

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Ettevõtluse osakond

Kättrin Koso

**EESTI TÖÖTUKASSA ROLL PÄRNUMAA
REGIONAALSES
INNOVATSIOONISÜSTEEMIS**

Magistritöö ärijuhtimise magistrikraadi taotlemiseks teenuse disaini ja juhtimise erialal

Juhendaja: Raigo Ernits, MA

Pärnu 2015

SISUKORD

Sissejuhatus	3
1. Innovatsioonisüsteemide teoreetilised käsitlused ja seos riiklike tööturuasutustega	6
1.1. Innovatsioonisüsteemide teoreetilised käsitlused	6
1.2. Regionaalse innovatsioonisüsteemi elemendid	13
1.3. Riiklike tööturuasutuste roll regionaalses innovatsioonisüsteemis	19
2. Empiiriline uuring Eesti Töötukassa rollist Pärnumaa regionaalses innovatsioonisüsteemis	30
2.1. Uuringu meetodika ja valim	30
2.2. Pärnumaa regionaalse innovatsioonisüsteemi elemendid	36
2.3. Eesti Töötukassa teenused ja koostöö Pärnumaa regionaalse innovatsioonisüsteemi osalejatega	46
2.4. Järeldused ja ettepanekud Eesti Töötukassa rolli parandamiseks Pärnumaa regionaalses innovatsioonisüsteemis	54
Kokkuvõte	61
Viidatud allikad	64
Lisad	73
Lisa 1. Intervjuu kava	73
Lisa 2. Intervjueeritud ettevõtete ja institutsioonide üldandmed	74
Lisa 3. Dokumendianalüüsi kokkuvõte	75
Summary	76

SISSEJUHATUS

Innovatsiooni peetakse riigi konkurentsivõime säilitamise ja tõstmise ning sellest tuleneva majanduskasvu oluliseks eelduseks. Innovatsioon on nii nimi- kui tegusõna, millega kirjeldatakse uute ja kasulike lahenduste loomist ja kasutamist olemasolevate või tekkivate probleemide lahendamiseks. Innovaatilist tegevust saab praktiseerida üksikisiku kui ka riigi tasandil ning iga ettevõtte, organisatsiooni ja riigi innovatsiooni-võimekus sõltub seal tegutsevate inimeste võimest luua ja kasutusele võtta leidlikke vahendeid kestlikkuse tagamiseks. Uuendusi soosiv mõtteviis on kesksel kohal ka Euroopa Liidu ja teiste riikide arengustrateegiates. Euroopa Liidu innovatsioonipoliitika ülesandeks on muuta teadusuuringute ning arendustegevuse tulemused uuteks ja kvaliteetsemateks toodeteks ning teenusteks, millega edendada riigi konkurentsivõimet ning parandada inimeste heaolu. Seega on igasugune innovatsiooni soodustav tegevus mõõdapääsmatuks eelduseks ühiskonna edule ning sellest oleneb kõigi ühiskonnaliikmete toimetulek.

Innovatsioonisüsteemide käsitletud aitavad mõista ja defineerida innovatsiooni soodustavaid tegureid erinevatel tasanditel. Riiklik innovatsioonisüsteem on keeruline koostöövõrgustik organisatsioonidest ning institutsioonidest, mis omavahelise info ja teadmuse vahetamise käigus parandab riigi innovatsioonitaset. Regionaalse innovatsioonisüsteemi käsitus tugineb ideele, et piirkonna arengu soodustamise aluseks on kohalikud ressursid teadmuse, koostöö, suhete, inimvara ja tööjõu näol.

2014. aasta sügisel avaldatud Eesti Konjunktuuriinstituudi eksperthinnangu kohaselt peab neljandik ettevõtjatest majandusarengut takistavaks probleemiks ja ettevõtlust häirivaks nähtuseks kvalifitseeritud tööjõu puudumist. Eesti Töandjate Keskkliit näeb antud probleemile lahendust tegevusprogrammis, mille täitmine eeldab seoses kõrgema lisandväärtusega loovale äritegevusele üleminekuga muutusi tööhõives. Nägemus

jätkusuutlikust majanduskasvust lähtub infotehnoloogia arengust, paindlikest töösuhetest ja töövormidest, teadmiste ning oskuste taseme tõusust. Olulisel kohal on hea haridus, aktiivne tööharjumus ja elukestev õpe, mis leevendavad oskustööjõu defitsiiti. Arvestades vääramatute demograafiliste muutustega tuleb väärtustada töötaja tervist ja turvalist töökeskkonda.

Eestis viib tööturupoliitikat ellu Eesti Töötukassa, kelle üheks eesmärgiks on tagada elanikkonna võimalikult kõrge tööhõive, aidates ettevõtetel leida sobivat kvalifitseeritud tööjõudu. Seetõttu on oluline hinnata, milline on Eesti Töötukassa panus innovatsioonisüsteemi ja teha ettepanekuid, kuidas majandusarengu toetamiseks panust suurendada ning tõhustada.

Käesolevas magistritöös käsitletakse regionaalset innovatsioonisüsteemi kui süsteemi, mis aitab leevendada või kõrvaldada tööandjate tööjõu leidmise ja värbamisega seotud probleeme. Uurimustöö vahetuks objektiks on Eesti Töötukassa Pärnumaa osakond, mis piiritleb uuringu geograafiliselt ning seepärast uuritakse magistritöös Eesti Töötukassa rolli Pärnumaa regionaalses innovatsioonisüsteemis.

Käesoleva magistritöö eesmärk on teha ettepanekuid, kuidas parandada Eesti Töötukassa teenuste toel Pärnumaa regionaalset innovatsioonisüsteemi. Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- anda ülevaade innovatsioonisüsteemide teoreetilistest käsitlustest;
- anda ülevaade regionaalsest innovatsioonisüsteemist ja selle elementidest;
- analüüsida, milline on riiklike tööturuasutuste roll regionaalse innovatsioonisüsteemi käsitluses;
- uurida, milline on Pärnumaa regionaalne innovatsioonisüsteem;
- analüüsida, milline on Eesti Töötukassa roll Pärnumaa regionaalses innovatsioonisüsteemis;
- uurida, millised kompetentsid on Pärnumaal registreeritud töötutel ja millised on Pärnumaa tööandjate vajadused ning välja selgitada, kuidas töötukassa saab ilmnenuid lahknevusi leevendada;

- uuringu tulemustele põhinedes teha ettepanekuid, kuidas parandada Eesti Töötukassa teenuste toel regionaalset innovatsioonisüsteemi Pärnumaal.

Magistritöö koosneb kahest osast. Esimeses osas ehk peatükis antakse erialakirjanduse põhjal ülevaade innovatsioonisüsteemide käsitlestest loomaks teoreetiline alus mõistmaks regionaalse innovatsioonisüsteemi olemust ning riiklike tööturuasutuste rolli selles. Teine peatükk sisaldab empiirilist uuringut magistritöö eesmärgi saavutamiseks. Peatükis kirjeldatakse uuringu valimit, kasutatud meetodeid ja analüüsitakse saadud tulemusi. Samuti antakse ülevaade Eesti Töötukassast ja osutatavatest teenustest, peamistest statistilistest näitajatest, et mõista, milliste pädevustega inimesed on end Pärnumaal töötuna arvele võtnud ja milliseid teenuseid on nad kasutanud oma konkurentsivõime tõstmiseks tööturul. Uuritakse Pärnumaa regionaalset innovatsioonisüsteemi. Peatükk lõpeb ettepanekutega Eesti Töötukassale.

Töö empiiriline osa põhineb kvalitatiivsetele analüüsi meetoditele. Andmeid kogutakse dokumendianalüüsi ning intervjuude käigus. Dokumendianalüüs põhineb avalikest informatsiooniallikatest ja varasematest uuringutest pärinevatel Pärnumaad puudutataval andmetel nagu strateegiad ja arengukavad ning Pärnu ettevõtluskeskkonna ja Eesti Töötukassa rahulolu-uuringud. Lisaks dokumendianalüüsile viiakse läbi poolstruktureeritud intervjuud kahe regionaalse innovatsioonisüsteemi avaliku sektori tasandi institutsiooni esindaja ning kuue piirkonnas tegutseva eraettevõtte esindajaga. Mõnede ettevõtete esindajate poolt esitatud konfidentsiaalsuspalve tõttu ettevõtete ja organisatsioonide esindajate nimesid töös välja ei tooda. Intervjuude analüüsimisel kasutatakse horisontaalset analüüsi.

Eesti Töötukassa Pärnumaa osakonnale on käesolev magistritöö esimene kvalitatiivne tööandjate seisukohti ja hoiakuid puudutav uuring, mis annab võimaluse töötukassa ja piirkonna ettevõtete koostöö tõhustamiseks ja parandamiseks.

Töö autor tänab juhendajat, intervjuueeritavaid ja kõiki, kes aitasid käesoleva töö valmimisele kaasa.

1. INNOVATSIOONISÜSTEEMIDE TEOREETILISED KÄSITLUSED JA SEOS RIIKLIKE TÖÖTURUASUTUSTEGA

1.1. Innovatsioonisüsteemide teoreetilised käsitlused

Innovatsioon on sõna, mida kasutatakse igapäeva kõnepruugis püüdes sellega rõhutada idee, nähtuse, teguviisi või toote uudsust ja uuenduslikkust. Innovatsiooni all mõeldakse ideede uut- või teistmoodi realiseerimist, eesmärgiga areneda ning saada kasu. Innovatsiooni fookuses on tooted, protsessid, organisatsioonid, mõtteviisid ning nendes või nendega toimuvad järkjärgulised, radikaalsed ja revolutsioonilised muutused (McKeown 2008: 3-4). OECD Oslo Käsiraamat (2005: 46) defineerib innovatsiooni kui uue või oluliselt parendatud toote või teenuse, protsessi, uue turundusmeetodi või uue organisatoorse äri võtte kasulikuks ellurakendamiseks teostatavate läbimõeldud tegevuste ahelat. OECD Oslo Käsiraamatu (2005: 47-52) kohaselt on innovatsiooni põhitüübid:

- tooteinnovatsioon,
- protsessiinnovatsioon,
- turundusinnovatsioon,
- organisatsiooniinnovatsioon.

