Narva büroo tööandjate konsultandi ja Ida-Viru maakonna juhtivkonsultandiga, kes vastutab teenuste eest tööandjate jaoks. Uuringu läbiviimiseks jaotati ettevõtteid kolme gruppi: ettevõtte kasutab või kasutanud töötukassa teenuseid viimase kahe aasta jooksul, juriidilise aadressi järgi ettevõtte asub Narvas ning ettevõtteid tegutsevad erinevates tegevusvaldkondades.

Valimi moodustamiseks kasutati sihipärase valimi meetodit ja intervjuus osalejate valiku tegemisel lähtuti sellest, et ettevõtted tegutsesid erinevates tegevusvaldkondades ning eristusid suuruse ja vanuse järgi. Uuringu käigus viidi läbi kümme veebiintervjuu ning kaks telefoniintervjuu ettevõtte esindajatega. Intervjuud toimusid ajavahemikul 08.-16. aprill 2021.

Intervjuu käigus saadud vastused avatud küsimustele olid esiteks sisestatud tabelisse. Need andmeid kodeeriti. Seejärel koodid grupeeriti ja moodustati kategooriad, mille põhjal kogutud andmed esitati järgmiste alateemade lõikes:

- info saamine töötukassa teenuste kohta,
- enim kasutatavad teenused,
- vähim kasutatavad teenused,
- ootustele mittevastavad teenused,
- ettepanekud teenuste täiustamiseks;
- uute teenuste lisamine.

Toetudes teoreetilistele seisukohtadele ja uuringu tulemustele koostas autor ettepanekud Eesti Töötukassa teenuste täiustamiseks. Ettepanekud on jagatud kaheks osaks: kehtivate teenuste täiustamine ettevõtete toetamiseks ning uute teenuste lisamine.

Uuringust selgus, et enim kasutatud teenused on tööpraktika ja palgatoetus. Tööpraktika aktiivselt kasutatakse mikro- ja väikeste ettevõtete seas, kuid suured ja keskmised ei kasuta aktiivselt. Uuringust selgus, et see teenus suurtele ja keskmistele ettevõtetele on liiga ressursirikas ning on palju paberitööd, mille täitmine võtab palju aega. Selleks, et teenus hakati aktiivsemalt kasutada ka teisi ettevõtteid, siis tuleb vähendada paberitööd. Lisaks tööpraktika perioodi arutlemisel kliendiga tekkivad konsultantidel raskused, kuna nad ei tunne ettevõtet, tööiseloому ning ei saa täpselt hinnata kliendi teadmisi ja oskusi. Selliste raskuste ennetamiseks konsulantidele tuleb hoida tihedamat kostööd ettevõtetega.

Uuringu tulemuste põhjal saab järeldada, et personaliotsing on teenus, millega ei olnud rahul enamik tööandjatest. Tööpakkumisele klientide suunamisel eelkõige tuleb pöörata tähelepanu nõuetele, missuguseid tööandja avaldab tööpakkumises ning mitte suunata klienti, kes ei vasta väljakuulutatud nõuetele ja kellel puudub huvi selle töö vastu. Lisaks Töötukassa saaks parendada süsteemi, kui kandidaadid jagavad gruppideks: näiteks kes vastab nõuetele kõige rohkem ning kõige vähem. Selline grupeerimine aitaks tööandjale kiiremini leida sobivat töötajat.

Uuringu käigus selgus, et mentoritasu maksmise lepingu katseaja jooksul saaks asendada tööpraktikat. Sellise teenuse mõte seisneb selles, kui tööandja võtab tööle inimest ilma töökogemuseta või selline töökogemus on vananenud, siis talle makstakse nn mentoritasu. Sellisel juhul tööandjal on kindlustus, et saab ta õpetada inimest töökohal ilma kahjumita ettevõttele. Tänu sellisele toetusele suured ja keskmised ettevõtted ei pea tegelema erinevate dokumentide täitmisega, kuid samal ajal hakkaksid võtma töötuid inimesi tööle aktiivsemalt. Mikro- ja väikeste ettevõtetele see võib olla ka kasulik ja mugav, kuna nad saaksid rahalist abi töötukassa poolt ning õpetaksid töötajat oma ettevõttes.

