

TARTU ÜLIKOO
SOTSIAALTEADUSTE VALDKOND

NARVA KOLLEDŽ
ÕPPEKAVA „NOORSOOTÖÖ“

Viktoria Uimolainen
NARVA LINNA NOORTE ARUSAAMAD TÖÖANDJATE NÕUETEST JA
OOTUSED TÖÖKOHTADELE NARVA TUGILA NÄITEL

Lõputöö
Juhendaja lektor Jelena Rotamm-Valter

NARVA 2021

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Viktoria Uimolainen

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Viktoria Uimolainen (sünnikuupäev 03.03.1987),

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Narva linna noorte arusaamad tööandjate nõuetest ja ootused töökohtadele narva tugila näitel“, mille juhendaja on Jelena Rotamm-Valter,

1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Narvas, 17.05.2021

SISUKORD

SISSEJUHATUS	5
1. TÖÖPUUDUSE OLEMUS JA NOORTE TÖÖPUDUSE MÕJUTAVAD PÕHJUSED.....	7
1.1. Tööpuuduse mõiste ja olemus.....	7
1.2. Tööpuuduse liigid	8
1.3. Noorte töötuse eripära	9
1.4. Noorte töötust mõjutavad tegurid.....	10
1.5. Noorte tööpuuduse vähendamist toetavad meetmed Eestis.....	13
1.6. Noorte tööhõivet toetavad programmid Eestis.....	14
2. NARVA LINNA NOORTE TUGILA PROGRAMMIST OSALEJATE ARUSAAMAD TÖÖTURU NÕUETEST JA OOTUSED TÖÖKOHTADELE	17
2.1. Noored ja nende töötus Narva linnas	17
2.2. Narva Noorte tugila töö.....	17
2.3. Narva linna noorte töötuse uuringu metodoloogia.....	19
2.4. Narva noorte tugila programmist osalejate arusaamad tööandjate nõuetest	22
2.5. Narva noorte tugila programmist osalejate ootused tööle võtmisel	26
2.6. Järeldused ja ettepanekud.....	29
KOKKUVÕTE.....	32
SUMMARY	34
KIRJANDUS	36
LISA 1 Küsitlus- Noorte töötuse eripära Narvas	39
LISA 2 Uuringus osalevate noorte portreed erinevate kategooriate lõikes.....	43

SISSEJUHATUS

Noorus on iga riigi oluline ressurss, noorus on tulevane tööjõud. Noorte tööhõive suurenemine viib riigi majanduskasvuni. Kuid kuna noortel pole kogemusi ja nad astuvad esimest korda töötele, vajavad nad tuge nii riigilt kui ka ühiskonnalt. Õigeaegse sekkumise ja noorte probleemide lahendamise abil saab vähendada esimese töökoha saamiseks kuluvat aega ja vähendada noorte töötust.

Ida-Virumaa linnade jaoks on noorte töötuse probleem väga aktuaalne, sest selles piirkonnas on töötuse määr Eesti kõrgeim. Narva linnas kasvab töötute noorte arv pea iga aasta. Paljudel noortel on raskusi töö saamisega, neil on keeruline iseseisvalt tööturul orienteeruda, puuduvad vajalikud oskused ja teadmised. Oluline aidata neil paremini näha võimalusi, mis tööturg noortele pakub.

Lõputöö eesmärk on välja selgitada, milliste takistustega töötuna registreeritud noored vanuses 18-26 aastal, kes osalevad Noorte tugila toetusprogrammis, kokku puutuvad töö otsimisel Narva linnas, ja analüüsidele tuginedes anda soovitusi, mis aitavad noori tulevikus töö otsimisel.

Lõputöö eesmärgi saavutamiseks püstitas autor järgmised ülesanded:

- Esitada töötuse määratlus ja avada selle olemus.
- Avada noorte töötuse eripära.
- Iseloomustada noorte töötust mõjutavad põhjused.
- Iseloomustada toetusmeetmeid, mis aitavad noortel tööd leida.
- Iseloomustada Narva noori ja nende töötust ning Narva linna noorte tugila tegevust.

Uurimuse alateemad on:

- Narva linna noorte töötuse uuringu metodoloogia
- Narva noorte tugila programmist osalejate arusaamad tööandjate nõuetest
- Narva noorte tugila programmist osalejate ootused tööle võtmisel
- Järeldused ja ettepanekud

Peamiste teoreetiliste allikate autorid on: Kannelmäe-Geerts, Eamets, Kaasa, Rootamm-Valter.

Lõputöö koosneb kahest peatükist. Esimene peatükk käsitleb, tööpuuduse mõistet ja olemust, noorte tööpuuduse mõjutavaid põhjusi, noorte töötuse eripära, töötust mõjutavaid tegureid, tööpuudust vähendavaid meetmeid Eestis ning noorte tööhõive suurendamisele suunatud programme Eestis.

Teises peatükis iseloomustatakse kõigepealt Narva noori ja nende töötust ning Narva noorte tugila tööd. Esitletakse autori poolt läbi viidud uuringut. Uuringu läbiviimisel kasutas autor kvantitatiivset uurimisviisi. Tegemist on juhtumiuuringuga. Andmete kogumise meetodiks valiti standardiseeritud ankeetküsitlus. Autori koostatud ankeet koosnes 12 küsimusest, kus olid nii avatud küsimused kuid ka küsimused valikutega. Ankeet on koostatud nii eesti kui ka vene keeles. Andmete analüüs toimub kirjeldav statistika meetodite abil.

Uuring oli läbi viidud veebruarist märtsini 2021. a. Küsimustik jagati e-posti teel 18–26-aastaste noortele, kes olid registreeritud Narva noorte tugila programmis, nad olid programmi teises faasis ja registreeritud töötukassas töötutena. Küsimustik saadeti Narva noorte tugila töötajate abil. Kokku oli kogutud 26 vastatud ankeeti. Kogum on tugila teise tasandi toetust vajavad töötud noored, kes jäid pandeemia ajal aktiivseks, 26 vastanud noort. Uuringu tulemuste põhjal olid tehtud ettepanekud Narva noorte tugila ja teiste noori toetavate organisatsioonide ja spetsialistide jaoks.

Autor on tänulik Narva noorte tugila programmi ellu viivale Narva noortekeskusele abi eest andmete kogumise korraldamisel.

1. TÖÖPUUDUSE OLEMUS JA NOORTE TÖÖPUDUSE MÕJUTAVAD PÕHJUSED

1.1. Tööpuuduse mõiste ja olemus

Töötus on nii ülemaailmne kui ka riiklik probleem. Igas riigis oli ja on kogu aeg inimesi, kellel ei ole tööd, ent kes soovivad tööd teha. Sõltuvalt majanduse olukorrast töötuse määr kas suureneb või väheneb. Töötu ei saa oma potentsiaali realiseerida, rakendades oma oskusi tegevustes. Töötuse tõttu võib halveneda tema psühho-emotsionaalne seisund, sotsiaalne ja majanduslik heaolu.

Töötus on tööpuuduse tagajärg. Tööpuudus on olukord majanduses, kus töö kui tootmistegur ei ole täielikult ära kasutatud. Sellisel juhul ei ole kõigil soovijatel võimalik leida tööd — tekib tööta olek kui sotsiaalmajanduslik nähtus (Eamets, Kaasa jt 2005: 226).

Isiku töötuna tunnustamise kriteeriumid on tavaliselt kehtestatud seaduse või valitsuse dokumentidega ning need võivad riigiti veidi erineda. Tööturuteenuste ja -toetuste seaduse 1. peatüki § 2 lõige 2 järgi tööotsija on isik, kes on Eesti Töötukassas tööotsijana arvele võetud ning otsib tööd ja pöördub vähemalt kord 90 päeva jooksul töövahendusteenuse saamiseks Eesti Töötukassa poole (TTTS). Sama definitsiooni kasutab Eesti Töötukassa.

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) poolt on välja töötatud mõisted, mis võimaldavad kogutud andmeid võrrelda ka teiste riikide andmetega. Hõiveseisundite määratlemiseks on tööjõu-uuringus kasutusel järgmised mõisted (Registreeritud töötute ... 2019:2):

Töötu on töövõimeline isik, kelle puhul on korruga täidetud kolm tingimust:

- kes on ilma tööta (ei tööta mitte kusagil ega puudu ajutiselt töölt);
- on töö leidmisel valmis kohe (kahe nädala jooksul) tööd alustama;
- otsib aktiivselt tööd.

Hõivatud on isik, kes uuritava perioodil

- töötas ja sai selle eest tasu kas palgatöötajana, ettevõtjana või vabakutselisena;
- töötas otsese tasuta pereettevõttes või oma talus;
- ajutiselt ei töötanud.

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni töötumõiste erineb Eesti Töötukassa mõistest. Eestis töötuna peetakse ainult neid inimesi kes on registreeritud töötuna Eesti töötukassas. Selle põhjal saab selgeks, et töötute arv on Eestis suurem kui statistika näitab, kuna statistikast välja langevad need, kellel pole tööd ja kes pole töötukassas registreeritud.

1.2. Tööpuuduse liigid

Sõltuvalt probleemiasetusest võib tööpuudust liigitada mitut moodi. Eamets ja Kaasa jt. toovad välja järgmised liige: siirdetööpuudus, struktuurne tööpuudus, tsükliline tööpuudus, varjatud tööpuudus.

Siirdetööpuudus (frictional unemployment, ka hõõrdetööpuudus) tähendab vaheaega töötamises, mis tekib ühelt töökohalt teisele üleminekul või seoses viibimisega täiend- või ümberõppel. Siirdetööpuuduse alaliigid on: ümberõppest tingitud siirdetöötus; töötajate volavusest tingitud töötus tekib töösuhte lõppedes seoses uue töökoha otsimisega või uuele töökohale siirdumisega; sesoonne töötus tekib hooajalise hõive vähenemise tõttu mõnedes majandusharudes. (Eamets, Kaasa jt 2005: 238)

Struktuurne tööpuudus (structural unemployment) tekib siis, kui tööjõu kvaliteet (oskused, haridustase ja kvalifikatsioon) või geograafiline paiknemine ei vasta tööjõu nõudlusele. Struktuursel töötusel on järgmised alaliigid: demograafiline töötus tähendab, et tööta on jäänud kindlad elanikkonna grupid või sotsiaalsed rühmad; hariduspoliitikast põhjustatud struktuurne töötus hõlmab elukutseid, kus mingitel põhjustel on toimunud üleprodukt on võrreldes vajadusega rohkem ette valmistatud; kapitalipuudusest tulenev struktuurne töötus on tingitud kapitali defitsiitsusest rahvaarvuga võrreldes; regionaalne töötus hõlmab struktuurset töötust mõnedes geograafilistes piirkondades. (Eamets, Kaasa jt 2005: 239)

Tsükliline tööpuudus (cyclical unemployment) on tööpuuduse alaliik, mis tekib majanduse tsüklilise arengu tõttu. Kuna sageli on selline SKP kõikumine tingitud ebapiisavast kogunõudlusest, siis on niisugust töötust hakatud nimetama ka alanõudluse (demand-deficit) töötuseks ehk Keynesi töötuseks. (Eamets, Kaasa jt 2005: 240)

Varjatud tööpuuduse (hidden unemployment) all mõistetakse ametlikus statistikas kajastamata töötust. Varjatud tööpuudus tähendab näiteks seda, et teatud hulk inimesi on alahõivatud (töötavad osalise tööajaga) või on väljaspool tööjõudu, kes töö pakkumise suurenedes sisenevad tööturule (heitunud töötajad). (Eamets, Kaasa jt 2005: 242)

Igal töötuse liik toob kaasa töötule erinevaid tagajärgi. Siirdetööpuuduse korral võib inimene töökohta vahetades või kvalifikatsiooni tõstes olla vähem aega töötuna olla kui see, kes on silmitsi seisnud struktuurse tööpuudusega, kui töö leidmiseks on vaja oma eriala täielikult muuta, õppida uue eriala või vahetada oma elukohta

1.3. Noorte töötuse eripära

Noorsotöö seaduse 1. peatüki § 3 lõige 1 järgi noor on seitsme kuni kahekümne kuue aastane füüsiline isik. Paljudes teistes riikides arvatakse noorte hulka samas vanuses inimesed.