Tooteinnovatsioon seisneb uue või oluliselt parendatud toote või teenuse kasutuselevõtmises. Protsessiinnovatsioon on uute või täiustatud tootmisprotsesside, tarnimisviiside kasutuselevõtt, millega parandatakse toote kvaliteeti, muudetakse tootmist paindlikumaks ning efektiivsemaks. Turundusinnovatsioon eeldab muutusi

kaupade ja teenuste turustamisel, sealhulgas uuenduslike disainilahenduste ja müügimeetodite kasutuselevõtmist. Organisatsiooniline innovatsioon tähendab muutuste rakendamist ettevõtte struktuuris ja juhtimismeetodites, eesmärgiga tõsta organisatsiooni innovatsioonivõimet. (OECD Oslo Käsiraamat 2005: 47-52)

Schumpeter (1911, viidatud Croitoru 2008 vahendusel) defineerib innovatsiooni kui tegevust, mille tulemusena kiireneb majanduskasv. Uuenduste loomine ning kasutuselevõtt tagab tootlikkuse tõusu ettevõtetele ning regionaalse arengu, mis on jätkusuutliku majanduskasvu nurgakivideks. Innovatsiooni peetakse tulemuslikuks majanduskriisidest taastumise ning nende ennetamise instrumendiks. Innovatsiooni kui vahendi efektiivne kasutamine eeldab ettevõtete ja ühiskonna muutumist enam teadmiste põhiseks, mis aitab innovatsiooni soodustada ning uuendusi elujõuliste ja jätkusuutlikena rakendada. (Popa, Vlăsceanu 2014: 1220) Innovatsioon on kasulik nii tarbijatele kui tootjatele, kuna kiirendab ning parandab uute toodete, teenuste ja protsesside kujundamist, tootmist ja kasutuselevõtmist. Innovatsiooni tähtsus seisneb riigi konkurentsivõime säilitamises, üldise elukvaliteedi parandamises, keskkonnahoidlikuma ühiskonna rajamises ja paremate töökohtade loomises. (Innovatsioonipoliitika 2014)

Innovatsioon eeldab uuenduste omaksvõtmist, nende levikut ja kasutamist. Kuna innovatsiooni mõjutavad paljud faktorid nagu riik, turg, sotsiaalsed faktorid, peab innovatsiooni mõõtmisel võtma arvesse mitmeid indikaatoreid. Innovatsioonist on saanud oluline mõjutegur ettevõtete, regioonide ja riigi edus ning konkurentsivõimes. Poliitikakujundajad ning otsustajad on mõistnud innovatsiooni tähtsust ja mõju riikide, regioonide ja rahvuste konkurentsivõimele ja jätkuvalt kasvavat huvi võib näha mitmetes strateegiates ja indeksites, mis mõõdavad ja illustreerivad konkurentsivõimet erinevatel tasanditel. (Seppänen 2008: 2)

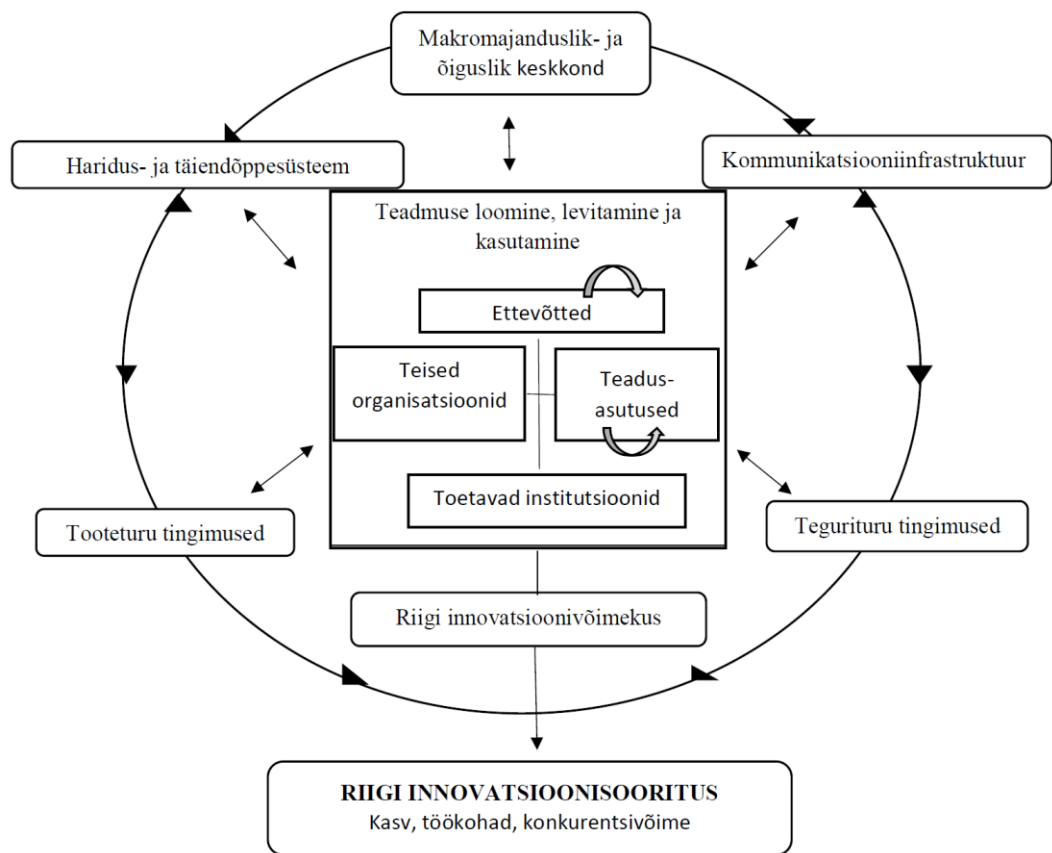
Ingelstami (2002, viidatud Chaminade, Edquist 2005 :3 vahendusel) seisukohast lähtudes on süsteemil kolm omadust. Esiteks koosneb süsteem teatud liiki komponentidest ning nende komponentide vahelistest suhetest, mis peavad moodustama sidusa terviku. Teiseks peab süsteemil olema funktsioon ehk otstarve, mis seisneb eesmärgi teostamises või saavutamises. Kolmandaks peab olema võimalik süsteemi

piiritleda, mis on eriti oluline empiiriliste uuringute läbiviimiseks. Süsteemi võib piiritleda näiteks geograafiliselt, haruspetsiifiliselt, poliitiliselt või süsteemi funktsioonidest lähtuvalt. Eeltoodu on lähtekohaks innovatsioonisüsteemide käsitluste kirjeldamisel ja selgitamisel.

Kui riikliku innovatsioonisüsteemi kontseptsioon eelmise sajandi kaheksakümnendate lõpus kirjandusse ilmus, peegeldas see uusi arenguid innovatsiooni uuringutes. Kõige fundamentaalsem uus arusaam innovatsiooni uurimisel sel ajal oli innovatsiooni interaktiivsus ehk vastasmõjulisus. See tähendab tegurite ning organisatsioonide koostööd ja panustamist pikaajaliste suhete alusel. (Lundvall 1997:12) Malerba (2002: 249) lisab innovatsioonisüsteemi käsitlust iseloomustavale interaktiivsusele ka kollektiivsuse. Innovatsioon ei toimu isolatsioonis, vaid seda tuleb vaadelda kui kollektiivset protsessi. Innovatsiooni protsessis ettevõtted suhtlevad teiste firmade, organisatsioonide, ülikoolide, uurimiskeskuste, valitsusasutuste, pankade jmt. asutustega. Selline lähenemine paneb suurt rõhku interdistsiplinaarsusele ning asetab õppimise kui otsustava tähtsusega teguri innovatsiooni toimimisse (Edquist 1997, viidatud Malerba 2002: 250 vahendusel).

Innovatsioonisüsteemid on laiahaardelised ning kompleksed, millest tulenevalt on ka nende areng aeganõudev (Lundvall 1999: 62). Innovatsioonisüsteemid moodustuvad elementidest ja suhetest, mis loovad ja levitavad uusi teadmisi (*Ibid.*: 2).