Narva linna ettevõtted pakuvad lühiajalist tööd ning sageli vajavad kiiresti leida töötajat. Tööpakkumise avaldamine ning sobiva töötaja leidmine võtab palju aega. Eestis on veebikeskkond GoWorkaBit, mille kaudu on võimalik kiiresti ja mugavalt leida lühiajalist tööd. Süsteem ise sõlmib VÕS või töölepingut töötaja ja tööandja vahel. Informatsioon on olemas ainult inglise ja eesti keeles, mistõttu vene rahva seas ei ole populaarne. Töötukassa saaks koostööd teha selle ettevõttega ning arendada olemasolevat veebikeskkonda või arendada oma süsteemi, mille kaudu oleks võimalik sõlmida selliseid lepinguid.

Lõputöös esitatud ettepanekute rakendamine aitab täiustada Eesti Töötukassa teenuseid ettevõtete toetamiseks.

SUMMARY

Entrepreneurship development in the City of Narva and services of the Estonian Unemployment Insurance Fund for its improvement.

Entrepreneurship is an important part of human, providing opportunities for self-fulfillment, income, meeting basic needs for the citizens and being a main source of income for a country. The city of Narva has much lower entrepreneurial activity compared to other regions of Estonia. New companies open in Narva, but some close after a while, others find it difficult to develop.

The support system is playing an important role in the supporting and developing the companies. Estonian Unemployment Insurance Fund suggests different services to support enterprises. Although the Unemployment Insurance Fund offers various services to support companies, some of them are not popular and need to be improved.

The purpose of the thesis is to find out how it is possible to improve the services provided by Estonian Unemployment Insurance Fund to support enterprises.

In order to perform the practical task of the Final Paper, the author conducted an interview with enterprises in Narva City, which are using or have used the services of an Estonian Unemployment Insurance Fund during the last two years. The aggregate included 12 enterprises from Narva City, which are representing the different areas of activities, having a different lifetime and size. The interview was conducted between the 08th and the 16th of April 2021.

The study revealed that the most used services are apprenticeships and wage subsidies. The less used services are person support and wage compensation. Personnel search is a service that does not meet the expectations of the most of the employers.

Based on the theory and the results of the research, the author prepared proposals to improve the unemployment insurance services to support the enterprises.

The paperwork needs to be reduced in the apprenticeships service so that medium and big enterprises can use the service more actively.

In order to be satisfied with the recruitment process, the consultants must direct people to the job offer who meet the announced requirements and who are interested in the job. In

addition, the system is good when the system begins to systematize candidates into groups, such as those who are most suitable and those who are not.

Apprenticeships could be replaced during the probationary period of the mentoring agreement. The idea of such a service is that if an employer hires a person without work experience or such work experience is outdated, he or she is paid a so-called mentoring fee. In this case, the employer has insurance that he can train the person at work without loss to the company.

Cooperation with the GoWorkaBit web environment, through which it is possible to quickly and conveniently find a short-term job, and the system itself concludes a contract between the employee and the employer. Another option is to add this feature to your system.

The author finds that the prepared proposals are able to improve the services provided by the Estonian Unemployment Insurance Fund to support the enterprises.

KIRJANDUS

Ahmad, N., Hoffmann, A. (2007) A. N. A framework for addressing and measuring entrepreneurship. Entrepreneurship Indicators Steering Group. Available at <https://www.oecd.org/sdd/business-stats/39629644.pdf>, accessed 9 December 2020

Aktiivne tööturupoliitika (2017) Euroopa poolaasta temaatiline teabeleht https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-active-labour-market-policies_et.pdf (viimati vaadatud 13.05.2021)

Baženov, Vesnin = Баженов Ю., Веснин В. 2015. Предпринимательство: попытка осмысления с современных позиций // *Российское предпринимательство*. Vol. 16, No 11. 2015.:p. 1557-1566. DOI: 10.18334/rp.16.11.237

Developing entrepreneurship in the unece region (2008) United Nations Economic Commission for Europe. Available at <http://www.unece.org/fileadmin/DAM/ceci/publications/eed.pdf>, accessed 19.12.2020

Eerma, D.; Wrobel. R.M. (2012) *Majanduspoliitika alused*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Eesti ettevõtluse kasvustrateegia 2014-2020 (2013) Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium <https://kasvustrateegia.mkm.ee/> (viimati vaadatud 15.03.2021)