Demograafiliste muutuste ja sotsiaalses keskkonnas, individuaalses ja kollektiivses käitumises, perekonnasuhetes ja tööturutingimustes toimunud muutuste tõttu on noortega seotud sotsioloogilised, majanduslikud ja kultuurilised aspektid märkimisväärselt muutunud. Noorus kestab kauem. Demograafid on täheldanud, et majanduslike (töölane konkurentsivõime, tööpuudus jne) ja sotsiaal-kultuuriliste tegurite surve tõttu on noored erinevatesse eluetappidesse, sh formaalharidustee lõppu, tööhõive algusse, perekonna loomisse jõudes keskmiselt vanemad. (Euroopa Komisjoni ... 2001:8)

Noorte õppeaeg on pikenenud, omandatakse järjestikku mitmeid erialasid. Õpingute kõrval töötatakse palju kas osatööajaga või tunnitaspõhiselt. Õpingute lõppedes on sõltuvalt erialast aga üha raskem leida tööturul endale täistööajaga rakendust, mistõttu jäädakse majanduslikult oma vanematest üha pikemaks ajaks sõltuvaks. (Valge 2013:11)

Noorte töötuse analüüsimine püüab leida vastuse küsimusele, miks on töötuse määr noorte hulgas keskmisest kõrgem. Noorte töötuse määr on keskmisest kõrgem kõikides Euroopa riikides ja kõikides majandussektorites (tööstuses, teenindussektoris, põllumajanduses jne). Makrotasandil varieerub noorte töötus sõltuvalt muutustele majanduslikus olukorras rohkem kui täiskasvanute töötus, suurenedes kiiremini majanduslanguse mõjul ning vähenedes kiiremini majandusliku tõusuga. Kõikumised tööjõu kogunõudluses mõjutavad noori disproportsionaalselt, kuna sageli „maksab” noorte vallandamine vähem kui täiskasvanute vallandamine, sest tööhõivealane seadusandlus ei kaitse noori samavõrd hästi ning ka seetõttu, et noored on avatumad töölt lahkuma või töökohta vahetama, seda isegi majanduslanguse perioodil. Teine põhjus on see, et sageli reageerib ettevõtte majanduslangusele uute töötajate palkamise lõpetamisega; vanemate töötajate vallandamine tuleb päevakorraile hiljem. (Kannelmäe-Geerts 2011:24)

1.4. Noorte töötust mõjutavad tegurid

Noorte töötust mõjutavad mitmed tegurid. Töötuse põhjuste keerukust silmas pidades on need sageli jaotatud kahte peamisesse gruppi (Kannelmäe-Geerts 2011:23):

- struktuuraalsed ehk ühiskonnatasandi põhjused, mis on seotud majandussüsteemi ja tööjõuturuga;
- isiklikud põhjused, mis on seotud isiku oskuste ja omadustega, mis mõjutavad ligipääsu tööjõuturule.

Noorte tööpuuduse struktuuraalsed faktorid on Noorte tööhõivet, töötust ja mitteaktiivsust mõjutab väga palju makromajanduslik olukord. Ent põhjused võivad olla ka struktuursetes koolist tööellu siirdumise probleemides. Sellised struktuursed probleemid on (Euroopa poolaasta ... 2017:1):

- haridus- ja koolitussüsteemide ebapiisav tulemuslikkus;
- tööturu killustumine, mis mõjutab just noori, ning

- avalike tööturuasutuste suutatus pakkuda noortele vajalikke personaalseid teenuseid ja tegeleda piisavalt kõige haavatavamate noortega.

Noorte tööpuuduse isiklikud põhjused tekivad sellest, et noored seavad endale eesmärged, mis aitavad neid saavutada lisaks välistele, ka sisemised tegurid, nagu psühholoogiline heaolu, motivatsioon ja soov oma eesmärged saavutada.

Psühholoogid keskenduvad tavaliselt sellistele tööturule toomistele omadustele nagu väärtused, enesekäsitlus, motivatsioon ja psühholoogiline heaolu. Neid omadusi peetakse tavaliselt üsna stabiilseteks ja varieeruvuse allikateks nii tööga seotud käitumises kui ka töövõime säilitamises teatud aja jooksul. (Petersen 1994:172)

Noorte tööpuudus on seotud ka formaalse ja mitteformaalse hariduse kvaliteediga. Haridussüsteemist tööturule suundumine ei pruugi olla alati lihtne. Noored on riskirühm, sest haridussüsteemist tööturule üleminek on noorte elus tähtis muutus ja puudujäägid sellel eluetapil võivad viia keerulisemate probleemideni edasises elus, luues muuhulgas ületamatuid takistusi ka tööturule sisenemisel või seal konkurentsivõimelisena püsimisel. (Peterson 2006). Tööturule jõudes on noored teistest vanuserühmadest nõrgemas seisus ja jäävad seetõttu sagedamini töötuks või neil on ebakindlad töökohad (Telpt 2018:40).

Euroopa noortega ning mitteformaalse õppimise valdkonnas töötavate inimeste tähelepanu üks oluline kese. Üldine tendents näitab, et kõrgem (formaalne) hariduse tase on tugevasti seotud madalama töötuse määraga. Tavaliselt on väga vara koolist lahkunutel kaks korda suurem võimalus jääda töötuks võrreldes nendega, kes on kooli lõpetanud. (European Youth Forum 2008)

Tööandjad sageli eelistavad võtta tööle kõrgema haridustasemega inimesi, kuna haridustee kulg peaks iseloomustama kandidaatide sünnipärasest võimekust, järjepidevust, võimet õppida ja probleeme lahendada. (Bills 2003:446)

Juurdepäas haridusele ja kutseõppele ning infole ja juhendamisele on põhiliseks eeltingimuseks mitte üksnes töö leidmiseks ja tööpuuduse vältimiseks, vaid ka selleks, et leida hea ja rahuldav töö. Sellele pööratakse tähelepanu juba aastakümneid. See asetab nad kasvava surve alla ja ootuste tase nende liikuvuse, paindlikkuse, pädevuse ja oskuste

suhtes on suurem kui iial varem. Kuna noored kulutavad rohkem aega haridusele ja õppimisele, siis jäävad nad oma perekonnast ja riiklikest institutsioonidest sõltuvamaks. (Euroopa Komisjoni ... 2001:33)

Mõned teadlased näiteks Byambadorj on leidnud, et noorte töötuse peamine põhjus ei ole mitte hariduse, vaid kogemuse puudumine ning nende kutseoskuste ja tööjõuturu nõudluse kokkusobimatus. Noorte töötuse üks põhjuseid on jätkuvalt oskused ning formaalse hariduse tase, mida saab arendada läbi mitteformaalse õppimise. (Kannelmäe-Geerts 2011:25)

Mõned noored mõistavad hariduse olulisust pärast kooli lõpetamist, seega võib mitteformaalne õpe olla võimalusena omandada tööks vajalikke teadmisi ja oskusi. Samuti peab töökohal püsimiseks ja karjääriredelil liikumiseks pidevalt jälgima muutusi, mis toimuvad igal konkreetsetel erialal, peab iga kord täiendama oma oskusi ja teadmisi uute töömeetodite ja tehnoloogiate kohta.

Piirkondlik mõju noorte tööpuuduse on samuti oluline. Noorte töötus on tugevas seoses riigi piirkondlike erinevustega. Noorte töötuse puhul on piirkondlikud erinevused isegi suuremad kui täiskasvanute töötuse puhul. Selle tendentsi põhjused on piirkonniti varieeruvad, kuid üldiselt liiguvad paremate oskustega noored majanduslikult paremini arenenud piirkondadesse ja linnadesse. Vähemarenenud piirkonnad ei suuda luua noortele piisava töökohti ning koolitusvõimalusi. See tekitab vähemate võimaluste ja piiratud tulevikuperspektiivide nõiaringi, mis avaldab mõju ennekõike noortele. (Kannelmäe-Geerts 2011:25)

Eesti näitel on piirkondlik tegur äärmiselt oluline. Igas piirkonnas on oma rahvuslikud ja keelelised omadused. Piirkonnates, kus kõnekeel on valdavalt vene keel, on tööpuuduse määr suhteliselt suurem. See kehtib ka linnast kõige kaugemal asuvate elumupiirkondade kohta, sellistes piirkondades on reeglina suurim töötuse protsent.

Noorte töötust mõjutavad ka sotsiaalkultuurilised aspektid. Noortel, kes vähemusgruppidesse kuuluvad, on vähem võimalusi head haridust ja korraliku tööd saada. Kui arvestada madala sotsiaalse tasemega peresid, kes ei saa lapsele sageli

õppimiseks vajalikke asju ja varustust osta, saab selgeks, et vaesus ja ebavõrdsed võimalused on oluline takistus hariduses ja seega ka tulevikus tööhõives.

Sotsiaalne tõrjutus on oluline tööpuuduse põhjus. Juba 20 aastat tagasi juhiti tähelepanu, et uuenduste ja tehnoloogiliste muutuste lävel tuleb vältida uusi sotsiaalse tõrjutuse vorme. On terve hulk varaseid koolist lahkujaid, st neid, kes lahkuvad haridussüsteemist parimal juhul vaid põhiharidusega. Selle tagajärjeks võib olla põlvkondade vaheline nõiaring majanduslikult raske lapsepõlve, madala haridusliku saavutuse ja majanduslikult raske täisea vahel. (Euroopa Komisjoni ... 2001:34)

Koolist väljalangejatel mitte ainult puudub piisav kooliharidus, kuid neil on ka muid probleeme mis segavad lihtsa ülemineku koolist tööle: purunenud pered, töötud vanemad, hooletus kodus ning alkohol ja narkootikumid, väärkohtlemine. Nende hariduskarjäär lõppeb sageli ebaõnnestumisega isegi enne, kui nad on piisavalt vanad, et seaduslikult koolist lahkuda. (Petersen 1994:229)

1.5. Noorte tööpuuduse vähendamist toetavad meetmed Eestis

Euroopa tööhõivestrateegia pärineb aastast 1997, mil ELi liikmesriigid võtsid endale kohustuse kehtestada tööhõivepoliitika alased ühised eesmärgid ja sihid. Selle põhieesmärk on luua rohkem ja paremaid töökohti kogu ELis (Euroopa tööhõivestrateegia 2019). Euroopa Liidu toimimise lepingus sätestatud oluliste põhimõtete, eesmärkide ja tegevuse hulka kuulub kõrge tööhõive taseme edendamine kooskõlastatud strateegia väljatöötamise abil, eelkõige kvalifitseeritud, koolitatud ja kohanemisvõimelise tööjõu tagamiseks ning majanduslikele muutustele reageerivate tööjõuturgude loomiseks (Tööhõivepoliitika 2020).

Eli tööhõivepoliitika üks elluvijatest Eestis on töötukassa, kelle üheks peamiseks ülesandeks on töötud võimalikult kiiresti hõivesse tuua. Töötukassa peamiseks ülesandeks on pakkuda turvalisust ja igakülgset tuge töö kaotanud inimestele. Motiveerida ja toetada teenustega aktiivseid tööotsinguid ning aidata tõsta konkurentsivõimet tööturul. (Eesti Töötukassa 2018:3) Töötukassa peab registreeritud töötute arvestust. Ta tugineb registriandmetele. Registreeritud töötu on inimene vanuses 16-pensioniiiga, kes ei tööta, on töötukassas arvele võetud ja otsib tööd. Töötuna ei võeta

arvele inimest, kes õpib statsionaarses õppes või täiskoormusega, välja arvatud juhul, kui ta on viimase 12 kuu jooksul töötanud 180 päeva või kui ta viibib akadeemilisel puhkusel. (Registreeritud töötute ... 2019:2)

Alates 2016. aastast Töötukassa üha enam fookusesse seadnud noorte ja pikaajaliste töötute käekäigu tööturul. Vähemalt kaks noort kolmest läheb kuue kuu jooksul töötukassasse pöördumisest tööle või haridust omandama või koolituse/praktika käigus uusi oskusi ja kogemusi saama. Aasta-aastalt on paranenud ka pikaajaliste töötute tööle liikumine, kus pea pooled tööturult pikalt eemal olnud töötajatest leiavad aasta jooksul töö. (Majandusaasta aruanne 2018:11)

Eesti Töötukassa pakub tugiteenuseid tööd otsivatele noortele (Teenused Noortele):

- Palgatoetus on tööandjale töötü tööle rakendamiseks makstav toetus, mida makstakse nii tähtajatu kui tähtajalise töösuhte korral.
- „Minu esimene töökoht“ on toetus vähese töökogemusega 16 – 29 aastase töötü noore tööle aitamiseks.
- Alaealise töötamise toetust saavad taotleda tööandjad, kes pakuvad tööd 13–16-aastastele noortele.
- Koolitustoetus uute töötajate värbamiseks, töötajate koolitamiseks muutuste olukorras, enne tööleasumist vähemalt 12 kuud järjest töötuna arvel olnud töötaja koolitamiseks, töötajate eesti keele oskuse arendamiseks.
- Proovitöö kestab ühe päeva. Tööandjale annab proovitöö enne töölepingu sõlmimist kinnituse, et kandidaat sobib teie pakutavale töökohtale.
- Tööpraktika eesmärk on anda töötajale tööle saamiseks vajalik praktiline töökogemus ning täiendada tööandja juures oma ametialaseid oskuseid ja teadmisi.

Lisaks töötukassa meetmetele toimivad Eestis ka mitmed noorte tööhõive suurenemist toetavad programmid.

1.6. Noorte tööhõivet toetavad programmid Eestis

Eestis on toiminud ja toimivad ka praegu mitmed noorte tööhõivet toetavad programmid. Need on näiteks Euroopa Noored programm ja noortegarantii programm.