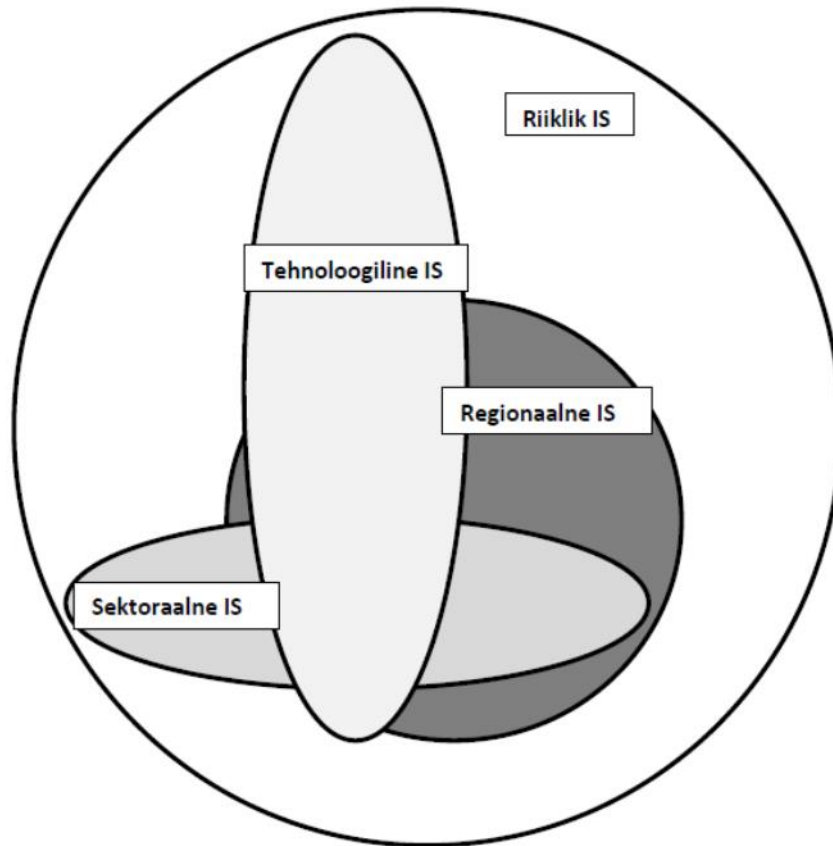
Innovatsioonisüsteemi visuaalne kujutamine pole kuigi levinud süsteemi komponentide rohkuse ning nendevahelise keeruka võrgustiku tõttu. Enim kasutatakse kirjanduses OECD riigi innovatsioonisüsteemi mudelit, kus on välja toodud peamised innovatsiooniprotsessis osalejad ja nendevahelised seosed (vt joonis 1 lk 9). Innovatsioonisüsteemi keskmes on erinevad organisatsioonid (haridus- ja teadusasutused, ettevõtted), mis loovad, levitavad ja kasutavad teadmust. Organisatsioonide tegevus on mõjutatud teistest organisatsioonidest ja institutsioonidest. Kogu süsteem tervikuna, koos osalejate ja nendevaheliste suhetega annab tulemi riigi üldise soorituse kohta, mis väljendub majanduslikus kasvus, töökohtade loomises ja konkurentsivõimes.



Joonis 1. Innovatsioonisüsteemis osalejad ja nende vahelised seosed (OECD 1999:23)

Innovatsioonisüsteeme on uuritud erinevatel tasanditel ja erineva ulatusega. Kirjanduses eristatakse erinevaid innovatsioonisüsteemi tüüpe, selleks, et anda neile kindlam raamistik. Innovatsioonisüsteemid on (Seppänen 2008: 3):

- riiklik innovatsioonisüsteem (*NIS - National Innovation System*),
- regionaalne innovatsioonisüsteem (*RIS – Regional Innovation System*),
- sektoraalne innovatsioonisüsteem (*SIS - Sector Innovation System*),
- tehnoloogiline innovatsioonisüsteem (*TIS - Technological Innovation System*).



Joonis 2. Innovatsioonisüsteemi (IS) tüüpide vahelised seosed (Frenz, Oughton 2005, viidatud Asheim *et al.* 2011: 884 vahendusel)

Joonisel 2 on näha, kuidas innovatsioonisüsteemid on omavahel seotud. Sealt nähtub, et tehnoloogiline ja sektoraalne innovatsioonisüsteem võivad toimida nii regionaalsel kui riiklikul tasandil. Samuti võib tehnoloogiline innovatsioon toimuda sektoripõhiselt.

Innovatsioonisüsteeme käsitleva kirjanduse tuum avaldub innovatsiooni interaktiivses olemuses ning evolutsioonilisel arengul. Innovatsiooni ei vaadelda kui üksikut või eraldi seisvat üritust, vaid protsessi, kus erinevad organisatsioonilised tegurid uuenevad vastastikulise mõju abil. (Edquist 2005: 181-208)

Riiklikku innovatsioonisüsteemi (NIS) on defineerinud mitmed autorid nagu Freeman, Lundvall, Nelson jt. Nende definitsioonide alusel on OECD poolt kokku pandud kogumikus defineeritud riiklikku innovatsioonikontseptsiooni järgmiselt: riikliku

innovatsioonisüsteemi kontseptsioon seisneb eelduses, et tehnoloogiliste saavutuste parendamiseks tuleb mõista innovatsiooni tegurite omavahelisi seoseid ja seotust. Innovatsioon ja tehniline progress on komplekssete erinevat liiki teadmust tootvate, jagavate ning rakendavate tegurite omavaheliste suhete koosluse tagajärg. Riigi innovatsioonisooritus sõltub suuresti sellest, kuidas need tegurid seonduvad üksteisega kui teadmuse loomise ja kasutamise kollektiivne süsteem ning milliseid tehnoloogiaid nad kasutavad. Teguriteks on peamiselt eraettevõtted, ülikoolid, uurimisinstituudid ja inimesed nendes. Seos nende vahel võib olla erinevates vormides: ühine uurimustöö, personali vahetamine, varustuse soetamine jmt. Riikliku innovatsioonisüsteemi juures on oluline süsteemi võrgustiku omavaheline suhtlus. (OECD 1997: 9-10) Riikliku innovatsioonisüsteemi puhul räägitakse innovatsioonist mingis geograafilises piirkonnas, antud juhul riigis (Hekkert, Negro 2011: 8).

Regionaalse innovatsioonisüsteemi (RIS) peamine lähenemine on sama mis riiklikul innovatsioonisüsteemil, kuid analüüsi üksuseks on riigi asemel mingi geograafiline piirkond riigis e. region (Cooke *et al.* 1997: 475-491). Riikliku innovatsioonisüsteemi komponente võib kasutada regionaalse innovatsioonisüsteemi analüüsimiseks. Sellegipoolest vaadeldakse regionaalset ja riiklikku eraldi analüüsi üksusena, kuna riikliku innovatsioonisüsteemi komponendid on kohandatud ja vastavusse viidud regionaalse ehk piirkondliku tasandiga. (Seppänen 2008: 4) Cooke ja teised (1997: 484) leiavad, et õppimine on regionaalse innovatsioonisüsteemi keskne funktsioon. NIS ja RIS käsitlused üldjuhul ei võta arvesse tehnoloogilise innovatsiooni protsesside detailseid analüüse (Hekkert, Negro 2011: 8).

Lisaks geograafilise mõõtme alusel analüüsimisele on võimalik analüüsida sektoraalseid ja tehnoloogilisi innovatsioonisüsteeme. Need süsteemid hõlmavad vaid teatud osa regionaalsest või riiklikust innovatsioonisüsteemist ning süsteemi piiritlemise aluseks on konkreetse majandusharu või tehnoloogia valdkond. Sektoraalse innovatsioonisüsteemi (SIS) keskmes on majandusharu innovatsioon. (Hekkert, Negro 2011: 8) Sektoraalse innovatsioonisüsteemi kontseptsioon annab multidimensionaalse, integreeritud ja dünaamilise vaate erinevatele majandussektoritele. Sektoraalne süsteem on toodete ja nendega seotud tegurite kogum, mis viivad ellu turupõhiseid ja

mitteturupõhiseid interaktsioone selleks, et luua, produtseerida ja müüa neid tooteid. Sektoraalne süsteem evib spetsiifilist teadmiste baasi, tehnoloogilist teadmust, sisendeid ja nõudlust. Sektoraalne süsteem sisaldab muutusi ja transformatsioone, mis toimuvad läbi erinevate elementide evolutsioonilise arengu. (Malerba 2002: 248) Sektoraalne süsteem keskendub ettevõtete vahelisele konkurentsile, arvestades konkreetset keskkonda, sektoris aktiivselt tegutsevate firmade populatsiooni ja dünaamikat (Breschi, Malerba 1997, Hekkert, Negro 2011: 8 vahendusel).

Nagu sektoraalse nii ka tehnoloogilise innovatsioonisüsteemi (TIS) piirid võivad, aga ei pruugi kattuda riigipiiridega. Tehnoloogilise innovatsioonisüsteemi keskne tunnus on majanduslik kompetents (võime arendada ja kasutada uusi ärilisi võimalusi), ressursside klasterdamine ja institutsionaalne infrastruktuur. Tehnoloogilist süsteemi defineeritakse kui dünaamilist tegurite võrku mingis konkreetsetes majanduslikus või tööstuslikus piirkonnas. Tehnoloogilise süsteemi juures on toodete ja teenuste arengust olulisemad teadmiste ning pädevuse areng. (Carlsson, Stankiewicz 1991: 97) Oluline on mõista ja analüüsida spetsiifilist tehnoloogia arengut ja muutusi. Tehnoloogilise innovatsioonisüsteemi kontseptsioon võimaldab uurida tekkiva tehnoloogia süsteemi tunnusjooni, analüüsida selle tugevusi, nõrkusi ning dünaamikat ja teostada võrdlust olemasolevate tehnoloogiliste süsteemidega. (Jacobsson, Johnson, 2000: 635)

Innovatsioonisüsteemide teguriteks on individidid ja erinevatel tasanditel omavahel seotud organisatsioonid. Nad suhtlevad omavahel läbi kommunikatsiooniprotsessi, vahetuse, koostöö, konkurentsi ja juhtimise ning nende vastasmõju kujundajateks on institutsioonid. (Malerba 2002: 247)

Innovatsioonisüsteemidel on ka lisaaspekte. Üheks neist on innovaatilise miljöö lähenemine (*Innovative Milieu*), mis baseerub ideele, et territoorium on majandusliku arengu raamistik ning majanduslikud mehhanismid muudavad territooriumi. Crevoisier'i järgi (2004: 367) on innovaativne õhkkond ideaalne innovatsiooni tüüp, mis väljendab kolme paradigmat: tehnoloogilist (rõhutab innovatsiooni, õppimist, teadmust ja konkurentsieelist); organisatsioonilist (rõhutab koostööreeglite, võrgustike, konkurentsi, kapitali rolli); territoriaalset (rõhutab konkurentsi regioonide vahel ning arvestab regioonidevahelise distantsiga). Innovaatilise õhkkonna lähenemise

originaalsus seisneb selles, et kolm eelnimetatud paradigmat moodustavad terviku, mis pakub stabiilset kontseptsioonide paketti, võimaldades mõista majandusliku arengu protsessi ruumi ja aja kontekstis. Regionaalne imidž ja kuuluvustunne on kriitilise tähtsusega mõisted lahti seletamiseks kultuuri tähendust innovaatilise miljöö lähenemises (Triipl, Toedtling 2008: 6).