Eesti regionaalarengu strateegia 2014-2020 elluviimise 2017. aasta seirearuanne (2018) Tallinn: Rahandusministeerium https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/document_files/REGO/eras_elluviimise_2017._a_seirearuanne_1_1.pdf (viimati vaadatud 16.03.2021)

Ettevõtluse alustamise toetus (2020) Eesti Töötukassa <https://www.tootukassa.ee/content/toetused-ja-huvitised/ettevotluse-alustamise-toetus> (viimati vaadatud 14.05.2021)

Ettevõtluse üldisloomustus (2020) Invest in Narva. <https://www.investinnarva.ee/et/ettev-tete-jaoks/ettev-tte-statistika/ettev%C3%B5tluse-uldisloomustus/> (viimati vaadatud 20.04.2021)

Flick, U. (2006) *An introduction to qualitative research (3rd ed.)*. Los Angeles: SAGE Publications.

Galiullin = Галиуллин Х.Я. Управление эффективностью труда рабочих на предприятиях текстильной промышленности. Проблемы современной экономики, 2012. № 4 (44)

Garbarino S., Holland, J. (2009) *Quantitative and Qualitative Methods in Impact Evaluation and Measuring Results*. Available at <http://www.gsdr.org/docs/open/eirs4.pdf>, accessed 22 April 2021

GoWorkaBit. <https://goworkabit.com/> (viimati vaadatud 14.05.2021)

Haldusreformi kontseptsioon (2015) Tallinn: Rahandusministeerium https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/KOV_haldusref_maavalitsus/151218_haldusreformi_kontseptsioon.pdf (viimati vaadatud 15.03.2021)

Kallam, H., Kolbre, E. jt. (2003) *Ärikorralduse põhiteadmised*. Tallinn: Külim.

Kalmus V., Masso A. jt. (2015). *Kvalitatiivne sisuanalüüs*. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogiate õpibaas. Tartu Ülikool. <http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalys> (viimati vaadatud 22.04.2021)

Kolb, B. (2008) *Marketing research: A practical approach*. London: SAGE Publications.

Kosykh = Косых А.Е. Факторы развития предпринимательских структур на этапе стабилизации экономики. Социально-экономические явления и процессы, 2010. Вып. 4.

Laherand, M.-L. (2010) *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: Sulesepp

Langemets, M. *Eesti keele seletav sõnaraamat*. Tallinn: Eesti Keele Sihtasutus.

Leetmaa, R.; Masso, M. jt. (2012) *Sotsiaalkaitsehüvitiste ja -toetuste mõju töömotivatsioonile*. Poliitikauuringute Keskus Praxis. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analysid/Toovaldkond/sotsiaalkaitse_huvi_tiste_ja_toetuste_maju_toomotivatsioonile_final_v.pdf (viimati vaadatud 08.05.2021)

Lepik, K.; Harro-Loit, H. jt. (2014) Intervjuu. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogiate õpibaas. Tartu Ülikool. <http://samm.ut.ee/intervjuu> (viimati vaadatud 21.03.2021)

Lundström, A., Stevenson, L. (2001) *Entrepreneurship Policy for in the Future*. Stockholm: Swedish Foundation for Small Business Research.

Mereste, U. (2003) *Majandusleksikon I, II*. Tallinn: Eesti Entsüklopeediakirjastuse AS.

Mishra, C. S., Zachary. R. K. (2014) *The Theory of Entrepreneurship*. New York: Palgrave Macmillan.

Narva linna arengukava 2008 – 2024 (2007) Narva: Narva linnavalitsus https://www.riigiteataja.ee/aktiisa/4010/4202/1032/Narva_arengukava.pdf (viimati vaadatud 25.04.2021)

Narva linnapiirkonna jätkusuutliku arengu strateegia 2014 – 2025 (2014) Narva, Vaivara, Narva-Jõesuu: Narva-Jõesuu Linnavolikogu <https://www.riigiteataja.ee/aktiisa/4080/5201/5028/Narva%20linnapiirkonna%20j%C3%A4tkusuutliku%20arengu%20strateegia%202014-2025.pdf> (viimati vaadatud 14.05.2021)

Paas, T. (2001) Hinnangud Läänemere regiooni riikide konkurentsivõimele. *Harmoniseerimine ja vabadus Eesti Vabariigi majanduspoliitikas integreerumisel Euroopa Liiduga*. Mattimar OÜ.