Noorte töötuse vastu võitlemiseks tehtud EL-i algatuste hulk kuulub noortegarantii programm, mille raames võtsid liikmesriigid endale kohustuse tagada, et kõik kuni 25-aastased noored leiavad nelja kuu jooksul pärast töötuks jäämist või ametlikust haridussüsteemist lahkumist kvaliteetse töökoha, saavad jätkata õppimist või alustada praktikat või õpipoisiõpet. Noortegarantii rakendamist toetatakse noorte tööhõive algatuse kaudu ELi vahenditest. Euroopa solidaarsuskorpus annab noortele võimaluse osaleda ja töötada vabatahtlikuna mitmesugustes Euroopas rakendatavates solidaarsusteemalistes projektides. Platvorm „Sinu esimene töökoht“ on mõeldud noortele vanuses 18–35, kes soovivad saada välismaalt erialast töökogemust. Platvorm aitab noortel tööd leida ning vahendab praktikakohti ja õpipoisiõppe võimalusi. (Töötuse vähendamise ... 2019)

Noortegarantiiga on seotud veel Eesti Töötukassa kaudu pakutav teenus „Minu esimene töökoht“, Eesti Noorsootöö Keskus ja Eesti Vabatahtlaste Liidu kogukonnapraktika.

Tegevusi rahastatakse haridus- ja teadusministri kinnitatud ning Haridus- ja Noorteameti poolt elluviidava Euroopa Sotsiaalfondist kaasrahastatud programmi „Tõrjutusriskis noorte kaasamine ja noorte tööhõivevalmiduse parandamine“ raames. (Noorte tugila kodulehekülg)

Samuti toetab tööhõive suurenemist ja leevendab tööpuudust Euroopa Noored programm. See on Euroopa Komisjoni noorte mobiilsus- ja mitteformaalse õppimise programm. Koos teiste meetmete ja programmidega on ta tõestanud oma tähtsust noorte tööhõivet parandava vahendina. Euroopa Noored programmis osalemine võimaldab noortel arendada oma sotsiaalseid ja professionaalseid oskusi ning ettevõtlusoskust. Noored töötajad saavad selle abil suurendada oma potentsiaali, et siseneda tõhusalt tööturule ning olla seal püsivalt aktiivne, või võtta endale aktiivsem roll ühiskonnas tervikuna. Lisaks sellele toetab ja soodustab programm noorte ja noortega seotud teemade eest vastutajate ehk poliitikute vahelist üksteisemõistmist ning koostööd. (Kannelmäe-Geerts 2011:79)

2021–2027 aastal käivitati uus Erasmus programm (Erasmus+ ... 2021). Ka töövaldkonda hõlmavas programmis pööratakse palju tähelepanu sotsiaalsele

kaasatusele, rohe- ja digipöördele ning noorte osalemise edendamisele demokraatlikus elus.

Selle kaudu toetatakse Euroopa haridusruumis, digiõppe tegevuskavas ja Euroopa oskuste tegevuskavas sätestatud prioriteete ja tegevusi. Programmi abil:

- toetatakse ka Euroopa sotsiaalõiguste sammast;
- rakendatakse ELi noortestrategieat 2019–2027;
- edendatakse spordis Euroopa mõõdet.

Noorte töötust mõjutavad paljud tegurid: ebavõrdsed sotsiaalsed võimalused, kogemuste puudumine, keelebarjäärid jne. Noorte töötuse määra vähendamiseks on vaja luua ja rakendada programme, mille eesmärk on toetada ja aidata noori leida töökohti. Programmid peavad vastama kõigi töötute noorte vajadustele üldiselt. Nende programmide kvaliteeti tuleb pidevalt jälgida, mis aitab neid täiendada ja kohendada vastavalt praegustele muutustele.

2. NARVA LINNA NOORTE TUGILA PROGRAMMIST OSALEJATE ARUSAAMAD TÖÖTURU NÕUETEST JA OOTUSED TÖÖKOHTADELE

2.1. Noored ja nende töötus Narva linnas

1. jaanuari 2020. a seisuga elab Narva linnas 55 905 inimest, naisterahvaid 30 820 (55,1%) ja meesterahvaid 25 087 (44,9%) (Narva rahvastik). Narva on Vene Föderatsiooni piiril asuv piirilinn, mis on põhjuseks, et enamik Narvas elavatest elanikest on venekeelsed. Sellega seoses on riigikeele oskuse tase noorte seas oluliselt madalam kui eestikeelsetes piirkondades. Riigikeele oskus on töö otsimisel oluline tegur, riigikeele mitte valdamine või valdamine madalal tasemel, see on tõsine takistus ja vähendab märkimisväärselt konkurentsivõimet tööd otsides.

Narva asub Ida-Virumaa regioonis, kus oli töötuse määr 2019. aastal oli 8,7%, mis on mitu korda kõrgem võrreldes teiste piirkondadega (Töötuse määr). 1. jaanuari 2020 seisuga on Narvas registreeritud 4103 17–26-aastast noort, neist 2211 meest ja 1892 naist (Noorteseire).

Ajavahemikus 2017 kuni 2019 kasvas 15–26-aastaste töötute noorte arv Narva linnas 24 inimese võrra ja ulatus 2019. aasta lõpus 306 inimeseni (Töötuse määr).

Kuna igal aastal suureneb töötute arv noorte seas, usub autor, et see probleem on tõsine. On programme, mis aitavad noortel tööd leida, kuid autor tahab mõista, kui tõhusad need programmid on.

2.2. Narva Noorte tugila töö

Noorte Tugila on osa Euroopa Liidu poolt algatatud Eesti noortegarantii riiklikust tegevuskavast, mille eesmärgiks on nt töö kaotanud või koolist lahkunud noortele võimalikult kiire naasmine ühiskonnaellu. Programm kestab 2015. kuni 2021. aastani. Noorte Tugilad asuvad kõikides maakondades, va Hiiumaa ja Harjumaa. Tallinnas viib NEET-noorte tugiteenust ellu Tallinna Haridusamet. Üks noortekeskus võib teostada teenust ka mitmes omavalitsuses. Programmiga on ühinenud 24 noortekeskust, kellest igaüks suudab tegutseda kuus kuni 30 noorega. (Noorte tugila kodulehekülge)

Noorte Tugila noorsootöötajad toetavad noori, aidates neil oma soovides selgusele jõuda. Lisaks kogemuste saamisele noorsootöö kaudu aitavad Tugilad noortel luua kontakte haridusasutuste, organisatsioonide ja tööandjatega. Noorsootöötaja on osa noore haridustee jätkamist või tööturule sisenemist soosivast võrgustikust. Iga noor osaleb programmis oma vajadustele vastavalt kuni pool aastat. Osalusaja lõppemisel hoitakse noorega kontakti veel vähemalt kuue kuu jooksul. (Noorte tugila kodulehekülge)

Noorte Tugila tegevus keskendub neljale faasile (Noorte tugila juhend):

1. faas - noore ülesleidmisele otsiva noorsootöö või võrgustikutöö kaudu;
2. faas - noorega usaldusliku kontakti saavutamine, et aidata neil oma soovides selgusele jõuda;
3. faas - noore motiveerimine/jõustamine läbi noorsootöö võimaluste, et suunata ta teadmisi ja oskusi omandama või tööturule sisenema;
4. faas - noorega kontakti hoidmine peale programmist väljumist vähemalt 6 kuud.

Esimeses faasis programmis töötavate noorsootöötajate ülesanne on jõustada noori, kellega nad kontaktis on ja võrgustikutöö abil juhatada ta spetsialisti poole, kes võiks talle abiks olla takistuste ületamisel. Siinkohal on väga oluline kogu võrgustiku töö ja selle tulemus ei sõltu ainult noorsootöö pingutusest, sellest programmist või muudest toetavatest faktoritest. Noore olukorda võivad mõjutada väga erinevad faktorid, mis võivad viia selleni, et noor vajab hoopis mingit ravi, erivajadustega arvestamist, sotsiaalteenuseid vms. (Noorte tugila juhend)

Põhiosa registreeritud töötutest noortest on teises faasis. See on etapp, kus noorte tugila töötaja loob noor inimisega usaldusliku suhte, õpib tundma tema huve, elu eesmärke, motiveerib teda tööd otsima või koolitusele minema. Teises etapis ei otsi noor veel aktiivselt tööd ega õppimist, ent seab juba endale eesmärgid, mida töötaja tal saavutada aitab, suunab ja toetab. Tavaliselt teises etapis noor inimene registreerub töötuna ja hakkab otsima talle sobivaid teenuseid ja võimalusi.

Kolmandas etapis teab noor juba, mida ta tahab, ja otsib aktiivselt tööd või õppimist, kolmas etapp lõpeb tavaliselt tööleasumise või õpingute algusega. Niipea kui noor inimene töö leiab, lahkub ta programmist, kuid järgmise kuue kuu jooksul hoiab ta ühendust noorte tugila töötajaga

Narva linnas viib noorte tugila programmi ellu Narva Noortekeskus, Narva linnavalitsuse allasutus viide <https://noortek.ee/wp-content/uploads/2021/04/Narva-Noortekeskuse-pohimaarus-1.pdf>. Noorte tugila töötaja sõnul programm töötab Narvas alates 2019 aastast, programmi algusest kokku oli registreeritud 483 inimest. Seisuga 27.04.2021 programmis registreeritud 105 inimest, neist 85 inimest kes juba otsib tööd ega õppimist ja neist 41 inimene registreeritud töötuna, samuti 266 inimest kes edukalt läbinud programmi, mis tähendab et leidnud tööd või õppimist.

Rakendusuringut autor teostas Narva noorte tugila abiga, selle poolt hõlmatud noorte töötute näitel.

2.3. Narva linna noorte töötuse uuringu metodoloogia

Uuringu abil autor soovib:

- Teada saada kui kiiresti leiavad noored vanuses 18-26 tööd Narva linnas
- Teada saada Narva noorte tugila programmist osalejate ootusi tööle võtmisel
- Teada saada Narva noorte tugila programmist osalejate arusaamad tööandjate nõuetest
- Töötada välja ettepanekud Narva noorte tugila ja teiste noori toetavate organisatsioonide ja spetsialistide jaoks

Uuringu läbiviimisel kasutas autor kvantitatiivset uurimisviisi. Kvalitatiivset sisuanalüüsi kasutatakse tekstide sisu ja/või kontekstiliste tähenduste uurimiseks, kusjuures keelt kui kommunikatsioonivahendit uuritakse intensiivselt, piirdumata sõnade pelga loendamisega. Tekstilised andmed võivad pärineda kas individuaal-, paari, fookusgrupi-vm intervjuudest, vaatlusprotokollidest /-päevikutest, erinevatest dokumentidest, uuritavate omaloomingust ja kõikvõimalikest meediaväljaannetest (Kalmus, Masso : 2015).

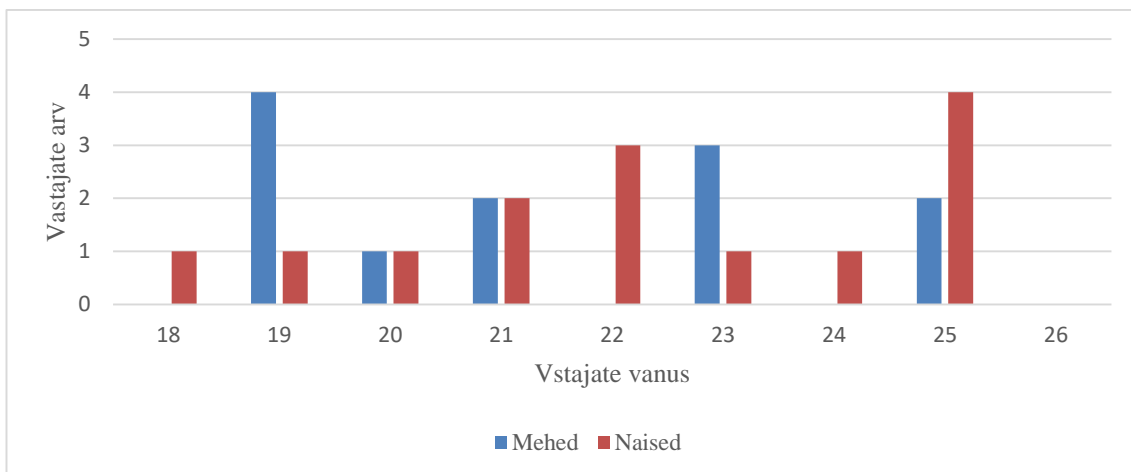
Tegemist on juhtumiuuringuga. Üldisemalt mõistetakse juhtumiuurimust ühe konkreetse üksuse kontekstist lähtuv mitmekülgne süvaanalüüs, üksuseks võib olla inimene, grupp inimesi, sündmus, projekt, asutus (Strömpl : 2015).

Andmete kogumise meetodiks valiti standardiseeritud ankeetküsitlus. Küsitlusuuringud on andmete kogumise viis, millega kogutakse eeskätt kvantifitseeritavaid (numbrilisele kujule teisendatavaid) andmeid, mida on võimalik statistiliselt analüüsida. Küsitluste peamine eesmärk on koguda võimalikult standardiseeritud infot suure hulga inimeste kohta. Standardiseeritud ankeetküsimustik on kirjalike küsimuste kogum, mis koosneb lihtsatest standardiseeritud küsimustest, millel on enamasti vastusevariandid, mille seast vastaja saab valida (Bruce ja Yearley 2006 Belimann 2020 kaudu). Autor kasutas ka avatud küsimusi. Küsimustega kogutakse infot vastajate kogemuste, arvamuste ja kõikvõimalike muude omaduste kohta (Fowler 2012 Beilmann : 2020 kaudu)

Autori koostatud ankeet koosnes 12 küsimustest, kus olid nii avatud küsimused kuid ka küsimused valikutega. Ankeet on koostatud nii eesti kui ka vene keeles ja on esitatud lõputöö lisas 1.