Innovatsioonisüsteeme mõistetakse kui erinevate tegurite (era- ja avaliku sektori ettevõtted, kutse- ja ülikoolid, erialaliidud, konsultatsioonifirmad jmt.) omavaheliste suhete kogumit, mis koostöös toodab, levitab ning kasutab uuenduslikke lahendusi eesmärgiga toetada piirkonna majanduskasvu ja tõsta konkurentsivõimet. Innovatsioonisüsteemid korrastavad ja kaasajastavad majanduse struktuuri. Süsteemi tegurid toimivad nii formaalsete (seadusaktid, standardid, nõuded) kui mitteformaalsete (kultuur, tavad, inimeste isiklikud suhted) suhete abil. Ettevõtete ja organisatsioonide suhted võivad olla nii turupõhised kui ka mitteturupõhised. Innovatsioonisüsteemid toimivad võrgustikena, on mitmeid osapooli haaravad ja omavahel seotud keerulised koostööprotsessid. Innovatsiooni edukuse aspektist on oluline uuenduse laialdane kasutuselevõtt ning tunnustamine. Innovatsioonisüsteemi põhifookuses on süsteemi toimimine ning süsteemi elementide omavaheline suhtlus. Süsteemimudelite arenguga võitsid ettevõtted, kes ei pea enam ressursimahukaid arendustöid tellima, vaid saavad majanduslikuks kasuks pöörata suhete võrgustikud. Seega on fookuses nähtamatud ja mitteainelised ressursid – innovatsioon, teadmised ja suhted. Mis omakorda tähendab, et muutused ühiskonnas on tugevasti mõjutatud inimloomusest ja inimsuhetest. Järgnevas alapeatükis vaadeldakse lähemalt regionaalset innovatsioonisüsteemi.

1.2. Regionaalse innovatsioonisüsteemi elemendid

Doloreux tõdeb (2003: 81), et regionaalsel innovatsioonisüsteemil ei ole laialtlevinud definitsiooni või määratlust. Tavaliselt mõistetakse selle all erinevate era- ja avaliku sektori ettevõtete, formaalsete organisatsioonide ja teiste organisatsioonide kogumit, mis koostöös loovad, kasutavad ja arendavad teadmust. Regionaalne innovatsioonisüsteem on normatiivne ja kirjeldav lähenemine, mille eesmärk on mõista, kuidas toimub tehnoloogia areng mingil kindlal territooriumil (Doloreux, Parto 2004: 29). Regionaalne areng johtub konkurentsivõimest, teadmistest ja oskustest, õpivõimest

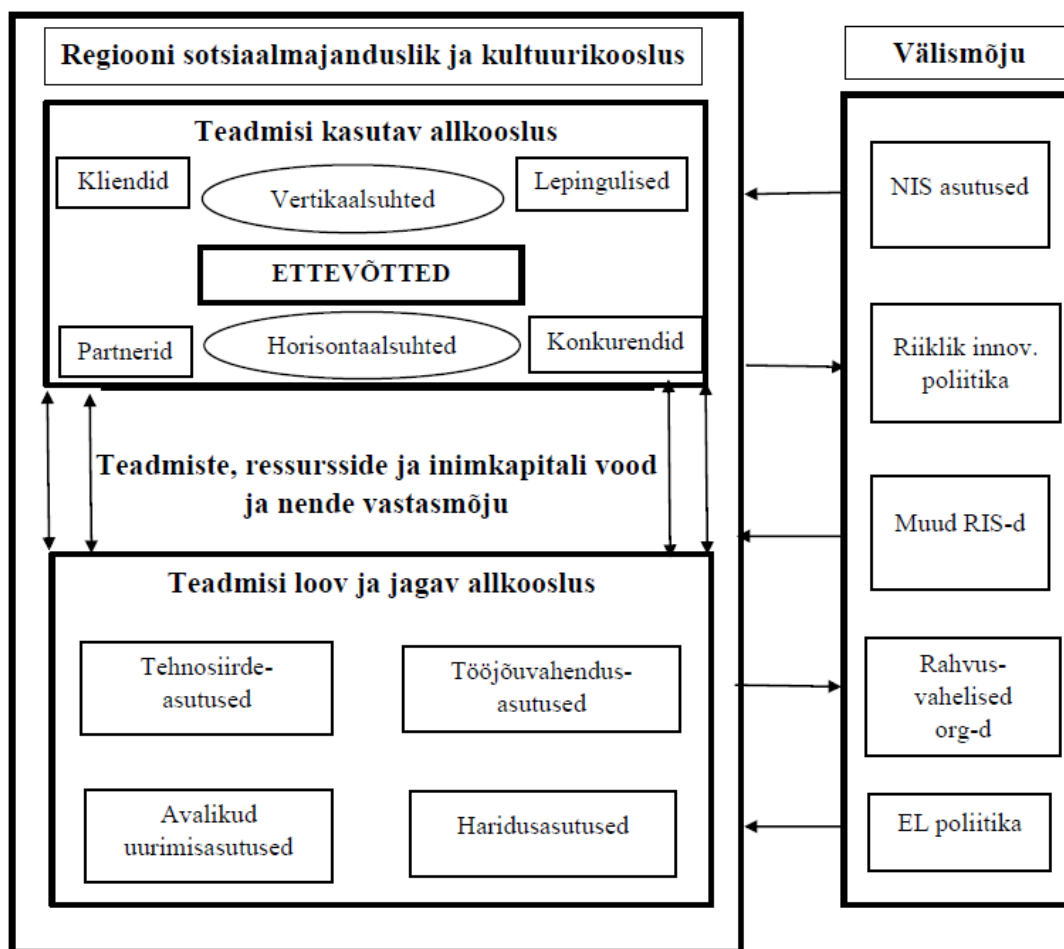
konkreetses piirkonnas (Doloreux, Parto 2004: 7). Autio (1998) on märkinud, et regiooni sotsiaalmajanduslikud tegurid ja kultuuriline taust omavad olulist väärtust piirkonna innovatsiooni toimimises. Cooke ja teised (2000) on arutlenud selle üle, kuidas regioonid erinevad vastavalt oma võimekusele arendada tugevat regionaalset innovatsioonisüsteemi ja edendada innovatsiooni loovaid tegevusi. Selles kontekstis on määrava tähtsusega just kultuurilised faktorid. (Triipl, Toedtling 2008: 11)

Kolm olulist komponenti, millega tuleb regionaalse innovatsioonisüsteemi juures arvestada (Lukjanska 2014: 158):

- 1) regionaalne innovatsioonisüsteem on sotsiaalne süsteem;
- 2) süsteem sisaldab rohkemat interaktsiooni osalejate vahel (era- ja avalik sektor) kui võiks teoreetilise süsteemikäsitluse kohaselt eeldada;
- 3) süsteemikäsitluslik lähenemine loob võimaluse täiustada regiooni õppimisvõimet.

Regionaalne innovatsioonisüsteem mõjutab innovatsiooni regiooni tasandil, mõjutades piirkonna edu ning konkurentsivõimet (Seppänen 2008: 5-6). Regionaalse innovatsioonisüsteemi efektiivsus võib varieeruda vastavalt regiooni tunnustele. Innovatsioonisüsteem metropolides erineb suure tõenäosusega innovatsioonisüsteemidest maapiirkondades, kus on vähem mitmekesisust ja erinevaid majandusharusid. Veelgi enam, vastavalt regionaalsele eripärale, sotsiaalsele ja kultuurilisele kontekstile ning institutsionaalsetele ja abiorganisatsioonidele, esineb regionaalses innovatsioonisüsteemis erinevusi ka sarnaste majanduslike ja tööstuslike struktuuriga regioonide vahel. Innovatsioonivõime on jaotunud ebaühtlaselt. Kirjeldades suhteid innovatsiooni esinemise ja regioonide vahel, arutles Malecki (1997), et suurtelt urbaniseerunud aladelt oodatakse kõrgemat innovatsiooni määra, kiiremat innovatsiooni adaptiooni ning parema ettevalmistusega töötajaid, kui väiksemates piirkondades. (Lukjanska 2014: 159) Regionaalse arengu levinud eesmärgiks on soov restruktureerida majandust, harmoniseerida erinevaid huvigruppe ja tugevdada tugivõrgustiku sidemeid (Fromhold-Eisebith 2004: 757).

Joonis 3 (lk 15) kujutab regionaalset innovatsioonisüsteemi visuaalselt. Selles on näha regionaalse innovatsioonisüsteemi elemendid (ettevõtted, haridusasutused jt.), välismõju (EL poliitika, riiklik innovatsioonipoliitika jm.) ning nende omavahelised seosed.



Joonis 3. Regionaalne innovatsioonisüsteem (Cooke 2002: 137)

Regionaalne innovatsioonisüsteem moodustub erinevatest elementidest, milleks on ettevõtted, organisatsioonid ja institutsioonid, nende võime luua teadmisi ja neid edukalt rakendada (Tripl, Toedting 2008: 19). Peamised elemendid on (Malerba 2002: 250):

- tooted,
- tegurid,
- teadmised ja õppimise protsess,
- tehnoloogiad (sisendid ja nõudlus),
- ettevõtete ja organisatsioonide sisene ja väline interaktsioon,
- konkurents,
- institutsioonid.

Seos tegurite ja võrgustike vahel on nurgkivi süsteemi defineerimisel, kuna süsteem moodustub tegurite omavahelisest interaktsioonist (Archibugi *et al.* 1999: 530).