Rae, D. (2007) *Entrepreneurship: from opportunity to action*. Palgrave MacMillan, Houndmills, 294 p.

Ratanova I.; Reshina G. et al. (2013) Development of small and medium-sized enterprises in regions of latvia. *Regional Formation and Development Studies* Available at <http://journals.ku.lt/index.php/RFDS/article/viewFile/621/pdf>, accessed 17.01.2021

Raudjärv, M. (2003) Ettevõtluskeskkonna majanduspoliitiline käsitus. *Ettevõttemajandus Eestis ja Euroopa Liit*. Mattimar OÜ.

Riley, J. (2016) External Environment: Introduction (GCSE). Available at <http://www.tutor2u.net/business/reference/external-environment-introduction>, accessed 10.03.2021

Roolaht, T. (2011) *The demand-side innovation policies and sustainable development in the small EU country*. Mattimar OÜ.

Rämmer, A. (2014) *Valimi moodustamine*. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. Tartu: Tartu Ülikool <http://samm.ut.ee/valimid> (viimati vaadatud 13.05.2021)

Sepp, J. (2004) *Tööstuspoliitika teoreetilised alused*. <https://majandus.ut.ee/sites/default/files/mtk/RePEc/mtk/febpdf/febook19-01.pdf> (viimati vaadatud 22.04.2021)

Siimon, A., Kaseorg, M. (2008) *Ettevõtlusaktiivsus ja selle arendamise võimalused Eestis*. Tartu: Tartu Ülikool.

Smallbone, D.; Venesaar, U. (1997) *The Contribution of SMEs to the Process of Transforming a Centrally Planned Into a Market Economy: The Case of Estonia*.

Statistikaameti veebileht www.stat.ee.

Sternberg, R. (2012) *Do EU Regional Policies Favour Regional Entrepreneurship. Empirical Evidence from Spain and Germany*. European Planning Studies.

Strömpl, J. (2014) *Juhtumiuurimus*. Tartu: Tartu Ülikool <http://samm.ut.ee/juhtumiuurimus> (viimati vaadatud 14.05.2021)

Tavares, A. (2018) *Municipal amalgamations and their effects: a literature review*. Miscellanea Geographica - Regional Studies on Development.

Töötukassast (2021) Eesti Töötukassa <https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast> (viimati vaadatud 14.05.2021)

Õigusaktid

Käibemaksuseadus (2003) RT I 2003, 82, 554 <https://www.riigiteataja.ee/akt/688595>

Tulumaksuseadus (1999) RT I, 1999, 101, 903 <https://www.riigiteataja.ee/akt/78069> (viimati vaadatud 09.12.2020)

Äriseadustik (1995) RT I 1995, 26, 355 <https://www.riigiteataja.ee/akt/110072020035> (viimati vaadatud 09.12.2020)

LISAD

LISA 1. TÖÖTURUTOETUSED TÖÖANDJATELE

Palgatoetus	Toetuse eesmärk on toetada tööandjat pikaajalise tööt, noore, vähenenud töövõimega inimese, rahvusvahelise kaitse saaja või hiljuti vanglast vabanenud isiku tööle rakendamisel. Toetuse suurus on 50% töötaja palgakulust (brutotasu), kuid ei saa olla rohkem kui töölepingu seaduse § 29 lg 5 alusel kehtestatud töötasu alammäär. "Minu esimese töökoha" toetuse puhul mitte rohkem kui kahekordne töötasu alammäär.
Tööpraktika	Teenuse eesmärk on anda kliendile tööle saamiseks vajalik praktiline töökogemus ning täiendada tööandja juures oma ametialaseid oskuseid ja teadmisi. Praktika ajal makstakse tööandjale juhendamistasu, klient saab stipendiumi. Praktika ajal ei tohi sõlmida praktikandiga töölepingut ega maksta talle töötasu, va ajutise töötamise puhul.
Proovitöö	Proovitöö kestab ühe päeva. Proovitöö korraldatakse, kui tööandja otsib vabale töökohale töötajat töötukassa kaudu. Tööandjale annab proovitöö enne töölepingu sõlmimist kinnituse, et kandidaat sobib pakutavale töökohale.
Tugiisik	Vähenenud töövõimega inimestele, kes vajab juhendamist tööle asumisel ja töötamisel.
Koolitustoetus tööandjatele	Koolitustoetus on tööandjale töötajate teadmiste ja oskuste arendamiseks makstav toetus.
Töötasu hüvitis	Töötasu hüvitist on abiks ettevõtjatele, kuna selle hüvitise abil makstakse töötajale töötasu, kelle tööandja tegevus on COVID-19 haiguse tõkestamiseks kehtestatud piirangute tõttu oluliselt häiritud.