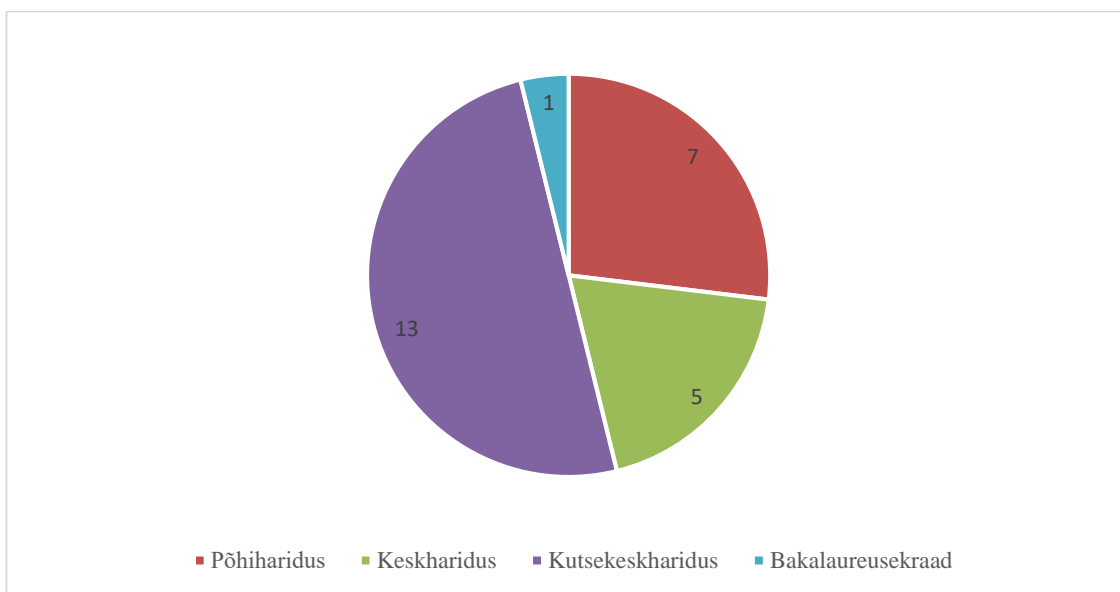
Andmete analüüs toimub kirjeldav statistika meetodite abil. Kirjelduses kasutatakse nii olemasolevatel statistilistel andmetel põhinevat võrdlevat analüüsi kui ka protsentide ja kvantitatiivsete näitajatega tabelleid ja diagramme. (Rootalu : 2014)

Narva noorte tugila teises faasis registreeritud toetust seisuga 27.04.2021 vajasisid 41 töötud noort. CORONA-19 piirangute olukorras vahetut suhtlust ei toimunud ning noorte side tugilaga nõrgenes. Aktiivseteks kasutajateks jäi vaid osa noori. Autori poolt välja saadetud küsimustikule Vastasid vaid need noored, kes jäid aktiivseteks suhtlejateks. Kokku oli kogutud 26 vastatud ankeeti. Kogum on tugila teise tasandi toetust vajavad töötud noored, kes jäid pandeemia ajal aktiivseks, 26 vastanud noort. Valim hõlmab tervet kogumit.



Joonis 1. Vastajate jaotus vanuse ja soo järgi.

Joonisel 1 esitatud vastajate jaotus vanuse ja soo järgi. Uuringus osales kokku 14 naist ja 12 mehi, küsimustiku täitnud inimese väikseim vanus on 18 aastat ja suurim vanus 25 aastat.



Joonis 2. Vastajate jaotus vanuse ja soo järgi.

Joonisel 2 esitatud vastajate haridustase. Küsimustiku täitis kõige rohkem keskeriharidusega noori neid on 13, põhiharidusega noori on 7 inimest, keskharidusega 5 inimest ja bakalaureusekraadiga on üks inimene. Naiste vastajate seas on populaarseim eriala kokk. Meeste seas olid selliseid erialasid nagu: keevitaja, CNC-operaator, ehitaja,

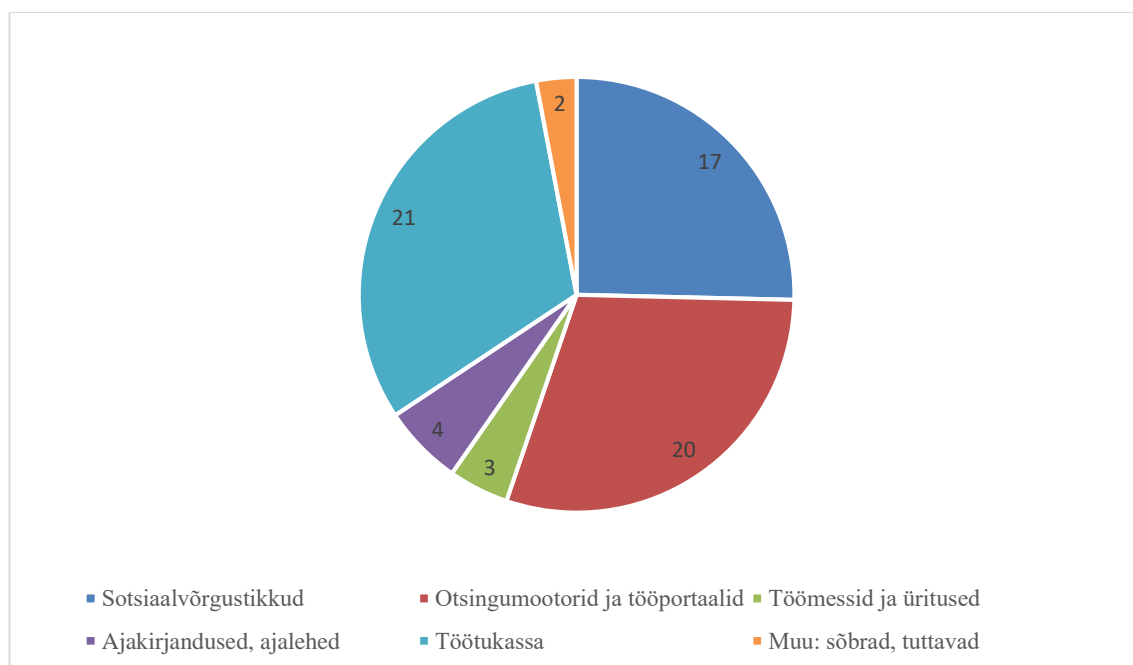
laotöötaja, IT-spetsialist, laotöötaja. Naiste seas olid selliseid erialasid nagu: noorsootöötaja, klienditeenindaja.

25 inimesel emakeelena on vene keel ja ühel on eesti keel.

Küsimustik jagati e-posti teel 18–26-aastaste noortele, kes olid registreeritud Narva noorte tugila programmis, nad olid programmi teises faasis ja registreeritud töötukassas töötutena. Küsimustik saadeti Narva noorte tugila töötajate abil. Ankeedi levitamiseks saadi noortekeskuse nõustajatelt eelkokkulepe.

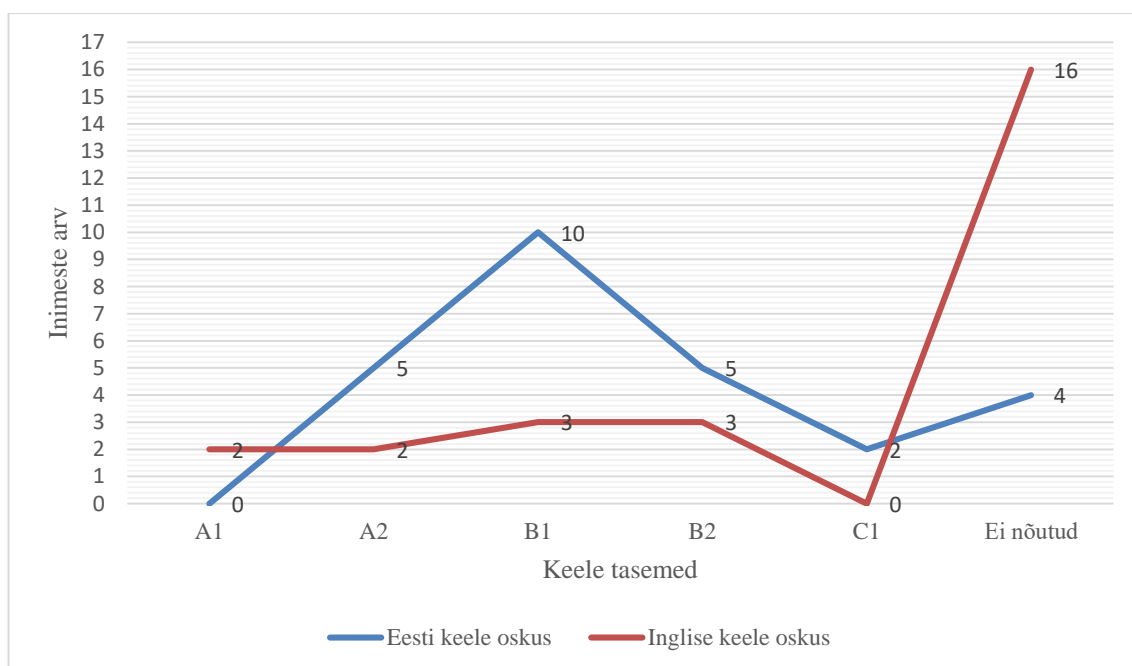
2.4. Narva noorte tugila programmist osalejate arusaamad tööandjate nõuetest

Uuringu üheks eesmärgiks oli välja selgitada, kui kiiresti Narva linna noored tööd leiavad. Ankeedi täitnutest registreeris töötuks 2018. aastal üks inimene, viis inimest registreeris töötuks 2019. aastal, enamik uuringus osalejatest registreeris töötuks 2020. aastal, nende arv oli 19 ja üks inimene registreeris 2021 aastal. Saadud andmete põhjal võib järeldada, et enamik noori leiab töö ühe või kahe aasta jooksul pärast töötukassas töötuks registreerimist.



Joonis 3. Tööotsingu vahendid.

Jooniselt 3 on nähtav, et peamised kanalid, mida noored töö leidmiseks kasutavad, olid: sotsiaalvõrgustikud, otsingumootorid ja tööportaalid, samuti töötukassa teenused ja portaal. Väiksem arv osalejaid otsib tööd ajakirjanduste, ajalehtede, sõprade, tuttavate töömesside ja ürituste kaudu. Enamik osalejaid märkis tööotsimiseks vähemalt kaks kanalit, kaks osalejat märkis ühe kanali ja kaks osalejat märkisid, et kasutavad töö otsimiseks kõiki pakutud kanaleid. Kaks uuringus osalejat saatsid CV ühele tööandjale, kuus vastajat saatsis CV kahele tööandjatele, kolm osalejat kolmele tööandjatele, kuus osalejat neljale tööandjatele, üks osaleja viiele, kaks osalejat kuuele, kaks osalejat seitsmele, üks osaleja saatis CV kümnele tööandjatele, üks saatis 10-20 CV-d, üks 12-17 ja üks 20-30 CV-d. Need osalejad, kes kasutasid töö leidmiseks maksimaalset kanalite arvu, saatsid kõige rohkem CV-sid. Mida rohkem kanaleid noored töö otsimisel kasutavad, seda suurem on võimalus leida sobiv töö lühema aja jooksul, kuna tööpakkumiste arv suureneb.

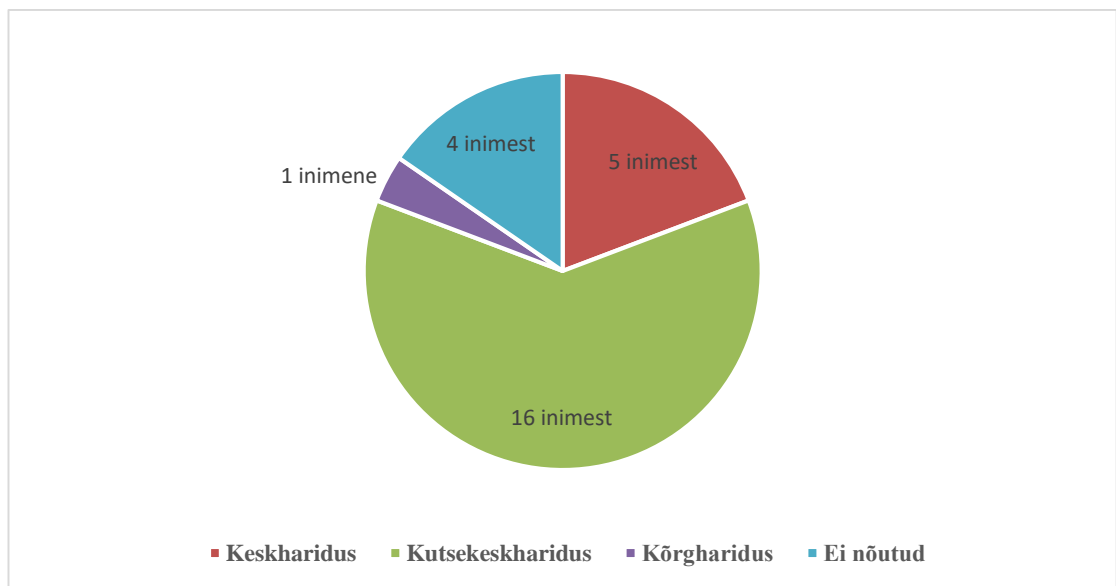


Joonis 4. Tööandja ootused tööle võtmisel: keele oskuste ootused.