Tabelisse 1 on koondatud regionaalse innovatsioonisüsteemi lähenemise olulisemad punktid, mis on aluseks empiirilises osas teostatavale dokumendianalüüsile.

Tabel 1. Regionaalse innovatsioonisüsteemi lähenemine (autori koostatud)

RIS	Era- ja avaliku sektori asutuste kogum, mis koostöös loob, kasutab ja arendab teadmust (Doloreux)
RIS elemendid	Ettevõtted, organisatsioonid, institutsioonid (Trippel, Toedtling, Malerba)
RIS olemus	Pikaajaline koostöö (Lundvall, Malerba), piirkonna eripära (Doloreux, Parto, Seppänen), interdistsiplinaarsus (Edquist), õppimine (Cooke)

Käesoleva magistritöö empiirilises osas uuritakse regionaalse innovatsioonisüsteemi toimimist ning elemente, millest töö kontekstis on olulisemad eraettevõtted ning institutsioonid. Töös kasutatakse institutsiooni mõistet avaliku sektori haldusalasse kuuluva organisatsiooni või asutuse tähenduses.

Regionaalse innovatsioonisüsteemi teguriteks on ettevõtted ja asutused: eraettevõtted, avaliku sektori ettevõtted, ülikoolid, finantsinspeksioon, valitsusasutused, kohalikud autoriteedid, teadus- ja arendustööga tegelevad asutused (Malerba 2002: 250). Ettevõtted etendavad olulist rolli vastutades teadmiste tekitamise ja levitamise eest. Ettevõtte on kui õppiv organisatsioon, mis suhtleb teiste ettevõtete ja institutsioonidega olles samal ajal nii väärtuste looja kui kasutaja, nii koostööpartner kui konkurent (Doloreux 2002: 247). Ettevõtlus on uute ettevõtete loomine eesmärgiga rakendada oma äriideed võimalikult tulutooval moel, arvestades seejuures erinevate huvipooltega. Euroopa Komisjon (Entrepreneurship... 2006) defineerib ettevõtlust kui dünaamilist ja sotsiaalset protsessi, kus inimesed üksi või üheskoos määratlevad uuendusvõimalusi ja tegutsevad sihipäraselt nende elluviimiseks kas sotsiaalses, kultuurilises või ärilises kontekstis.

Kuna tegurite omavaheline sünergia on innovatsioonisüsteemis kriitilise tähtsusega, on regionaalset innovatsioonisüsteemi mõõdetud kasutades kolme osalejaga (*Triple Helix*) mudelit. Sünergiat tööstusliku struktuuri, geograafilise jaotuse ja akadeemiliste traditsioonide vahel, võib vaadelda kui otsustavat faktorit innovatsioonisüsteemi

tugevuse hindamisel. (Fritsch, 2004: 833) *Triple Helix* kontseptsioon seisneb kolme osapoole: ülikoolid, ettevõtjad, riik omavahelises koostöös ja üksteiselt õppimises. Neile on antud sisuliselt võrdne kaal kontseptsioonis, kuna nad tegutsevad ühiselt teadmiste ning innovatsiooni väärtustamise nimel. (Etzkowitz, Leydesdorff 2000: 1) Kui kaasata kolmikheeliksi mudelisse kolmas sektor, moodustub nelja osalejaga mudel - nelikheeliks (*Quadruple Helix*). Ülikoolidele, avalikule- ja erasektorile lisandub kolmas sektor kodanikuühiskonna näol. (Afonso *et al.* 2010: 2)

Malerba eristab eraettevõtetest teist tüüpi tegureid innovatsioonisüsteemides, milleks on avaliku sektori haldusalasse kuuluvad asutused nagu finantsinstitutsioonid, valitsuse agentuurid jne (Malerba 2002: 255). Institutsiooni mõistetakse kui normide, kommete ja reeglite kogumit, mis on sügavalt integreeritud ühiskonda ning mis mängib peamist rolli määramaks, kuidas inimesed suhtuvad üksteisesse, kuidas nad õpivad ning kuidas oma teadmisi kasutavad (Johnson 1992: 30). Innovatsiooni protsessis osalevate tegurite, ettevõtete ja institutsioonide vahel toimub interaktiivne õppimine, mis seisneb kogemustel põhinevate teadmiste tekkimises, mida on kujundanud ühiskondlikud normid ning sotsiaalsed tavad. Interaktiivne õppimine eeldab tegurite vahelist usaldust ja ühiseid kultuurilisi, institutsionaalseid ja ärilisi ettevõtmisi. Teadmised luuakse ning reprodutseeritakse läbi sotsiaalse vastasmõju ning need võivad esineda osalejate poolt vaikiva kokkuleppe või seadusega reguleeritud vormis. Teadmiste jagamine on lihtsam kui ettevõtetel on sarnased väärtused, taust, probleemid. (Doloreux 2002: 249-250)

Innovatsioonisüsteemide tegurid moodustavad võrgustikke. Võrgustikes on oluline roll usaldusel. Usaldus on multidimensionaalne ning keeruline mõiste. See vihjab ühistele ootustele, mis puudutavad järjekindlust käitumises, relevantse informatsiooni avaldamist lojaalsel viisil ja seda ka keerulistel aegadel. Usaldus võib olla väga lokaalne, kuid see võib haarata ja puudutada ka suuremat gruppi tegureid. Usalduse dimensioonid, tugevus ja ulatus on üliolulised interaktiivses õppe- ja innovatsiooniprotsessis. Turgude usalduse tugevus, ulatus ja liik mõjutavad transaktsioonikulusid ning otsustavad, millisel tasemel õppeprotsess toimub. Võrgustikud võivad formuleeruda sarnaste uurimismeeskondade vahel. (Lundvall 1997: 5-15) Sarnaste huvide ja eesmärkidega võrgustikud võivad omakorda moodustada

klastreid. Klaster on (Delgado *et al.* 2014: 1785) grupp ettevõteteid, mis paiknevad geograafiliselt lähedusse ning pakuvad sarnaseid tooteid või teenuseid, olles üksteisele nii koostööpartnerid kui konkurendid. Sotsiaalne kapital tugevneb klasterites tänu ettevõtete geograafilisele lähedusele, kohalike ressursside kättesaadavusele ning tihedale seotusele piirkondlike asutuste ja institutsioonidega (Porter 1998: 82). Battaglia ja teised (2010: 137) leiavad, et klasteripõhine lähenemine aitab saavutada jätkusuutlikke eesmärke ja omaks võtta sotsiaalselt vastutustundliku ettevõtluse lähenemist. Klasteripõhise lähenemise peamiseks eelisteks on meediakuvandi parandamine, koostöö ning ühiste ressursside vastutustundliku kasutamise kõrval ka klasterisisese innovatsiooni loomine. Innovatsioonisüsteemide kontseptsioonis on üheks olulisemaks klasteriks arendus- ja teadustöö (A&T) klaster (Lukjanska 2014: 158).

Võrgustike puhul on oluline usaldus ja kommunikatsioon, mis tagab informatsiooni liikumise ning aitab tõhustada koostööd ühiste eesmärkide saavutamisel. Rõhk on sotsiaalse kapitali olemasolul ja selle kasutamisel, mis loob eeldused innovatsiooniks.

Kuna regionaalne innovatsioon on osa innovatsioonisüsteemist, siis selle mõõtmisel on kasutatud erinevaid innovatsioonisüsteemi mõõtmise vahendeid. Seppänen (2008: 2-3) leiab, et on mitmeid indikaatoreid, mida võib kasutada regionaalse innovatsioonisüsteemi hindamiseks. Kõrvutades RISi alast kirjandust, pakuvad indeksid ja registrid vaid osalist ülevaadet RISi tegurite, struktuuri ja dünaamika kohta. Stimulatsioonil baseeruv evolutsiooniline mudel lõi kogumiku ennustatavaid faktoreid (piirkondade vaheline koostöö, tehnoloogia levik), mis sobivad regioonitasandi empiirilise uuringu läbiviimiseks. Gunnarson ja Wallin (2008: 24) uurisid, kuidas muutused regionaalses innovatsioonisüsteemis on seotud majandusliku konkurentsivõimega, fookusesse võeti regiooni tehnoloogiline areng.

Doloreux ja Parto (2004: 13-17) leiavad oma töös, et arvestatav hulk uuringuid on tehtud selleks, et identifitseerida, iseloomustada ja selgitada regionaalse innovatsioonisüsteemi arengut ja allikaid. Peamiselt kasutatakse kahte raamistikku, et kontseptsiooni analüüsida. Esimene seisneb erinevate regioonide empiirilises võrdlevas uuringus, et uurida soovitud kriteeriume, tänu millele süstemaatiline innovatsioon regioonis avaldub. Taoliste uuringute peamiseks eesmärgideks on mõista, kuidas RIS

toimib ja täpsustada millised on tegurid ja mehhanismid, mis edendavad innovatsiooni ning tõstavad piirkonna konkurentsivõimet. Teine lähenemine RISi uurimisele annab olulise perspektiivi regionaalse arengu olemusse ja dünaamikasse. Selliste uuringutega on võimalik tuvastada peamisi tegureid, mis soodustavad RISi tekkimist ja kestlikkust. Lähenemine uurib regionaalse innovatsioonivõimekuse aspekte selleks, et analüüsida peamisi regionaalset innovatsioonisüsteemi iseloomustavaid ja moodustavaid elemente nagu institutsionaalseid tegureid ja ettevõtteid. Uuringu tulemusena joonistub regiooni innovatsiooni profiil, kus indikaatoriteks on haridus, regionaalne arendus- ja teadustöö ja innovaatilised tehnoloogilised patenteeritud leiutised.