Andmed: autori koostatud Töötukassa kodulehe abil.

LISA 2. INTERVJU KÜSIMUSED

Hea ettevõtja!

Tänan Teid nõusoleku eest anda intervjuu. Intervjuu kestab umbes 20 minutit.

Olen Tartu Ülikooli Narva Kolledži üliõpilane ja palun Teie abi lõputöö kirjutamisel.

Lõputöö raames viin läbi uurimust teemal „Ettevõtluse areng Ida-Virumaal ning Eesti Töötukassa teenuste täiustamine selle toetamiseks“. Intervjuu viiakse läbi ettevõtjate seas, kes kasutasid või kasutavad töötukassa teenuseid.

Intervjuu on anonüümne ja selle käigus kogutud andmeid ei seostata Teie isikuga. Kas Te annaksite nõusoleku intervjuud salvestada? Salvestus transkribeeritakse ehk märgitakse vastused kirjaliku tekstina üles ning seejärel salvestus hävitatakse.

Aitäh!

- 1) Millistest allikatest Te saate infot töötukassa pakutavate teenuste kohta?

Из каких источников Вы узнаете об услугах, которые предлагает касса по безработице?

- 2) Milliseid töötukassa teenuseid on teie ettevõtte kasutanud viimase kahe aasta jooksul?

Какими услугами кассы по безработице Ваше предприятие пользовалось в течение последних двух лет?

- 3) Milliseid teenuseid Te olete sel ajal kasutanud kõige rohkem ja mis põhjusel?

Какими услугами кассы по безработице Ваше предприятие пользовалось чаще всего и почему?

- 4) Miks te valisite just need teenused? (Iga teenuse kohta eraldi)

Почему Вы выбрали именно эти услуги?

- 5) Millised teenused vastasid ootustele, millised mitte? Need, mis ei vastanud ootustele, miks? (Iga teenuse kohta eraldi)

Какие услуги соответствовали Вашим ожиданиям, какие нет? Если не соответствовали, то почему?

- 6) Milliseid soovitusi Te annaksite nende teenuste täiustamiseks, mida Te kasutasite?

Какие советы Вы бы дали для совершенствования услуг, которыми вы пользовались?

- 7) Milliseid teenuseid Te vajaksite, aga töötukassa neid praegu ei paku?

Какие услуги были бы вашему предприятию нужны, но касса по безработице их не предлагает?

- 8) Võib-olla on olemas mingid töötukassa teenused, mida sooviksite kasutada, aga ettevõtte ei vasta nõutud tingimustele? Millised need teenused on ja milliseid tingimusi Teie ettevõtte täita ei saa?

Может быть есть какие-либо услуги, которыми вы хотели бы воспользоваться, но предприятие не соответствует каким-то условиям? Какие это услуги и каким условиям ваше предприятие не соответствует?