Joonisel 4 on näidatud, millist keeleoskust viimane tööandja osalejatelt tööle võtmisel ootas. Kuna eesti keel on riigikeel, olenemata sellest, et Narva peetakse venekeelseks linnaks, eeldas tööandja 22 juhul, et kandidaat oskab eesti keelt tööks vajalikul tasemel ja ainult neljal juhul eesti keele oskust ei nõutud. Minimaalne eesti keele oskus nõuti A2

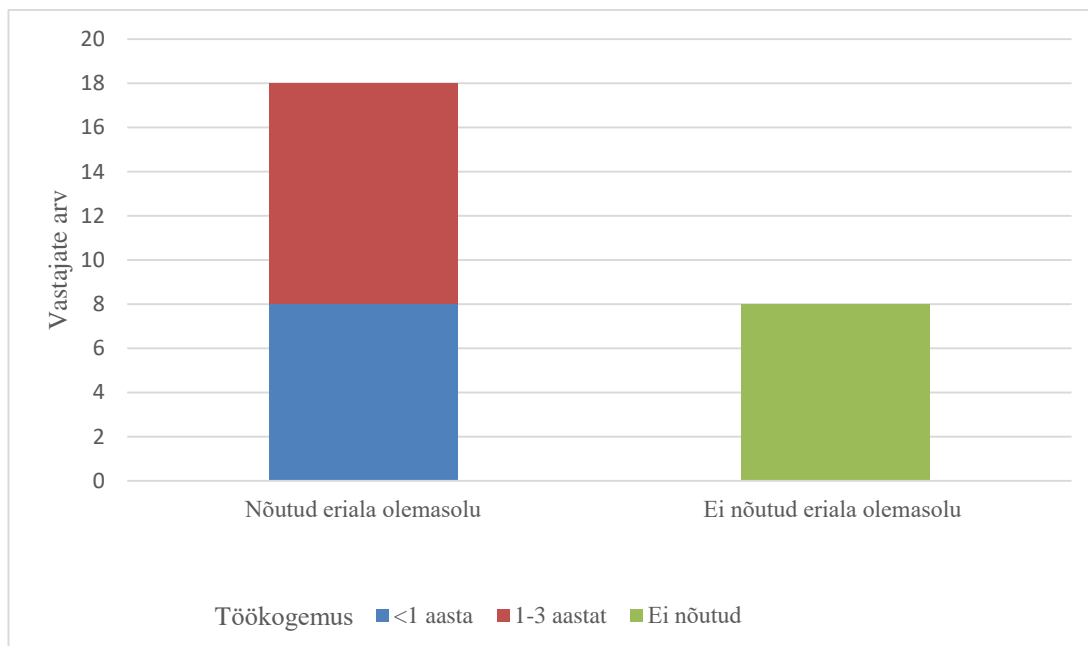
tasemel ja maksimaalne C1 tasemel. Inglise keele oskus oli vajalik kümnel juhul, neist neljal miinimumtasemel A1-A2, kuuel juhul kesktasemel B1-B2, kuuteistkümnel juhul ei nõutud inglise keele oskust üldse.

Arvutioskus oli nõutav 14 juhul, neist üheksa keskmisel ja neli kõrgel tasemel.



Joonis 5. Tööandja ootused tööle võtmisel: haridustase olemasolu.

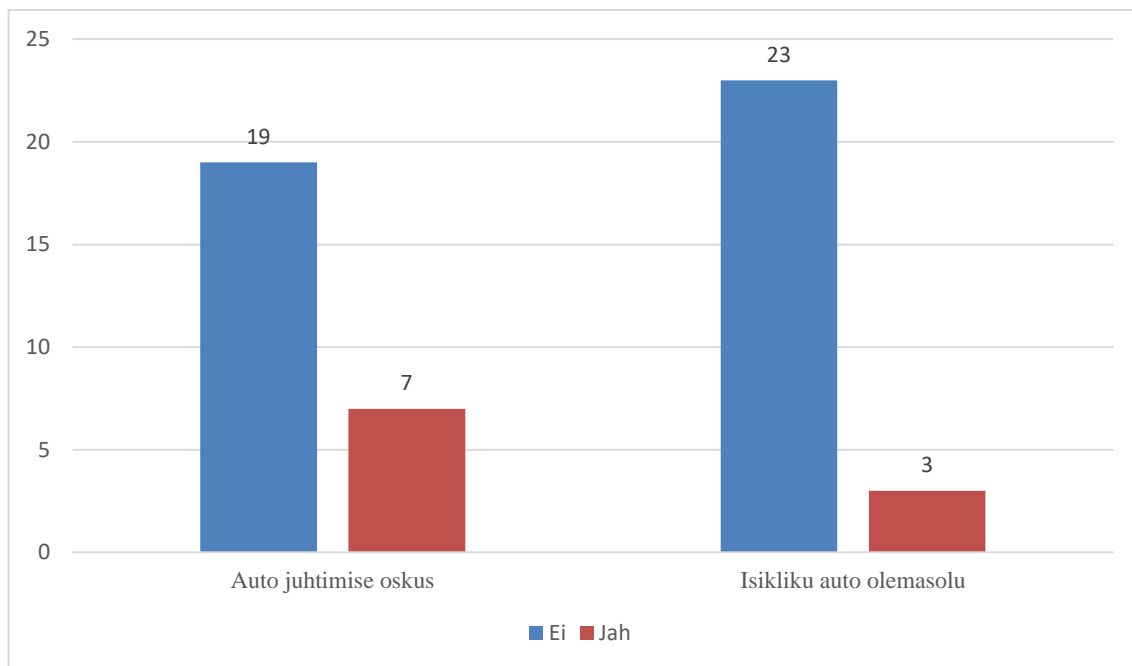
Joonis 5 on näitab, et enamasti tööle võtmisel nõuti kandidaatidelt keskeriharidust ja ühel juhul kõrgharidust. See on tõenäoliselt tingitud asjaolust, et töökoht, kuhu osalejad olid kandideerinud, nõudis erialaseid teadmisi ja kogemusi konkreetsel erialal, neil juhtudel, kui kandidaatidelt nõuti keskkharidust, olid töökohad, kus vajalikke oskusi ja teadmisi saab õppida kohapeal.



Joonis 6. Tööandja ootused tööle võtmisel: erialane haridus ja töökogemus

Jooniselt 6 on nähtav, et 18 juhul eeldas tööandja kandidaatidelt tööle asumisel eriala olemasolu. Kõigil juhtudel, kui vajati eriala, eeldati ka, et kandidaadil on selle eriala töökogemus, kaheksal juhul nõuti töökogemust vähem kui ühe aasta jooksul ja kümnel juhul töökogemust ühest kuni kolme aastani. See tööandjate poolne nõue võib olla tõsiseks takistuseks noortele kes pärast kutsekooli või ülikooli lõpetamist otsivad esimese töökoha.

Joonis 7 näitab, kui paljudel juhtudel nõuti kandidaatidelt töölevõtmisel auto juhtimise oskust ja oma sõiduki olemasolut. Enamasti juhtudes ei olnud autojuhtimise oskus vajalik aga kui oli vajalik siis peamiselt meeste hulgas, sõiduki olemasolu oli vajalik kolmel juhul, mis võib olla tingitud taksoveo populaarsusest, see on töö mis ei nõua erialat, keelteoskust ja arvuti kasutamise oskust, mis tähendab, et tööle on lihtsam pääseda.



Joonis 7. Tööandja ootused tööle võtmisel: auto juhtimise oskuse ja isikliku auto olemasolu

Kahe tööandja jaoks oli töölevõtmise üheks nõueks kandidaadi valmisolek osaleda täiendõppega seotud koolitustel ja üks tööandjatest nõues kandidaadilt valmisolekut osaleda töölähetustel. Keegi tööandjatest ei esitanud perekonnaseisu, laste saamise ega halbade harjumustega seotud nõudeid ega ootusi. 14 tööandjate jaoks oli oluline kandidaadi valmisolek vahetustega töötada. Selle põhjuseks võib olla asjaolu, et töökohad, kuhu kandideerivad noored, kellel puudub eriala ja töökogemus, on seotud tehases töötamisega, kus vahetustega töö on üsna populaarne.

2.5. Narva noorte tugila programmist osalejate ootused tööle võtmisel

Uuringus paluti osalejatel valida loendist need hüved, mida nad sooviksid oma tulevasel töökohal saada (tabel 1). Hüvede valik ei olnud piiratud ja nad said valida nii palju, kui nad tähtsaks pidasid.

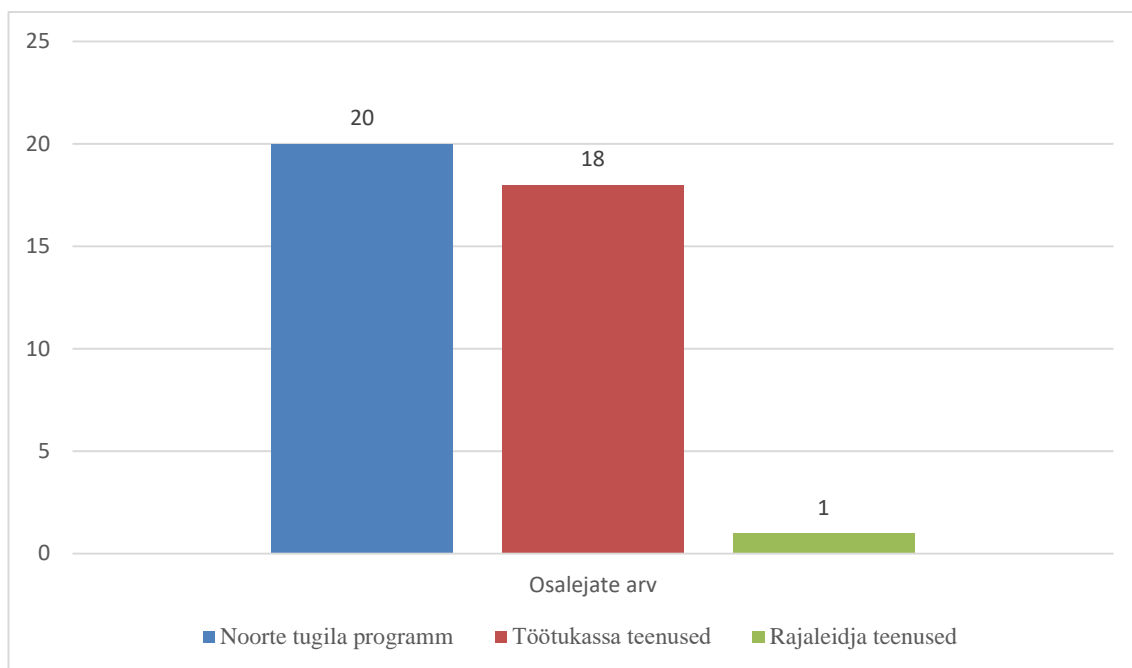
Tabel 1. Respondentide poolt valitud töökoha hüved

Osalejate ootused tulevasele töökohale	Mitu korda valitud	Ootuste prioriseerimine (tähtsuse järjekord, kus 1 on olulisem ja 5 vähem)					Valitud tähtsamaks
		1	2	3	4	5	
Suur palk	24	14	5	2	1	2	24
Lisakoolituse võimalus	17	1				5	6
Tegevuste mitmekesisus	18	1		2			3
Töö erialal	14	2	1	2			5
Professionaalne areng, kvalifikatsiooni tõstmine	18		3		3	1	5
Soov pakutud tööd teha	24			3	6	3	12
Huvi pakutava töö vastu	24	2		4	2	3	11
Kogenud meeskond	14					2	2
Kaasaegsed ruumid	10						0
Kaugtöö võimalus	10				1	1	2
Lahetuste võimalus	13			1		1	2
Vaba töögraafik	17		2	4			6
Sotsiaalne pakett	17		3		3	3	9
Töö kodust lähedal	18		3	1	1		5
Istuv töö	5				1		1
Mobiilne töö	5						0
Ühised meeskonna üritused	10						0
Meeskonnatöö	13		1			1	2
Individuaalne töö	10		1		1		2
Töötasandi võimalus	12	2	2	2		1	7
Karjäärikasvu võimalus	20	2		3	4	2	11
Innovaatilised tehnoloogiad töökohal	16		1	2		3	6
Töö välismaal	11	1	1		2		4
Osalise tööajaga töö	7		1			1	2
Täis tööajaga töö	18	1	1		1		3
Töötamine mitmekeelses meeskonnas	4		1				1
Vahetustega töö	4				1	1	2
Muu (täpsustage)	0						0

Tabel 1. Osalejate ootused tulevasele töökohale ja ootuste prioriseerimine

Kõige sagedamini märkisid osalejad järgmisi punkte: kõrge palk, soov pakutud tööd teha ja huvi pakutava töö vastu, karjäärikasvu võimalus, tegevuste mitmekesisus, professionaalne areng, kvalifikatsiooni tõstmine, töö kodu lähedal, lisakoolituse võimalus, täis tööajaga töö. Kõige vähem valiti järgmisi punkte: vahetustega töö ja töötamine mitmekeelses meeskonnas. Selle põhjuseks võib olla asjaolu, et Narva on venekeelne linn ja mõned noored ei oska eesti keelt piisaval tasemel ning seetõttu pole töö näiteks eestikeelses meeskonnas esmatähtis. Kõigist valitud punktidest paluti osalejatel valida ka viis kõige olulisemat punkti ja järjestada need tähtsuse järgi, kus üks

on osaleja jaoks kõige olulisem ja viis kõige vähem oluline. Kõrgeim prioriteet mida noored ootavad tulevasest tööst oli kõrge palk, 14 osalejat märkisid, et see on nende jaoks kõige olulisem tingimus. Valiti ka oluliste tingimustena edaspidiseks tööks: soov pakutud tööd teha, huvi pakutava töö vastu ja karjäärikasvu võimalus.