Regionaalne innovatsioonisüsteem on regionaalsel tasemel toimiv formaalsetest ja mitteformaalsetest elementidest ning sidemetest koosnev võrgustik. Võrgustiku moodustavad füüsilised ja juriidilised isikud, kelle keskseks tegevuseks on õppimine, uuenduslike lahenduste rakendamine ettevõtluse edendamisel, uute turupotentsiaaliga toodete turule toomine ning ettevõtete konkurentsivõime tõstmine. Regionaalse innovatsioonisüsteemi lähenemine aitab mõista innovatsiooni tekkimist soodustavaid tegureid piirkonnas.

1.3. Riiklike tööturuasutuste roll regionaalses innovatsioonisüsteemis

Käesolev magistritöö keskendub riiklikule tööturuasutusele ehk tööturuametile, mida võib teooria raamistikku aluseks võttes määratleda kui regionaalse innovatsioonisüsteemi üht elementi, konkreetsemalt avaliku sektori institutsiooni. Võrreldes teiste institutsioonidega, näiteks ülikoolidega, on tööturuasutuste rolli regionaalses innovatsioonisüsteemis vähem uuritud. Kuna majanduse innovaatiline sooritus sõltub ettevõtete ja uurimisasutuste uuenduslikkuse võimest ning viisist, kuidas nad suhtlevad omavahel ja avaliku sektori institutsioonidega (Doloreux 2002: 253), on oluline uurida ka teiste avaliku sektori institutsioonide rolli regionaalses innovatsioonisüsteemis.

Tööturu institutsioonid on reeglid ja normid, millega tööturu toimimist reguleeritakse. Tööturu institutsioonide all vaadeldakse tööturu reguleerimissüsteeme ja asutusi, mis

avaldatav mõju palkadele ja tööhõivele (Philips *et al.* 2002: 6-8). Euroopa Liidu liikmesriigid on muutnud tööturu institutsioone, pakudes välja reforme, mis on seotud konkreetsete tööjõu segmentidega, sealhulgas registreeritud töötutega. Edukamate riikide kogemus tõestab, et efektiivne reform nõuab suuri poliitilisi muutusi nii makro- kui ka mikrotasandil. Makrotasandi muutus on seotud palgamehhanismidega. Läbi töötuskindlustuse seaduse püütakse töötajaid kaitsta tööturul toimuvate ootamatute muudatuste eest. Mikrotasandi pööre põhineb piisaval meetmete kombinatsioonil, mis koosneb lühiajaliselt makstavast töötuskindlustushüvitisest ja riiklike tööturuasutuste poolt võimaldavatest aktiivsetest tööturumeetmetest. Aktiivseteks tööturumeetmeteks on töötute individuaalne nõustamine, tööturuteabe ja karjääriinfo vahendamine, tööotsingu koolitus, ümberõpe, praktika jmt. (Arpaia, Mourre 2005: 31) Eelnimetatud kombinatsioon on aluseks aktiivsele tööpoliitikale, mis aitab inimestel toime tulla muutustega tööturul, lühendada töötuse perioodi kestust ning lihtsustada töötajate liikuvust töökohtade vahel. Aktiivne tööpoliitika on turvalise paindlikkuse (*flexicurity*) oluline element. Turvaline paindlikkus on Euroopa Liidu poliitikastrateegia, milles püütakse ühendada tööturu paindlikkus tööandjate jaoks ning tööhõivekindlus töötajate jaoks (Turvaline paindlikkus... 2009: 1). Euroopa Komisjoni määratluse kohaselt koosneb turvalise paindlikkuse kontseptsioon neljast komponendist: paindlikust tööseadusandlusest, efektiivsest elukestva õppe süsteemist, tulemuslikust aktiivsest tööpoliitikast ja kaasaegsest sotsiaalkaitse süsteemist (Flexicurity 2015).

Riiklike tööturuteenuseid (*Public Employment Services*) osutavad Euroopa Liidu liikmesriikides tööturuasutused, mis ühendavad tööotsijaid ja tööandjaid, aidates sobitada tööturu nõudlust ja pakkumist informatsiooni, tööle suunamise ning aktiivsete tööturumeetmete kaudu kohalikul, riiklikul ja Euroopa Liidu tasandil (Public... 2015). Riiklike tööturuametite peamine kohustus on aidata ettevõtetel ja töötajatel kohanduda muutuvate tööturu tingimustega. Üldjuhul on nad peamised riiklikud institutsioonid, mis vastutavad tööturu programmide rakendamise eest. (Employment... 2015)

Teenus on immateriaalne kaup, mille abil inimeste vajadusi rahuldatakse. Teenus on mitteaineline ning üldjuhul pakutakse teenust läbi tegevuse ühelt osapoolt teisele. Kotleri (1997) definitsiooni kohaselt puudub teenusel esemeline vorm ning teenus ei saa

olla kellegi omand. Grönroos (1990) rõhutab teenuste olemuse interaktiivsust kliendi ning teenuse pakkuja vahel. Riiklikud tööturuteenused on avalikud teenused, mille kättesaadavuse tagab riik kohaliku tööturuasutuse kaudu. Alves (2013: 679) toonitab, et kodanike kõrgendatud ootused paindlikele ja hästi kättesaadavatele teenustele eeldavad innovatsiooni avalikus sektoris. Innovatsioon avalikus sektoris on vahend parandamiseks majanduslikku sooritust, sotsiaalset heaolu ja keskkonnasäästlikkust. Samuti võib innovatsioon tõsta organisatsioonide efektiivust ja kvaliteeti. See seisneb vähenenud transaktsioonikuludes ning uute töökorralduslike meetodite kasutusele võtmises ja personaalsete teenuste väljaarendamises. Avaliku sektori innovatsiooni pidurdavad eelarvega piiratud ressursid, poliitilised konfliktid, seadusandlus, juhtimise ja tulemuslikkuse mõõtmisega seotud probleemid. Kultuuriline vastuvõtlikkus innovatsioonile on seotud võrduse, kättesaadavuse ja õiglusega. Kui innovatsioon on suunatud kodanikele, peab see olema disainitud ja rakendatud mitte ainult kodanike jaoks, vaid koostöös nendega. Kodanikud ja ettevõtted on üliolulisteks algallikateks ja ideede genereerijateks, kuna nad tunnetavad otseselt uute poliitikate ja teenuste mõju. Tuginedes uuringutele järeldeb Alves, et teeninduskeskne lähenemine (*Service-Dominant Logic*) annab võimaluse avalikke teenuseid radikaalselt innoveerida, kuna põhineb avalike teenuste osutamise protsessi osalejate oskustel ja võimel. Teeninduskeskne lähenemine (Lusch, Nambisan 2015: 156) võimaldab leiutajal, ettevõtjal või innovaatoril vaadelda teenust kui sõltumatut mõttemudelit nii aineliste kui mitteaineliste innovatsioonide teostamiseks. Nimetatud lähenemine keskendub teenindusprotsessile. Tootekeskne lähenemine (*Goods-Dominant Logic*) keskendub konkreetsele ainelisele tootele. Lusch ja Nambisan väidavad, et teeninduskeskse lähenemise perspektiivist on kõik toote innovatsioonid ka teeninduse innovatsioonid, kuna toode on vahend, mida kasutatakse teenuse pakkumisel. (*Ibid.*: 157)

Avalikke tööturuteenuseid osutavad riiklikud tööturuasutused. Riiklike töövahendusteid pakkuvate asutuste efektiivsust ja mõju tööturule ei ole palju uuritud. Meyer juhtis tähelepanu sellele, et intensiivne juhendatud tööotsing tõstab oluliselt inimeste individuaalset tööhõivet. (Meyer 1995, viidatud Fougère *et al.* vahendusel 2009: 847) Fougère *et al.* (2009: 867) leidsid, et riikliku tööturuameti teenuste kasutamine on tööandjatele kasulik, kuna aitab kokku hoida kulusid, mida nad

personaliotsingu peale kulutaksid. Samuti leidsid nad, et vähese hariduse ja oskustega inimeste võimalus tööle saada tõuseb märgatavalt läbi riiklike tööturuasutuste teenuste. Kõrge töölerakendumise taga võib olla kvaliteetne tööturuametite eelvaliku teenus ja töövahenduskonsultantide tulemuslik töö ning abi.

Demograafilised muutused esitavad väljakutseid tööjõupotentsiaaliga inimeste tööturule meelitamiseks ja seal hoidmiseks. Riiklikud tööturuasutused peavad olema võimelised pakkuma kvaliteetseid personaliteenuseid ka vananevale elanikkonnale ja kõrge kvalifikatsiooniga tööjõule (Colley 2013: 1047-1048).