LISA 3. ETTEVÕTTE ESINDAJATE VASTUSED INTERVJU KÜSIMUSTELE

	Millistest allikatest Te saate infot töötukassa pakutavate teenuste kohta?	Milliseid töötukassa teenuseid on teie ettevõtte kasutanud viimase kahe aasta jooksul?	Milliseid teenuseid Te olete sel ajal kasutanud kõige rohkem ja mis põhjusel?	Miks te valisite just need teenused? (Iga teenuse kohta eraldi)	Millised teenused vastasid ootustele, millised mitte? Need, mis ei vastanud ootustele, miks? (Iga teenuse kohta eraldi)	Milliseid soovitusi Te annaksite nende teenuste täiustamiseks, mida Te kasutasite?	Milliseid teenuseid Te vajaksite, aga töötukassa neid praegu ei paku?	Võib-olla on olemas mingid töötukassa teenused, mida sooviksite kasutada, aga ettevõtte ei vasta nõutud tingimustele? Millised need teenused on ja milliseid tingimusi Teie ettevõtte täita ei saa?
Informant 1	Emal on raamatupidamisettevõtte ning ta kasutab teenuseid	Tööpraktika	Tööpraktika, kuna temal on potentsiaal. Ettevõtte äritegevus on ebatavalina Narva linna jaoks ning töötajat on raske leida, seetõttu praktika aitab uuel ettevõttel areneda.	Ettevõtte omanik sai kogemust ja teadmisi välismaal, seetõttu saab jagada teist töötajat tööpraktika abil.	Tööpraktika teenuse läbiviimisel puuduvad täpsed reeglid/põhimõtted, seetõttu tekivad raskused.	Klienditeeninduse kvaliteet tasub parandada.	Tasub rohkem toetada noori ettevõtjaid.	-
Informant 2	Töötukassa kodulehel, tuttavatelt, masspostitused töötukassast	Tööpraktika, koolitustoetus, proovitöö	Koolitustoetuse abil sai uusi teadmisi ja oskusi; tööpraktika aitas õpetada uut töötajat, ehkki esialgu ei olnud raha, et õpetada töötajat.	Tööpraktika andis võimaluse õpetada töötajat enda jaoks, kuna töö on spetsiifiline.	Kõik meeldis	Stipendium ja sõidukulud on väiksed praktikandi jaoks. Nende suurendamine võiks tõsta motivatsiooni.	-	Palgahüvitis seoses koroona. Sellel aastal ettevõtte ei sobinud. Samuti tahaks minna koolitustele, kuid ei saanud, kuna ettevõtte

								tol ajal ei töötanud 1 aasta ning maksud olid maksustamata.
Informant 3	Internetist, kollegiidelt	Personaliotsing, tööpraktika, palgatoetus, palgahüvitis seoses koroonaga	Tööpraktika, kuna aitas õpetada töötajat enda jaoks.	Palgatoetus aitab vähendada töökulusid. Palgahüvitis aitas eriolukorra ajal. Personaliotsing aitas leida töötajat, palgatoetus aitab välja maksta töötasu, palgahüvitis aitas eriolukorra ajal hoida ettevõtet	Palgatoetuse raames isik peab olema töötuna arvel ühe aasta jooksul, liiga pikk periood.	Stipendium ja sõidukulud on väiksed praktikandi jaoks. Nende suurendamine võiks tõsta motivatsiooni.	Tuleb luua uut portaali, mille kaudu tööandja saab avalikustada tööpakkumist, kui nõutakse töötajat lühiajaliseks perioodiks. Selle portaali kaudu töötaja saab sõlmida tööandjaga kohe lepingut ning asuda tööle, nt tööampsu abil.	-
Informant 4	Raamatupidajalt, meediast, sotsiaalvõrgustikust, ajalehtedest	Personaliotsing, tööpraktika, palgatoetus, proovitöö	Personaliotsing, kuna aitas leida sobivat töötajat.	Tööpraktika, kuna tööandja on valmis võtma isikut kogemuseta, kui ta on väga motiveeritud. Tööpraktika aitab õpetada teda ilma rahaliste probleemideta tööandja jaoks. Proovitöö käigus on võimalik ametlikult tutvuda inimesega ning	Tavalise personaliotsingu korral on suunatud liiga palju inimesi, sh kes ei ole eriti huvitatud antud tööd.	Tuleb suunata kliente, kes on huvitatud töös.	Kui tööandja võtab tööle isikut, nt ilma töökogemuset a või noort inimest, siis talle makstakse katseaja jooksul nn mentoritasu.	-