Joonis 8. Tööotsimisprogrammides osalemine

Joonisel 8 on näidatud, millistes tööotsimisprogrammides osalevad küsimustikke täitnud noored. Kõik noored ei märkinud, et nad osalevad noorte tugila programmis, ehkki uuring viidi läbi noorte seas, kes on registreeritud noorte tugila programmis Narvas. Töötukassa pakutavatest programmides ja teenustes võtab osa 18 inimest, mis tähendab, et küsimustiku täitmise ajal olid nad töötuna registreeritud. Kuna noorte tugila programmi teises faasis registreeritakse noori, kellega programmitöötajad alles hakkavad töötama ja motiveerima ning suunama tööd otsima, siis suure tõenäosusega ülejäänud uuringus osalenud noored veel ei jõudnud end registreeruda töötuks. Üks inimene märkis, et ta sai teenuseid ka rajaleidjas. See organisatsioon pakub teenuseid, mis aitavad õppimisega seotud probleeme ületada.

2.6. Järeldused ja ettepanekud

Eelnevatel lehekülgedel on antud ülevaade uuringu käigust ja saadud tulemustest. Järgnevalt on esitatud uuringus selgunud faktid ja järeldused.

Enamik noorte tugila programmi teises faasis registreeritud noori on venekeelsed. Poolel uuringus osalenud noortel on kutsekeskharidus ja eriala, ülejäänud noortel on kas põhi- või keskharidus. Enamik noori registreerinud töötuks 2020. aastal. Noorte Tugila programm on Narvas tegutsenud alates 2019. aastast, selle aja jooksul on Noorte Tugila töötaja sõnul märtsi 2021. aasta seisuga programmi edukalt läbinud 266 inimest, mis tähendab, et nad on leidnud endale töö või õppekoha. See asjaolu võimaldab järeldada, et enamik programmi lõpetanud noortest olid leidnud tööd aasta jooksul, mis on väga hea tulemus. Põhimõtteliselt kasutavad tööd otsivad noored otsimiseks tööportaale, sealhulgas töötukassa portaali. Need noored, kes kasutasid töö otsimiseks maksimaalset otsinguresursside arvu, saatsid CV tööandjatele kolm korda sagedamini kui noored, kes kasutasid ühte või kahte ressursi.

Tööle võtmisel eeldas tööandja enamikul juhtudel, et kandidaat valdab vähemalt minimaalselt eesti keelt, hoolimata sellest, et Narva on venekeelne linn. Tööandja ootused inglise keele oskusele olid oluliselt madalamad ja neid nõuti vähem kui pooltel juhtudel. Üle poole tööandjatest eeldas kandidaatidelt nõutavat eriala ja töökogemust. Mõnes küsimustikus märkisid osalejad, et viimasel intervjuul ootas tööandja eriala, samas noormees märkis, et tal pole eriala. Võib eeldada, et töökuulutusi otsides ei vaata noor inimene hoolikalt tööle vajalikke nõudeid, või seab tööandja selle nõude juba vestlusel. Enamik tööandjaid, kes eriala ei vajanud, eeldasid, et kandidaat on valmis vahetustega töötama. Sel juhul on kõige tõenäolisemalt et tegemist töökohtadega tehases, kus vahetustega töö on populaarne ega vaja eriharidust ja töökogemust. Mis puudutab noorte endi ootusi tulevasele tööle, siis valiti peamiselt prioriteediks: kõrge palk, soov tööd teha, huvi pakutava töö vastu ja võimalus karjääri kasvuks. Need punktid valisid nii erialaga noored kui ka erialata noored. Autori mõttel on sellele vajadustele vastavat tööd ilma erialata üsna keeruline leida ning sellised noorte ootused on üle hinnatud. Selle põhjal võib järeldada, et tööd otsivatel Narva linna noorte tugila programmis registreeritud noortel pole pooltel juhtudel piisavat haridust ja tööks vajalikke oskusi, kuid nendel on üle hinnatud nõuded tulevasele tööle.

Noorte tugila programm on töötute noorte jaoks hea võimalus. Programmis töötavad spetsialistid: sotsiaaltöötajad, psühholoogid, nõustajad, kes aitavad noortel oma võimeid hinnata ja leida sobivad võimalused tööks või õppimiseks. Lisaks töötab programm koostöös teiste organisatsioonidega, mis aitavad tööd leida. Narvas kahe aasta jooksul on programm saavutanud häid tulemusi ja aidanud tööd leida või alustada õpinguid 266 noortele. Programmi töötaja sõnul pole paraku eraldi statistikat selle kohta, kes töö leidis ja kes õpingu.

Ettepanekud:

Laiendada võrgustiku tööd, luua koostööd noorte tugila ja riskinoortega (sõltlased noored, riskiperekondadest pärit noored) töötavate organisatsioonide vahel, kuna osa töötutest noori see teenus ei kata.

Laiendada noorte tugila töötajate personali, et pakkuda teenuse võimalikult suure hulga abivajavate noortele.

Täpsema statistika saamiseks, täiendada Narva noorte tugila programmi sisemise aruandluse.

Informeerida programmis registreeritud noori, kellel ei ole töökogemust, kuid kellel on eriala, töötukassa kaudu tööpraktika saamise võimalustest ja motiveerida noori seda praktikat läbima.

Teavitada programmis ilma erialata registreeritud noori enne töö otsimist alustamist töötukassa kaudu kursuste läbimise võimalustest ja motiveerida noori neid kursusi läbima.

Igal aastaselts vaadata programmi Noorte Tugila tulemusi, et parandada programmi kvaliteeti ja teha vajalikke täiendusi.

Motiveerida programmis registreerunud noori eesti keele kursusi läbima.

Aidata noortel valida töökohti, mis vastavad nende oskustele ja haridusele.

Ettepankute elluviimine Narva noorte tugilas aitab tööotsijatel noortel ennast kindlamini tunda töö otsimisel ja leidmisel. Need ettepanekud on aktuaalsed ka teiste noori toetavate organisatsioonide ja spetsialistide jaoks.

KOKKUVÕTE

Narva linnas, nii nagu kogu Ida-Virumaal, on noorte töötuse probleem väga aktuaalne, sest selles piirkonnas on töötuse määr Eesti kõrgeim.

Lõputöö „Narva linna noorte arusaamad tööandjate nõuetest ja ootused töökohtadele narva tugila näitel“ eesmärgiks oli välja selgitada, milliste takistustega töötuna registreeritud noored vanuses 18-26 aastal, kes osalevad Noorte tugila toetusprogrammis, kokku puutuvad töö otsimisel Narva linnas, ja analüüsile tuginedes anda soovitusi, mis aitavad noori tulevikus töö otsimisel.

Valitud teema raames oli läbi viidud uuring ja saadud vastused püstitatud uurimisküsimustele: millised on Narva töötud noored, millised Narva noorte tugila programmis osalejate ootused tööle võtmisel, millised Narva noorte tugila programmist osalejate arusaamad tööandjate nõuetest. Samuti püüdis autor määratleda, kui hästi Narva noorte tugila programm aitab noori tööturule siseneda ning milliseid muudatusi on vaja ette võtta selle programmi parandamiseks.

Lõputöö Esimene peatükk käsitleb tööpuuduse mõistet ja olemust, noorte tööpuudust mõjutavaid põhjusi, noorte töötuse eripära, töötust mõjutavaid tegureid, tööpuudust vähendavaid meetmeid Eestis ning noorte tööhõive suurendamisele suunatud programme Eestis.

Teises peatükis iseloomustatakse kõigepealt Narva noori ja nende töötust ning Narva noorte tugila tööd. Esitletakse autori poolt läbi viidud uuringut. Uuringu läbiviimisel kasutas autor kvantitatiivset uurimisviisi. Tegemist on juhtumiuuringuga. Andmete kogumise meetodiks valiti standardiseeritud ankeetküsitlus. Andmete analüüs toimus kirjeldava statistika meetodite abil. Uuringu tulemuste põhjal olid tehtud ettepanekud Narva noorte tugila ja teiste noori toetavate organisatsioonide ja spetsialistide jaoks.

Selgus, et noored kes on registreeritud noorte tugila programmis, leiavad tööd ühe või kahe aasta jooksul. Need on põhiliselt vene kodukeelega noored keskeriharidusega, keskharidusega või põhiharidusega. Töö otsimiseks kasutavad noored enamasti töö otsimise portaale või töötukassa teenuseid ja portaali. Tööandjatele on suure tähtsusega

eesti keele oskuse kõrval erialane haridus ja töökogemus. Samuti selgus, et Narva noorte tugila aitab noori tööotsingul, kuid vajab täiendamist selleks, et noor tööotsija võiks kiiremini tööd leida ja olla tööturul konkurentsivõimelisem. Tänu läbi viidud uuringu tulemustele, autor töötas välja ettepanekud Narva noorte tugila ja teiste noori toetavate organisatsioonide ja spetsialistide jaoks.

Narva noorte tugila programmi parandamiseks autor soovib: laiendada võrgustiku tööd, suurendada noorte tugila töötajate personali, täiendada Narva noorte tugila programmi sisemist aruandlust, teavitada noori senisest paremini töötukassa võimalustest ning oskuslikumalt motiveerida noori neid võimalusi kasutama.

SUMMARY

Narva city young people's perceptions of employers' requirements and expectations for jobs on the example of the Narva youth support program

The aim of the graduation paper was to find what obstacles do young people aged 18-26 registered as unemployed and participating in the Youth Support Program, face when looking for a job in Narva, and based on the analyzes, make recommendations that will help young people in their future job search.

According to the topic of the graduation paper there was conducted a research work and the following questions were examined: what are the unemployed young people in Narva, what are the expectations of the participants from the Narva Youth Support Program when hiring, what are the participants' from the Narva Youth Support Program perceptions of the requirements of employers. The author also tried to determine how well the Narva Youth Support Program helps young people to enter the labor market and what changes need to be made to improve this program.

The first chapter deals with the concept and nature of unemployment, the causes of youth unemployment, the specifics of youth unemployment, the factors affecting unemployment, measures to reduce unemployment in Estonia and programs aimed at increasing youth employment in Estonia.

The second chapter describes the youth of Narva and their unemployment and the work of the Narva Youth Support Center. The research conducted by the author is presented. In conducting the study, the author used a quantitative research method. This is a case study. A standardized questionnaire was chosen as the data collection method. Data analysis is performed using descriptive statistical methods. Based on the results of the study, proposals were made for the Narva Youth Support Center and other youth support organizations and specialists.

It turned out that young people who are registered in the youth support program will find a job within one to two years. These are mainly Russian-speaking young people with secondary vocational education, secondary education or basic education. Young people

tend to use job search portals or unemployment fund services and portals to look for work. In addition to proficiency in the Estonian language, professional education and work experience are of great importance to employers. It also turned out that the Narva Youth Support Center helps young people in their job search, but needs to be supplemented so that young jobseekers can find a job faster and be more competitive in the labor market. Thanks to the above methods and the results obtained with them, the author developed proposals for the Narva Youth Support Center and other youth support organizations and specialists.

To improve the Narva Youth Support Program, the author recommends: expanding the work of the network, expanding the staff of youth support staff, supplementing the internal reporting of the Narva Youth Support Program, informing young people about the opportunities of the Unemployment Insurance Fund and motivating young people to use them.

KIRJANDUS

Beilmann, M. Küsitlusuuringud. (2020). Tartu Ülikool
<http://samm.ut.ee/k%C3%BCsitlusuuringud> (viimati vaadatud 28.04.2021)

Bills, D. B. (2003). Credentials, Signals, and Screens: Explaining the Relationship between Schooling and Job Assignment. *Review of Educational Research*, Vol 73 (4).

Eamets, R., Kaasa, A. (2005). Sissejuhatus majandusteooriasse. Tartu Ülikooli Kirjastus.