Avalikke tööturuteenuseid osutavatel tööturuasutustel on pöördeline roll aitamaks kaasa kõrge tööhõive saavutamisele, produktiivsusele ning sotsiaalsele sidususele. Seepärast on ühiskonna ootused ja nõudmised nendele asutustele kõrged ja eeldatakse, et arenemine ning innovaatiline lähenemine on prioriteetsed. (Thijs, Staes 2012: 3) Riiklike tööturuasutuste strateegia aastaks 2020 sõnastab eesmärgid, mille poole juba täna liigutakse. Probleemiks on aktiivse tööealise elanikkonna vananemine ning tööjõu kättesaadavus, mis eeldab valitsuste ennetavat ja planeerivat tegevust tööjõu säilitamisel. Samal ajal tuleb mõista, et uue pealekasvava põlvkonna arusaamad tööst, ootused avalikele teenustele ning pädevused on teistsugused. Neid on vorminud kiire tehnoloogia ja infoühiskonna areng. Jätkuvalt on probleemiks ebakõla tööjõu nõudluse ja pakkumise vahel, mille tagajärjel ei leia inimesed omale sobivat tööd ning tööandjatel on puudu sobiva kvalifikatsiooniga töötajatest. Nende probleemidega toimetulek nõuab kiiret reageerimist, paindlikkust ning eelkõige nutikaid ja loovaid lahendusi. Arvestada tuleb muutunud tööturuga, mis tähendab töötaja jaoks ebastabiilsemaid ja mitmeid töösuhteid aktiivse tööelu vältel. Sellest tulenevate riskide maandamisel on oluline roll karjäärijuhtimisoskuste omandamisel, mis aitab tõusude ja mõõnadega tööelus paremini toime tulla. Riiklike tööturuasutuste töötust ennetav roll seisneb võimalike karjääriüleminekutele reageerimises ning see puudutab inimeste liikumist nii töökohtadel kui tööturult eemale. See on väga oluline ja loomulik liikumine, mis on tingitud majandusliku olukorra muutusest ning inimeste isiklikust arengust. Senisest suuremat tähelepanu pööratakse tööandjate vajaduste väljaselgitamisele ning

kvaliteetsele abistamisele. Püütakse leida tasakaalu paindlikkuse ja turvalisuse vahel nii töötajate kui tööandjate jaoks. (Riiklike... 2015)

Riiklike tööturuasutuste rolli muutus ühiskonnas seisneb väljakutses hoida inimesi kauem tööhõives ning võimaldada seda teha teisiti kui seni. Selle eesmärgi saavutamiseks tuleb tööjõu nõudlusele ja pakkumisele läheneda holistilisest vaatenurgast. Selleks, et paremini arvestada muutustega tööturul, võiks holistiline perspektiiv tähendada ühendusteede loomist ja institutsiooniliste piiride ületamist. Koordineeritud koostöö avaliku- ja erasektori ettevõtete vahel on võtmetähtsusega, kuna see toob esile tööjõu nõudluse ja pakkumise erinevused ja nende ühildamise võimalused. Riiklike tööturuasutuste roll on oskuslikult juhtida tööturu osalisi (tööotsijaid, tööandjaid, teenusepakkujaid), et tulemuslikumalt koostööd teha ning uuendusi läbi viia. Seda tuleb teha teenuste disaini põhimõtetele omasel kliendikesksel moel. Karjääriüleminekute sujuvamaks muutmisel on oluline hariduse ja tööturu vaheliste seoste mõistmine. Siinkohal on tööturuasutused aktiivseteks suhtlejateks osalistega, kes kuuluvad klastritesse, mis teevad kindlaks inimeste oskusi, võimeid ja aitavad isiklike profiile luua, sobitada neid tööturu konteksti ning vastavalt sellele väljaõpet teostada. Eelkõige peab suhtlus keskenduma lisandväärtuse loomise võimalusele, mida riiklikud tööturuasutused tänu tööturuteabele saavad anda haridusele ja kutseõppele. Samuti peab prioriteetide hulgas olema jätkusuutlik konkurentsivõime tugevdamine stimuleerides elukestvat arengut. Tuleb luua ja pakkuda teenuseid, mis võimaldavad töötute oskusi arendada ja sellega oma tööalase karjääri pikendamisesse investeerida. Arvestada tuleb nii kohest reageerimist vajavate lahenduste pakkumisega kui pikaajaliste tööturgu puudutavate prognoosidega. Aktiviseerimismeetmed peavad olema jätkusuutlikud ning tooma kasu nii tööotsijale, tööandjale kui tööturule tervikuna. Jätkusuutlikkus saavutatakse tänu karjäärijuhtimisoskusele, mis aitab karjääriüleminekutega toime tulla. Riiklike tööturuasutuste võimuses on virgutada sotsiaalset uuendustegevust propageerides uut tüüpi vabasid töökohti või töövorme. Riiklikud tööturuasutused peavad suutma tagada tööturupoliitika võimalikult suure mõju, hoolimata majanduslike, sotsiaalsete või rahanduslike olude muutlikkusest. See eeldab paindlikkust ning võimet reageerida mõjusalt pidevalt muutuvatele avalikkuse ja tööturupoliitilistele nõuetele. Paindlikkuse saavutamiseks on mitmeid viise, sealhulgas

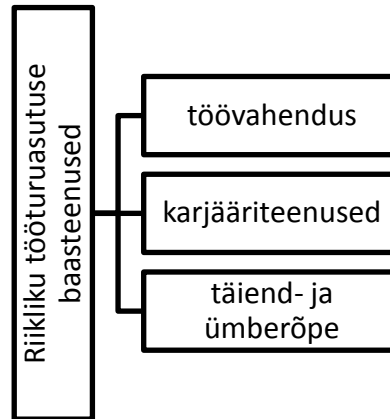
võrgustikutöö tõhustamine, teenuste disainimine, asutuse ümberstruktureerimine või muud võtted. (Riiklike... 2015)

Tööturu paindlikkus seisneb tööturu reaktsioonikiiruses sotsiaalsetele ja majanduslikele muutustele (Eamets, Krillo 2010: 3). Eamets ja Krillo (*Ibid.*: 7) pakuvad välja tööturu paindlikkuse kontseptsiooni, mille keskmes on inimeste staatuse muutumine tööturul ning ettevõtjate poolt uute töökohtade loomine ning nende sulgemine. Selles kontekstis on oluline, kuivõrd lihtne on inimestel liikuda töötasu staatusest hõivesse ja vastupidi ning kui lihtne või keeruline on ettevõtete jaoks uute töökohtade loomine ja nende kaotamine. Antud lähenemine kirjeldab tööturu institutsioonide rolli paindlikkuse saavutamisel. Käesoleva magistritöö temaatikat silmas pidades on olulisem roll tööpoliitikal. Seda kajastatakse seadusandluses: riigi poolt pakutavad tööturuteenused, sh. palgasubsiidiumid ja ümber- ning täiendõppe rahastamine, mille mõju tööturu paindlikkusele hindavad Eamets ja Krillo kahetiseks. Mõju sõltub muutustest majanduses.

Riiklikud tööturuasutused viivad ellu tööpoliitikat, hõlbustades tööturu paindlikkust, mille peamine väljakutse seisneb tasakaalu saavutamises dünaamiliste ning efektiivsete töösuhete ning töötajate turvalisuse vahel.

Paindlikkus ja kiire reageerimine, olemasolevatele probleemidele uute lahenduste leidmine on innovaatiline tegevus, mis tugineb süsteemis töötavate inimeste mõtteviisil. Seega peavad riiklikes tööturuasutustes töötavad inimesed ka ise olema uuendusmeelsed ning innovatsiooni potentsiaaliga. Eelnevat kokku võttes, võib riiklike tööturuasutuste panuse taandada baastegevustele, mille teostamise kvaliteedist sõltub, kas suudetakse oma eesmärgi täita või mitte. Esiteks loovad tööturuasutused võrgustiku tööandjatest, haridusasutustest, tugiorganisatsioonidest ja teistest era- ja avaliku sektori institutsioonidest, kelle omavahelist suhtlust ja koostööd nad koordineerivad ning initsieerivad. Tööturuasutuste kohustus on olla oma regioonide lühi- ja pikaajaliste tööjõuvajaduste tundja. See saab toimuda tihedas koostöös eelnimetatud organisatsioonidega, mida toetatakse erinevate tööturuteenustega. Nagu teisedki avalikke teenuseid pakuvad organisatsioonid peavad ka tööturuasutused teenuste loomisel ja arendamisel lähtuma teenuste disaini põhimõttest ehk kliendikesksusest.

Baasteenuste kategooriad (joonis 4) võib üldjoontes jagada kolmeks: karjääriteenused, töövahendus, ümber- ning täiendõpe. Need on primaarsed teenused, mille parendamine ja uuendamine on tööturuasutuste jätkusuutliku tegevuse garantiiks.



Joonis 4. Riikliku tööturuasutuse baasteenused (autori koostatud)

Bimrose ja teised (2014: 1-8) leiavad, et riiklikud tööturuasutused ja seal töötavad inimesed peavad toime tulema fundamentaalse väljakutsega, mis seisneb vajaduses muuta seniseid strateegiaid selleks, et võidelda tõusva töötuse ja demograafiliste muutustega ning pakkuda tõhusaid teenuseid. Selle väljakutse peamine lahendus näib peituvat võimes kohandada paindlikult oma karjääri, mis aitab hakkama saada elu jooksul ettetulevate haridust, tööturгу ja elukutseid puudutavate valikutega. Tööturuasutuse spetsialistid toetavad oma kliente, et neis arendada oskust karjääriotsuseid teha. Lisaks sellele tuleb ka spetsialistidel täiustada vastavaid oskusi enda isiklikus elus, mis aitab muuta nende individuaalset ja kollektiivset professionaalset identiteeti. See on keeruline ja jätkuv õppimise protsess. Selleks, et kliente efektiivselt nõustada, peavad tööturuasutused ise olema valmis reageerima sotsiaalmajanduslikele ja tehnoloogilistele muutustele, mis toimuvad läbi individuaalsete ja kollektiivsete oskuste arendamise, teadmiste, pädevuste ja karjääriotsuste tegemise, kasutades selleks õppimist (nii formaalset kui mitteformaalset) ning olles mobiilne ning paindlik. Oluline on, et tööturuasutused suudaksid defineerida abi, mida nad saavad pakkuda arvestades klientide heterogeensete vajaduste ning võimetega. Riiklike tööturuasutuste ülesanne seisneb tasakaalu leidmises, mis tuleb

saavutada seaduste ja regulatsioonide ning inimlike tegurite, nagu motivatsioon, võimed ja oskused vahel.

Innovatsioon organisatsioonis, sealhulgas nii era- kui avalikus sektoris seisneb muutuste sisseviimises organisatsiooni peamiste eesmärkide saavutamiseks kasu tooval viisil. Võttes aluseks OECD Oslo Käsiraamatu innovatsiooni põhitüübid, saab neid kasutada riiklike tööturuasutuste tegevusi kirjeldades.