				enam-vähem aru saada, kas sobib tööle või mitte.				
Informant 5	Meedia, masspostitused töötukassast, ettevõtluskeskus, uus linnapea teeb mõnikord masspostitused	Personaliotsing, palgahüvitis seoses koroonaga, tööpraktika, palgatoetus, koolitustoetus, proovitöö	Personaliotsing, kuna piisavalt tihti vajame tööjõudu. Tööpraktika aitab õpetada motiveeritud töötajat ilma töökogemuseta. Palgatoetus aitab vähendada töökulusid.	Personaliotsing aitab töötajaid leida. Tööpraktika raames on võimalik paremini teada töötajat ning õpetada teda. Palgatoetus aitab tööandjat maksta palkasid. Palgahüvitis aitas eriolukorra ajal.	Tööpraktika teenuse korraldamisel puuduvad täpsed reeglid, kõik punktid on liiga üldised ning nendest on raske aru saada.	Piirkondlik töökoha loomise toetus – liiga suur palk. Personaliotsingu korral tasub rohkem pöörata tähelepanu sellele, mida kirjutab tööandja. Palju kliente ei sobi töökohaks.	Uus portaal, kus tööandja saab avalikustada lühiajalist tööpakkumist, kuhu nõutakse kiiresti töötaja. Kui töötaja inimene on huvitatud antud tööst, siis portaali kaudu kohe sõlmitakse leping tööandjaga ning isik asub tööle.	Koolitustoetus. Raha olid juba kasutatud ning tasub oodata kolm aastat, et nad taastasid.
Informant 6	Koduleht, meedia, toimuvatel seminaridel/veebinaridel, TAK-idelt	Palgatoetus, tööpraktika, koolitustoetus, palgahüvitis seoses koroonaga, tugiisik, proovitöö	Tööpraktika annab võimaluse õpetada töötajat töökohalt + rahaline abi. Palgatoetus aitab vähendada töökulusid.	Tööpraktika ja palgatoetus. Tööpraktika aitab töötajaid õpetada rahaliste vahendite kasutamata.	Piirkondlik töökoha loomise toetus – liiga suur palk.	Palgatoetuse raames kompentseeritakse 50% töötaja brutotulust, sotsiaalmaks ei kuulu kompensatsioonile. Oleks hea, kui hakkab kuuluma.	Juhul, kui töötaja jääb töötule, siis tuleb suurendada töötutoetust.	Ei olnud
Informant 7	Peamiselt töötukassa töötajatelt (TAK-id ja TK-id)	Palgatoetus, tööpraktika, tugiisik, proovitöö	Tööpraktika, palgatoetus. Aitavad töötajat õpetada ja	Tööandja võtab tööle ka inimesi, kellel puudub töökogemus, ta vaatab kõigepealt inimese	On raske selgitada tööpraktika vajadust konsultandile. Konsultant ei tunne	Enne tööpraktikale suunamist ja vajaduse hindamist, konsultant peaks	Mõned erivajadustega inimesed soovivad töötada, kuid tööandjad ei	Koolitustoetus. Tööandja ei saanud suunata oma töötajaid koolitusele, kuna koostööd

			maksta töötasusid.	töömotivatsioonil e. Tööpraktika raames on võimalik õpetada töötajat ilma suurte rahaliste probleemideta ettevõtte jaoks. Katseajal töötaja ei saa teha tööd täies mahus ning palgatoetus aitab välja maksta töötasu, vaatamata sellele, et isik ei saa täiesti hakkama.	töõspetsiifikat, seetõttu talle on raske hinnata tööpraktika perioodi.	tulema tööpraktika kohale ning vaadata, kuidas klient saab tööga hakkama. Peale seda saab ta paremini aru, milles töö seisneb.	saa neid tööle võtta. Võib olla tasub luua teenust, mis on suunatud sellistele inimestele ning aitaks tööandjal neid inimesi toetada. On olemas tugiisiku teenus, kuid see teenus on liiga aeganõudev tööandja jaoks (paberitöö). Samuti tasub korraldada koolituspäevi, et tööandjad saaksid tutvuda konsultantideg a ning konsultandid paremini teadsid, kuhu nad suunavad kliente.	koolitusfirmag a oli peatatud.
Informant 8	TAK-idelt, meediast, ajalehtedest	Palgatoetus, sh piirkondlik töökoha loomise toetus, personaliotsing, proovitöö, sotsiaalmaks	Personaliotsin g	Piirkondliku töökoha loomise toetuse raames sooviti võtta tööle rohkem, kui 5 inimest ning tõsta	Piirkondlik töökoha loomise ei toonud tulemusi. Koroona tõttu ei saanud tööandja nii suurt	Piirkondliku töökoha toetuse raames tööandja peaks maksma töötajale töötasu mitte väiksem, kui 876 eurot.	Personaliotsin g muutub paremaks, varem ei olnud nii hea. Töötukassa töötajad	Palgahüvitis seoses koroonaaga. Ettevõtte EMTAK kood ei sobinud.