Erasmus+ 2021-2027 programme brings over €26.2 billion to support mobility and cooperation (2021) Euroopa Komisjon https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/news/erasmus-2021-2027-programme_et (viimati vaadatud 29.04.2021)

Euroopa Komisjoni valge raamat, uus hoog Euroopa noortele (2001) Brüssel: Euroopa Komisjon https://ank.ee/wp-content/uploads/2017/02/HarMin_Euroopa_noortepoliitika_valge_raamat_vaatamine-2.pdf (viimati vaadatud 24.04.2021)

Euroopa poolaasta temaatiline teabeleht. Aktiivne tööturupoliitika. (2004). Euroopa Komisjon https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-active-labour-market-policies_et.pdf (viimati vaadatud 19.04.2021)

Euroopa tööhõivestrategie. (2019) Euroopa Liidu ametlik veebisait <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=et> (viimati vaadatud 29.04.2021)

European Youth Forum Policy Paper on Early Education Leaving. (2008). European Youth Forum <https://www.youthforum.org/sites/default/files/publication-pdfs/Policy-Paper-Early-Education-Leaving-2008.pdf> (viimati vaadatud 19.04.2021)

Kalmus, V., Masso, A., Linno, M. Kvalitatiivne sisuanalüüs. (2015). Tartu Ülikool <http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys> (viimati vaadatud 28.04.2021)

Kannelmäe-Geerts, M. (2011). Noorsootööst ja noorte tööhõivest. Tallinn.

Majandusaasta aruanne 2018 (2019) Eesti Töötukassa
https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/majandusaasta_aruanne_2018.pdf
(viimati vaadatud 24.04.2021)

Mida teeb Euroopa Liit noorte tööhõive parandamiseks. (2017) Euroopa parlament
kodulehekülg <https://www.europarl.europa.eu/news/et/headlines/priorities/sotsiaalne-kaasatus-ja-turvalisus/20171201STO89305/mida-teeb-euroopa-liit-noorte-toohoive-parandamiseks> (viimati vaadatud 24.04.2021)

Narva rahvastik. Narva linna kodulehekülg
<http://www.narva.ee/ee/linnakodanikule/page:12442> (viimati vaadatud 29.04.2021)

Noored. Statistikaameti veebilehekülg <https://www.stat.ee/et/avasta-statistikat/valdkonnad/heaolu/noored> (viimati vaadatud 29.04.2021)

Noorsootöö seadus. (2021) Riigi Teataja <https://www.riigiteataja.ee/akt/NTS> (viimati vaadatud 29.04.2021)

Noorteseire. Eesti statistika kodulehekülg
<http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?DataSetCode=NH06&lang=et> (viimati vaadatud 24.04.2021)

Noorte Tugila juhend. Eesti avatud noortekeskuste ühenduse kodulehekülg
<https://ank.ee/noorsootoo/noorte-tugila-juhend/> (viimati vaadatud 24.04.2021)

Noorte tugila kodulehekülg. <https://tugila.ee/programmist/> (viimati vaadatud 13.05.2021)

Noorte tööhõive. Euroopa poolaasta temaatiline teabeleht. (2017) Euroopa Komisjon
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_youth_employment_et.pdf (viimati vaadatud 19.04.2021)

Petersen, A. Mortimer, J. (1994). Youth unemployment and society. Cambridge University Press. Cambridge.

Peterson, C. (2006). A Primer in Positive Psychology. Oxford University Press. New York.

Psacharopoulos, G. (1987). Economics of education: Research and Studies. Oxford, New York, Pergamon Press.

Registreeritud töötute statistika Eesti tööjõu-uuringu andmete taustal (2019) Eesti Töötukassa

https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/etu_tk_tootud_vordlus_loplik.pdf

(viimati vaadatud 24.04.2021)

Rootalu, K. Kirjeldav statistika. (2014). Tartu Ülikool <http://samm.ut.ee/kirjeldav-statistika> (viimati vaadatud 28.04.2021)

Strömpl, J. (2015). Juhtumiuurimus. Tartu Ülikool. <http://samm.ut.ee/juhtumiuurimus> (viimati vaadatud 28.04.2021)

Teenused noortele. Eesti Töötukassa kodulehekülj <https://www.tootukassa.ee/content/teenused> (viimati vaadatud 29.04.2021)

Telpt, E., Servinski, M. (2019). Eesti Piirkondlik Areng. Noored Eestis 2018. Tallinn.

Töötuse vähendamise poliitika ELis. Uudised (2019) Euroopa Parlament <https://www.europarl.europa.eu/news/et/headlines/society/20190612STO54312/tootuse-vahendamise-poliitika-elis> (viimati vaadatud 29.04.2021)

Töötuse määr maakonna järgi. Eesti statistika kodulehekülj. <http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?lang=et&DataSetCode=TT442> (viimati vaadatud 24.04.2021)

Tööhõivepoliitika. (2020) Teabelehed Euroopa Liidu kohta. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/et/sheet/54/toohoivepoliitika> (viimati vaadatud 29.04.2021)

Tööturuteenuste ja -toetuste seadus. (2021) Riigi Teataja <https://www.riigiteataja.ee/akt/948762?leiaKehtiv> (viimati vaadatud 29.04.2021)

Valge, M. (2013). Noorsootöö õpik. Archimedes Euroopa Noored. Tallinn.

LISA 1 Küsitlus- Noorte töötuse eripära Narvas

1. Sugu

Mees

Naine

2. Vanus

3. Emakeel

Eesti

Vene

Muu:

4. Omandatud haridustase

Algharidus

Põhiharidus

Keskharidus

Kutsekeskharidus

Bakalaureusekraad

Magistrikraad

Muu:

5. Omandatud eriala

6. Millal registreerusite töötuks?

6. Mis vahenduste abil Teie otsite tööd?

Läbi sotsiaalmeedia

Läbi otsingumootorite ja tööportaalide

Läbi messide ja ürituste

Läbi ajakirjanduse, ajalehe

Läbi töötukassa

Muu:

7. Mitmele tööandjale CV saatnud?

8. Mis Teilt ootas viimane tööandja tööle võtmisel? (Märkige kõik sobivad variandid)

Eesti keele oskus	A1 <input type="checkbox"/> A2 <input type="checkbox"/> B1 <input type="checkbox"/> B2 <input type="checkbox"/> C1 <input type="checkbox"/> C2 <input type="checkbox"/> ei nõutud <input type="checkbox"/>
Inglise keele oskus	A1 <input type="checkbox"/> A2 <input type="checkbox"/> B1 <input type="checkbox"/> B2 <input type="checkbox"/> C1 <input type="checkbox"/> C2 <input type="checkbox"/> ei nõutud <input type="checkbox"/>
Arvutioskus	Algtase <input type="checkbox"/> Kesktase <input type="checkbox"/> Kõrgtase <input type="checkbox"/> ei nõutud <input type="checkbox"/>
Vajalikku eriala olemasolu	Jah <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/>
Erialane Töökogemus	<1aasta <input type="checkbox"/> 1-3 aastat <input type="checkbox"/> 4< aastat <input type="checkbox"/> ei nõutud <input type="checkbox"/>
Haridustase	Alg- <input type="checkbox"/> Kesk- <input type="checkbox"/> Erialane- <input type="checkbox"/> Kõrg- <input type="checkbox"/> ei nõutud <input type="checkbox"/>
Auto juhtimise oskus	Jah <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/>
Isikliku auto olemasolu	Jah <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/>
Halvade harjumuste puudumine	Suitsetamine <input type="checkbox"/> Tatoo <input type="checkbox"/>
Soov osaleda milles?	Koolitustes <input type="checkbox"/> Lähetustes <input type="checkbox"/>
Perekonnaseis	Abielus <input type="checkbox"/> Vallaline <input type="checkbox"/> Lahutatud <input type="checkbox"/>
Laste olemasolu	Jah <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/>
Valmisolek töötada vahetustega	Jah <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/>
Isiklikud omadused (kirjuta)	

9. Teie ootused tulevasele töökohale (märkige kõik sobivad variandid):

Suur palk	
Lisakoolituse võimalus	
Tegevuste mitmekesisus	
Kogenud meeskond	
Töö erialal	
Professionaalne areng, kvalifikatsiooni tõstmine	
Soov pakutud tööd teha	
Huvi pakutava töö vastu	
Kaasaegsed ruumid	
Kaugtöö võimalus	
Lahetuste võimalus	
Vaba töögraafik	
Sotsiaalne pakett	
Töö kodust kaugel	
Istuv töö	
Mobiilne töö	
Ühised meeskonna üritused	
Meeskonnatöö	
Individuaalne töö	
Töötranspordi võimalus	

Karjäärikasvu võimalus	
Innovaatilised tehnoloogiad töökohal	
Töö välismaal	
Osalise tööajaga töö	
Täis tööajaga töö	
Töötamine mitmekeelses meeskonnas	
Vahetustega töö	
Muu (täpsustage)	

10. Mis motiveerib Teid töötama? (loendist valige mitte rohkem kui 5 valikut ja nummerdage need tähtsuse järjekorras vahemikku 1–5, kus 1 on olulisem ja 5 vähem oluline)

Suur palk	
Lisakoolituse võimalus	
Tegevuste mitmekesisus	
Töö erialal	
Professionaalne areng, kvalifikatsiooni tõstmine	
Soov pakutud tööd teha	
Huvi pakutava töö vastu	
Kogenud meeskond	
Kaasaegsed ruumid	
Kaugtöö võimalus	
Lahetuste võimalus	
Vaba töögraafik	
Sotsiaalne pakett	
Töö kodust kaugel	
Istuv töö	
Mobiilne töö	
Ühised meeskonna üritused	
Meeskonnatöö	
Individaalne töö	
Töötranspordi võimalus	
Karjäärikasvu võimalus	
Innovaatilised tehnoloogiad töökohal	
Töö välismaal	
Osalise tööajaga töö	
Täis tööajaga töö	
Töötamine mitmekeelses meeskonnas	
Vahetustega töö	
Muu (täpsustage)	

11. Millistes töötamisprogrammides / teenustes olete osalenud?

12. Millised programmid / teenused aitavad teil tööd leida?

Täname Teid küsitluses osalemise eest!

LISA 2 Uuringus osalevate noorte portreed erinevate kategooriate lõikes

N	Isiklikud andmed	Haridustase	Tööotsimine	Tööandja Ootused tööle võtmisel	Mis motiveerib Töötama?	Tööotsimisprogrammi des/ Teenustes osalemine	Programmi d/ Teenused mis aitavad
1.	Mees, 19 aastat, emakeel-vene	Keskharidus	Töötuna registreeritud: 2020 Otsib tööd: läbi sotsiaalmeedia Saatis CV 4-le tööandjale	Eesti keel: B2 Inglise keel: B1 Arvutioskus: keskmine Haridustase: keskharidus Juhtimisoskus: Jah Vahetustega töötamine: Jah	1- Töötranspordi võimalus 2- Töö kodust lähedal 3- Vaba töögraafik 4- Vahetustega töö 5- Kogenud meeskond	Noorte tugila	-
2.	Naine, 19 aastat, emakeel-vene	Põhiharidus	Töötuna registreeritud: 2020 Otsib tööd: läbi otsingumootorite ja tööportaalide, läbi töötukassa Saatis CV 3-le tööandjale	Eesti keel: A2 Haridustase: keskharidus Vahetustega töötamine: Jah	1- Lisakoolituse võimalus 2- Suur palk 3- Vaba töögraafik 4- Kaugtöö võimalus 5- Karjäärikasvu võimalus	Noorte tugila	-
3.	Naine, 21 aastat, emakeel-vene	Keskharidus	Töötuna registreeritud: 2020 Otsib tööd: läbi sotsiaalmeedia, läbi töötukassa Saatis CV 1-le tööandjale	Eesti keel: B2 Haridustase: kutsekeskharidus Eriala olemasolu: jah Eriala töökogemus: 1a. Soov osaleda koolitustes	1- Suur palk 2- Sotsiaalne pakett 3- Huvi pakutava töö vastu 4- Karjäärikasvu võimalus 5- Professionaalne areng, kvalifikatsiooni tõstmine	Noorte tugila, töötukassa	-
4.	Naine, 24 aastat, emakeel-vene	Põhiharidus	Töötuna registreeritud: 2020 Otsib tööd: läbi otsingumootorite ja tööportaalide, läbi töötukassa Saatis CV 4-le tööandjale	Eesti keel: B1 Inglise keel: A2 Arvutioskus: keskmine Haridustase: keskharidus Vahetustega töötamine: Jah	1- Suur palk 2- Vaba töögraafik 3- Huvi pakutava töö vastu 4- Istuv töö 5- Innovaatilised tehnoloogiad töökohal	Töötukassa - vabatahtliku töö teenus	-
5.	Mees, 19 aastat, emakeel-vene	Põhiharidus	Töötuna registreeritud: 2020 Otsib tööd: läbi sotsiaalmeedia, läbi otsingumootorite ja tööportaalide	Eesti keel: B2 Inglise keel: B1 Haridustase: kutsekeskharidus Eriala olemasolu: jah	1- Suur palk 2- Töötranspordi võimalus 3- Vaba töögraafik 4- Professionaalne	Noorte tugila	-

			Saatis CV 2-le tööandjale	Erialane töökogemus: 1-3a. Vahetustega töötamine: Jah	e areng, kvalifikatsioon i tõstmine 5- Huvi pakutava töö vastu		
6.	Mees, 21 aastat, emakeel-vene	Kutsekeskharidus Eriala - keevitaja	Töötuna registreeritud: 2020 Otsib tööd: läbi otsingumootorite ja tööportaalide, läbi töötukassa Saatis CV 6-le tööandjale	Eesti keel: A2 Haridustase: kutsekeskharidus Eriala olemasolu: jah Erialane töökogemus: 1a. Juhtimisoskus: Jah	1- Suur palk 2- Töötranspordi võimalus 3- Innovaatilised tehnoloogiad töökohal 4- Professionaalne areng, kvalifikatsioon i tõstmine 5- Huvi pakutava töö vastu	Noorte tugila, töötukassa	-
7.	Mees, 23 aastat, emakeel-vene	Kutsekeskharidus Eriala - CNC-operaator	Töötuna registreeritud: 2020 Otsib tööd: läbi sotsiaalmeedia, läbi otsingumootorite ja tööportaalide Saatis CV 5-le tööandjale	Eesti keel: B1 Arvutioskus: kõrgtase Haridustase: kutsekeskharidus Eriala olemasolu: jah Erialane töökogemus: 1-3a. Vahetustega töötamine: Jah	1- Tegevuste mitmekesisus 2- Töö erialal 3- Soov pakutud tööd teha 4- Töö kodust lähedal 5- Suur palk	Noorte tugila, töötukassa	-
8.	Naine, 23 aastat, emakeel-vene	Kutsekeskharidus Eriala - kokk	Töötuna registreeritud: 2019 Otsib tööd: läbi sotsiaalmeedia, läbi otsingumootorite ja tööportaalide, läbi messide ja ürituste, läbi ajakirjanduse, ajalehe, läbi töötukassa Saatis CV 20-30-le tööandjale	Eesti keel: B1 Inglise keel: A2 Arvutioskus: kõrgtase Haridustase: kutsekeskharidus Eriala olemasolu: jah Erialane töökogemus: 1-3a. Vahetustega töötamine: Jah	1- Huvi pakutava töö vastu 2- Suur palk 3- Töö erialal 4- Karjäärikasvu võimalus 5- Kogenud meeskond	Noorte tugila, töötukassa, rajaleidja	-
9.	Naine, 25 aastat, emakeel-vene	Kutsekeskharidus Eriala - ajadniku abistaja	Töötuna registreeritud: 2019 Otsib tööd: läbi sotsiaalmeedia, läbi otsingumootorite ja tööportaalide, läbi messide ja ürituste, läbi töötukassa Saatis CV rohkem 10-le tööandjale	Eesti keel: B2 Arvutioskus: kesktase Haridustase: kutsekeskharidus Eriala olemasolu: jah Erialane töökogemus: 1-3a. Vahetustega töötamine: Jah	1-Suur palk 2-Lähetuste võimalus 3- Karjäärikasvu võimalus 4-Täis tööaeg 5- Soov pakutud tööd teha	Töötukassa , Noorte tugila	-

10	Naine, 25 aastat, emakeel-vene	Kõrgharidus Eriala - noorsootöö	Töötuna registreeritud: 2021 Otsib tööd: läbi sotsiaalmeedia, läbi otsingumootorite ja tööportaalide, läbi messide ja ürituste, läbi ajakirjanduse, ajalehe läbi töötukassa Saatis CV 6-le tööandjale	Eesti keel: C1 Inglise keel: B1 Arvutioskus: kõrgtase Haridustase: kõrgharidus Eriala olemasolu: jah Erialane töökogemus: 1-3a.	1- Karjäärikasvu võimalus 2- Suur palk 3- Töö erialal 4- Soov pakutud tööd teha 5- Huvi pakutava töö vastu	Töötukassa, Noorte tugila	Töötukassa
11	Mees, 19 aastat, emakeel-vene	Kesharidus	Töötuna registreeritud: 2020 Otsib tööd: läbi sotsiaalmeedia, läbi otsingumootorite ja tööportaalide, läbi töötukassa Saatis CV 12-17-le tööandjale	Eesti keel: B1 Inglise keel: A1 Arvutioskus: kesktase Haridustase: kutsekeskharidus Eriala olemasolu: jah Erialane töökogemus: 1-3a. Vahetustega töötamine: Jah	1- Karjäärikasvu võimalus 2- Individuaalne töö 3-Tegevuste mitmekesisus 4- Soov pakutud tööd teha 5- Suur palk	Töötukassa, Noorte tugila	Noorte tugila
12	Naine, 20 aastat, emakeel-vene	Kesharidus	Töötuna registreeritud: 2019 Otsib tööd: läbi sotsiaalmeedia Saatis CV 2-le tööandjale	Eesti keel: A2 Haridustase: keskharidus	1- Suur palk 2- Täis tööaeg 3- Soov pakutud tööd teha 4- Huvi pakutava töö vastu 5- Vahetustega töö	Noorte tugila	-
13	Mees, 25 aastat, emakeel-eesti	Kutsekeskharidus Eriala - kokk	Töötuna registreeritud: 2020 Otsib tööd: läbi sotsiaalmeedia, läbi otsingumootorite ja tööportaalide Saatis CV 4-le tööandjale	Eesti keel: C1 Inglise keel: B2 Arvutioskus: kesktase Haridustase: kutsekeskharidus Eriala olemasolu: jah Erialane töökogemus: 1-3a. Vahetustega töötamine: Jah	1-Töö välismaal 2-Töötamine mitmekeelses meeskonnas 3-Huvi pakutava töö vastu 4- Suur palk	Noorte tugila	-
14	Naine, 22 aastat, emakeel-vene	Kesharidus	Töötuna registreeritud: 2020 Otsib tööd: läbi sotsiaalmeedia, läbi otsingumootorite ja tööportaalide, läbi töötukassa Saatis CV 10-20-le tööandjale	Eesti keel: B1 Inglise keel: A1 Arvutioskus: kesktase Haridustase: kutsekeskharidus Eriala olemasolu: jah Erialane töökogemus: 1-3a.	1- Täis tööaeg 2- Sotsiaalne pakett 3-Suur palk 4- Individuaalne töö 5- Soov pakutud tööd teha	Töötukassa	

				Vahetustega töötamine: Jah			
15	Naine, 25 aastat, emakeel-vene	Keskharidus	Töötuna registreeritud: 2019 Otsib tööd: läbi sotsiaalmeedia, läbi otsingumootorite ja tööportaalide, läbi töötukassa Saatis CV 4-le tööandjale	Haridustase: keskharidus Vahetustega töötamine: Jah	1- Suur palk 2- Töö kodust lähedal 3- Vaba töögraafik 4- Soov pakutud tööd teha 5- Sotsiaalne pakett	Töötukassa	
16	Naine, 21 aastat, emakeel-vene	Kutsekeskharidus Eriala – kokkondiiter	Töötuna registreeritud: 2020 Otsib tööd: läbi otsingumootorite ja tööportaalide, läbi töötukassa Saatis CV 2-le tööandjale	Haridustase: kutsekeskharidus Eriala olemasolu: jah Erialaane töökogemus: 1a. Vahetustega töötamine: Jah	1- Töö erialal 2-Suur palk 3-- Soov pakutud tööd teha 4- Sotsiaalne pakett 5- Innovaatilised tehnoloogiad töökohal	Töötukassa	Töötukassa
17	Naine, 22 aastat, emakeel-vene	Kutsekeskharidus Eriala – klienditeenindaja	Töötuna registreeritud: 2020 Otsib tööd: läbi sotsiaalmeedia, läbi otsingumootorite ja tööportaalide, läbi töötukassa Saatis CV 3-le tööandjale	Eesti keel: B1 Haridustase: kutsekeskharidus Eriala olemasolu: jah Erialaane töökogemus: 1-3a. Vahetustega töötamine: Jah	1-Suur palk 2- Meeskonnatöö 3-Tegevuste mitmekesisus 4- Sotsiaalne pakett 5- Soov pakutud tööd teha	Töötukassa	Töötukassa
18	Naine, 18 aastat, emakeel-vene	Keskharidus	Töötuna registreeritud: 2020 Otsib tööd: läbi sotsiaalmeedia, läbi otsingumootorite ja tööportaalide, läbi ajakirjanduse, ajalehe, läbi töötukassa Saatis CV 4-le tööandjale	Eesti keel: B1 Haridustase: kutsekeskharidus Eriala olemasolu: jah Erialaane töökogemus: 1-3a. Vahetustega töötamine: Jah	1-Huvi pakutava töö vastu 2- Suur palk 3- Karjäärikasvu võimalus 4- Professionaalne areng, kvalifikatsioon i tõstmine 5- Lahetuste võimalus	Noorte tugila	-
19	Mees, 19 aastat, emakeel-vene	Kutsekeskharidus (lõpetamata) Eriala – keevitaja	Töötuna registreeritud: 2020 Otsib tööd: läbi otsingumootorite ja tööportaalide, läbi töötukassa Saatis CV 2-le tööandjale	Eesti keel: A2 Haridustase: kutsekeskharidus Eriala olemasolu: jah Erialaane töökogemus: 1-3a.	1- Suur palk 2- Professionaalne areng, kvalifikatsioon i tõstmine 3- Innovaatilised tehnoloogiad töökohal 4- Töö välismaal	Töötukassa , Noorte tugila	Töötukassa

					5- Töötukassa		
20	Mees, 25 aastat, emakeel-vene	Põhiharidus, tööline	Töötuna registreeritud: 2018 Otsib tööd: läbi sotsiaalmeedia, läbi otsingumootorite ja tööportaalide, läbi töötukassa, läbi tuttavate Saatis CV 7-le tööandjale	-	1- Suur palk 2- Töö kodust lähedal 3- Vaba töögraafik 4- Sotsiaalne pakett 5- Osalise tööajaga töö	Töötukassa	Töötukassa
21	Mees, 23 aastat, emakeel-vene	Kutsekeskharidus Eriala – ehitaja	Töötuna registreeritud: 2019 Otsib tööd: läbi otsingumootorite ja tööportaalide, läbi töötukassa Saatis CV 4-le tööandjale	Haridustase: kutsekeskharidus Eriala olemasolu: jah Erialane töökogemus: 1-3a. Auto juhtimise oskus: jah Isikliku auto olemasolu: jah	1-Suur palk 2- Professionaalse areng, kvalifikatsiooni tõstmine 3- Töötukassa võimalus 4-Töö välismaal 5- Innovaatilised tehnoloogiad töökohal	Töötukassa, Noorte tugila	Töötukassa
22	Mees, 21 aastat, emakeel-vene	Põhiharidus	Töötuna registreeritud: 2020 Otsib tööd: läbi töötukassa Saatis CV 1-le tööandjale	Auto juhtimise oskus: jah Isikliku auto olemasolu: jah Vahetustega töötamine: Jah	1- Suur palk 2- Osalise tööajaga töö 3- Töötukassa võimalus 4- Soov pakutud tööd teha 5- Sotsiaalne pakett	Töötukassa, Noorte tugila	-
23	Mees, 23 aastat, emakeel-vene	Kutsekeskharidus Eriala – IT spetsialist	Töötuna registreeritud: 2020 Otsib tööd: läbi sotsiaalmeedia, läbi töötukassa Saatis CV 2-le tööandjale	Eesti keel: B2 Inglise keel: B2 Arvutioskus: kõrgtase Haridustase: kutsekeskharidus Eriala olemasolu: jah Erialane töökogemus: 1a. Soov osaleda lähetustes	1- Suur palk 2- Töö välismaal 3- Huvi pakutava töö vastu 4- Karjäärikasvu võimalus 5- Lisakoolituse võimalus	Töötukassa, Noorte tugila	-
24	Naine, 22 aastat, emakeel-vene	Kutsekeskharidus Eriala – ärijuhtimine	Töötuna registreeritud: 2019 Otsib tööd: läbi sotsiaalmeedia, läbi otsingumootorite ja tööportaalide, läbi töötukassa	Eesti keel: B2 Inglise keel: B2 Arvutioskus: kesktase Haridustase: kutsekeskharidus Eriala olemasolu: jah	1- Karjäärikasvu võimalus 2- Professionaalse areng, kvalifikatsiooni tõstmine 3-Suur palk	Töötukassa, Noorte tugila	-

			Saatis CV 3-le tööandjale	Erialane töökogemus: 1a. Auto juhtimise oskus: jah Soov osaleda koolitustes	4-Huvi pakutava töö vastu 5- Kaugtöö võimalus		
25	Naine, 25 aastat, emakeel- vene	Kutsekeskhari- dus Eriala – kokk	Töötuna registreeritud: 2020 Otsib tööd: läbi otsingumootorite ja tööportaalide, läbi töötukassa Saatis CV 7-le tööandjale	Eesti keel: B1 Arvutioskus: algtase Haridustase: kutsekeskharidus Eriala olemasolu: jah Erialane töökogemus: 1a.	1- Töö erialal 2- Sotsiaalne pakett 3- Töö kodust lähedal 4- Soov pakutud tööd teha 5- Karjäärikasvu võimalus	Töötukassa , Noorte tugila	-
26	Mees, 20 aastat, emakeel- vene	Kutsekeskhari- dus Eriala – laotööline	Töötuna registreeritud: 2020 Otsib tööd: läbi otsingumootorite ja tööportaalide, läbi ajakirjanduse, ajalehe, läbi töötukassa Saatis CV 2-le tööandjale	Eesti keel: B1 Arvutioskus: kesktase Haridustase: kutsekeskharidus Eriala olemasolu: jah Erialane töökogemus: 1a. Auto juhtimise oskus: Jah	1- Suur palk 2- Innovaatilised tehnoloogiad töökohal 3- Karjäärikasvu võimalus 4- Soov pakutud tööd teha 5- Vaba töögraafik	Noorte tugila	-