				teistele töötajatele töötasusid.	töötasu välja maksta.	Meie regiooni jaoks see on suur töötasu, eriti katseajal. See oleks huvitav teenus, kuid töötasu suurus tõukab ära. Samuti palgatoetuse raames (THP) töötaja peab olema töötuna arvel ühe aasta jooksul, liiga pikk periood.	esialgu ise valivad kandidaate, kes sobivad ametikohaks. Peale selle juba kutsuvad tööandjat, et ta saaks valitud kandidaatidega rääkida.	
Informant 9	Internetist, masspostitused töötukassast	Palgatoetus, koolitustoetus (eesti keele kursused töötajate jaoks), sotsiaalmaks	Koolituskaardi abil töötajad parendasid oma eesti keele oskused, kuna see keel on vajalik töö jaoks.	Palgatoetus annab võimaluse võtta tööle inimest ilma töökogemuseta, kuna aitab vähendada töökulusid.	-	Oleks mugavam, kui töötukassas on võimalik leida andmeid keskmise töötasu kohta konkreetsel positsioonil linnas.	Mõned töötajad on huvitatud erinevatest koolitustest ning oleks huvitav, kui töötukassa kaudu on võimalik arendada töötajaid mingis teises alas.	-
Informant 10	Internetist, TAK-idelt	Palgatoetus (sh piirkondlik), töötasu hüvitis seoses koroonaga, sotsiaalmaks, proovitöö	Palgatoetus, kuna vähendab tööjõukulusid.	-	Mõnikord info liigub aeglaselt. Koroonaviiruse toetusega toimusid probleemid.	Palgatoetuse raames tasub vähendada perioodi, kui töötaja hakkab sobima teenuseks.	Kui tööandja võtab tööle isikut, nt ilma töökogemust a või noort inimest, siis talle makstakse katseaja	Ettevõtte äritegevuse tõttu on raske leida töötajaid, seetõttu vajab koolitusi, kuid need puuduvad regioonis.

							jooksul nn mentoritasu.	
Informant 11	Kõigepealt töötukassa töötajatelt ja kodulehelt	Tööpraktika, palgatoetus (sh piirkondlik töökoha loomise toetus), koolitustoetus, koondamishüviti s, personaliotsing, proovitöö, sotsiaalmaks	Tööpraktika, palgatoetus	Personaliotsing aitas leida töötajaid, koolitustoetuse kaudu töötajaid õppisid võõrkeelt, eelmisel aastal olid suured koondamised ning saanud abi töötukassa poolt	Kõik meeldis, kõik küsimused olid lahendatud	Palgatoetuse raames (THP) töötaja peab olema töötuna arvel ühe aasta jooksul, liiga pikk periood.	-	Koolitustoetus. On liiga kitsad nõuded ning töötaja ei saanud osaleda koolitusel (finantsist tahaks tösta kvalifikatsioon i, kuid vanuse tõttu ja teiste põhjuste tõttu ei saanud osaleda), tuleb suurendada tingimused koolitustoetuse l osalemiseks.
Informant 12	Kodulehelt, töökaaslastelt, töötukassa töötajatelt	Palgahüvitis seoses koroona, koolitustoetus, tööpraktika, personaliotsing, proovitöö, sotsiaalmaks	Palgatoetus seoses koroona, kuna ettevõtte tulud on tunduvalt vähenenud.	Koolitustoetus aitas töötajatel õppida võõrkeelt ning see on finantsiline abi tööandja jaoks. Palgahüvitis aitas välja maksta töötajatele palkasid. Tööpraktika raames tahaksid õpetada töötajat.	Tööpraktika ei vastanud ootustele. On kergem õpetada töötajat katseaja jooksul, kui täitma palju dokumente tööpraktika raames.	Personaliotsingu korral oli liiga palju CV-id töötajatelt, kellel üldse puudus töökogemus antud alas. Tasub suunata kliente, kellel on töökogemus, kuid mitte iga inimest. Samuti keevituskoolituse programm on väga nõrk, koolituse raames ei saa töötaja piisavat teadmisi ja oskusi,	-	Koolitustoetus. On raske põhjendada, miks töötajatele on vajalik kursust. Liiga palju tingimusi, et isik oleks sobiv teenuseks.

						töötukassale tuleks rohkem pöörata tähelepanu koostööpartnerite programmile.		
--	--	--	--	--	--	---	--	--

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina Jekaterina Vorobjova, (sünnikuupäev: 27.02.1998)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose Ettevõtluse areng Narva linnas ning Eesti Töötukassa täiustamine selle toetamiseks, mille juhendaja on Jelena Rootamm-Valter,
 - 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Narvas, 17.05.2021