Tabel 2. Innovatsioon tööturuasutuses (Hartley 2005, viidatud Thijs, Staes 2012: 4 vahendusel; autori kohandustega)

Innovatsiooni põhitüüp	Kirjeldus	Näide
Tooteinnovatsioon	Uued tooted või teenused	Andmebaasid (töövahendusportaal)
Protsessiinnovatsioon	Protsesside efektiivsemaks ja paindlikumaks muutmine	Helistamiskeskus, mitmetasandiline klienditeenindus (töövahenduskonsultant ja juhtumikorraldus), tööprotsesside tõhustamine, talendipank, proaktiivne lähenemine, uued teenuste pakkumise viisid
Turundusinnovatsioon	Turgude laiendamine, uued disainilahendused ja müügimeetodid	Maine tõstmine tööandjate silmis
Organisatsiooniinnovatsioon	Uuendused juhtimises ja töökorralduses, struktuuris	Uued spetsialistid

Tabelis 2 on integreeritud tööturuasutuste tegevused innovatsiooni põhitüüpide võtmes, mis näitab, et innovatsioon on võimalik ja vajalik ka riiklikes tööturuasutustes.

Riiklikel tööturuasutustel on otsustav roll rakendamaks tööturualaseid poliitilisi meetmeid Euroopa ja rahvusvahelisel tasandil. Selleks on kehtestatud ambitsioonikad standardid. Tööturuasutustelt eeldatakse organisatsioonilist küpsust et neile esitatud väljakutsetele ja nõudmistele vastata. Jätkuv organisatsiooniline areng ja parendamine, õppimine ja innovatsioon, mis võimaldavad täita neile pandud kohustusi kvaliteetselt, peavad olema kõigi riiklike tööturuasutuste prioriteediks. Tööturu organisatsioonid peavad olema avatud ja vastuvõtlikud uuendustele. Innovatsioon ja areng võivad toimuda ka üsna kaootilisel ja struktureerimata viisil, kuid innovatsiooni ja täiustumise poole püüdlemine nõuab arengu stimuleerimiseks struktureeritud lähenemist. Esiteks

tuleb märgata ja identifitseerida parendamist vajavad probleemid. Tuginedes uuringule, mille viisid läbi Thijs ja Staes, on arengu potentsiaalid seotud poliitika, organisatsiooni, professionaalsuse ja kasutajakesksusega. (Thijs, Staes 2012: 28) Organisatsioonisisene innovatsioon saab toimuda läbi töötajate ja klientide vajaduste tundmise. Professionaalsus saavutatakse heade praktikate jagamise käigus nii teiste riikide tööturuasutustega kui ka suhtluses koostööpartneritega. Kliendikesksuses võib ära tunda teenuste disaini põhimõtte rakendada muutusi, mis on kasutajasõbralikud. Arvestada tuleb nii sisekliendi (töötaja) kui väliskliendi (töötud, koostööpartnerid) vajadustega. Pidev tähelepanu ja uuringud on olulised.

Organisatsioonisisene innovatsioon on riiklike tööturuasutuste jaoks olulisel kohal ning see aitab kaasa välisele innovatsioonile. Organisatsioonisesed innovaatilised lähenemised soodustavad uuenduste levikut väljapoole kuni valitsuse tasemeni välja. Uusi lahendusi võidakse otsida katse-eksituse meetodil ning arvestama peab vigade tegemise võimalusega. Riskide maandamiseks tuleb läbi viia pilootprojekte ja uuringuid, teha eksperimente ning jagada saadud tulemusi õppimise eesmärgil kolleegide ja partneritega. (Thijs, Staes 2012: 28) Innovatsioon algab organisatsioonis töötavatest inimestest, kelle leidlikkust ja uudishimu tuleb julgustada ning inspireerida selleks, et soodustada innovatsiooni levikut ja kasutuselevõttu.

Regionaalsete innovatsioonisüsteemide kirjanduses on pühendatud suhteliselt vähe tähelepanu tööjõule ja tööjõu arengu protsessidele, kuid tärkamas on arusaam, et see on keskse tähtsusega regioonide konkurentsivõimes. Andekate inimeste kaasamise, koolitamise ja ümberõppe võimalused konkreetsetes piirkondades sõltuvad nii tööjõu kvaliteedist kui ka piirkondade, institutsioonide ja poliitika iseloomulikest tunnustest. Asheim ja teised (2011: 886-888) leiavad, et vaja on teaduslikult uurida mehhanisme ja protsesse, mis loovad innovatsiooni. See tähendab, et uurida tuleb inimkapitali ja kohaliku tööturu arengut ning seda, kuidas teadmus liigub organisatsioonide vahel. Eriti oluline on suurendada mõistmist teadmuse allikatest ning teguritest, mis mõjutavad teadmiste leviku kiirust ning ulatust. Pieroni ja Pompei (2008: 217-219) järeldavad empiiriliste uuringute tulemustele tuginedes, et tööturu paindlikkus võib mõjutada teadmuse levikut ja selle kogumisprotsessi regionaalses innovatsioonisüsteemis.

Kuna üheks ettevõtjate majandusarengut tagavaks teguriks on kvalifitseeritud töötajad, puutuvad töötajate värbamisega kokku kõik ettevõtjad. Tööandjate jaoks on oluline, et kohalik haridussüsteem toetaks nende tööjõuvajadust ning oleks olemas ka riiklikult organiseeritud töövahendussüsteem. Innovatsiooni soodustavad eelkõige inimesed tänu kellele sünnivad uued ja head ideed, mida rakendades suudetakse leida lahendusi erinevatele probleemidele.

Regionaalse innovatsiooni elemendina pole riiklikke tööturuameteid kuigi palju uuritud, kuid nende osatähtsust pole ka alahinnatud. Piirkonna eripära väljendub regiooni sotsiaalmajanduslikus koosluses, mis mõjutab piirkonna innovatsioonisooritust. Riiklikud tööturuametid, olles innovatsioonisüsteemi avaliku sektori haldusalasse kuuluvad asutused, saavad läbi poliitika, regulatsioonide ja standardite kaasa aidata olulise innovatsioonisisendi ehk inimressursi kvaliteedi parandamisele.

Olulisel kohal on mõista tööturuteenuste loomise ja osutamise terviklikkust. Tööturuasutuste tegevused ühendavad mitmeid ainevaldkondi (sotsiaaltöö, pedagoogika, andragoogika, meditsiin, psühholoogia, ettevõtlus jne) tänu millele eeldatakse nendes töötavatelt inimestelt laiapõhjalisi ning mitmekülgeid teadmisi. Kõikide distsipliinide peensusteni tundmine ei ole eesmärk omaette, seepärast tulebki silmas pidada holistilist ehk terviklikku lähenemist, mis aitab mõista tööturusüsteemi tervikpilti. Tööturu muutustele operatiivne reageerimine näitab süsteemi tugevust ning sisendab kodanikesse turvatunnet. Riiklike tööturuasutuste jaoks on olulisel kohal ka mainekujundus, seda nii kohalikul, riiklikul, kui rahvusvahelisel tasemel. Ettevõtted peavad neis nägema usaldusväärset partnerit, kellega koostöös suudetakse tagada inimestele sujuvad karjääriüleminekud. Tänu tööturuteabele, mida tööturuasutused evivad, saavad nad olla vahendajateks ettevõtete ning haridusasutuste vahel, tagamaks selle, et tööandjatel oleks võimalik nende vajadustele vastavat tööjõudu leida ning haridusasutused võiksid koolitada tööturul nõutud töötajaid. Tööturuametid on kompetentsikeskused, kuhu investorid pöörduvad selleks, et saada ülevaade kohaliku tööturu olukorrast. Majanduskriiside ning tööealise elanikkonna vähenemise ja vananemise tingimustes tõuseb riiklike tööturuametite tähtsus veelgi, kuna senise pigem tagajärgede leevendamisele suunatud tegevuse kõrval oodatakse neilt ka ennetavaid ja

loovaid lahendusi, kuidas inimesi kauem ja kõrgema tootlikkusega tööhõives hoida. See tähendab, et tööandjate ootused tööturuasutuste osas tõusevad veelgi ning nende roll regionaalses innovatsioonisüsteemis muutub aina olulisemaks. Riiklikud tööturuasutused koos teiste innovatsioonisüsteemi elementidega loovad ja jagavad teadmisi. Innovatsiooni võivad esile kutsuda kõik süsteemis osalejad, andes tõeke majanduse arengule. Riiklike tööturuasutuste tugevuseks on eelkõige tööturualaste teadmiste kogumise ja jagamise pädevus tänu millele suudetakse kaasa aidata majanduse struktuurimuutustest tulenevate kohanemisprobleemide leevendamisele.

Teoreetilise osa kokkuvõtte on magistritöö eesmärgi saavutamiseks püstitatud uurimisülesannete ja tulemuste kaupa esitatud tabelis 3.

Tabel 3. Teoreetilise osa kokkuvõtte (autori koostatud)

Uurimisülesanne	Tulemus
Ülevaade innovatsioonisüsteemide teoreetilisest käsitlusest	Interaktiivsus (Lundvall), õppimine ja teadmus (Edquist, Cooke)
Regionaalse innovatsioonisüsteemi olemus ja selle elemendid	Piirkonna ressurssidel põhinev interaktiivne teadmuse levik (Doloreux). Elementideks era- ja avaliku sektori ettevõtted, institutsioonid (Freeman, Malerba)
Riiklike tööturuasutuste roll regionaalses innovatsioonisüsteemis	Inimkapitali ja kohaliku tööturu areng, teadmuse liikumine organisatsioonide vahel (Bimrose, Asheim, Smith, Oughton). Organisatsioonisisene innovatsioon (Thijs, Staes)

Innovatsioonisüsteemid on avaliku ja erasektori asutustest koosnevad võrgustikud, mis koostöös loovad, kasutavad ja levitavad uuenduslikke lahendusi eesmärgiga tagada riigi majandusareng. Regionaalse innovatsioonisüsteemi käsitlus tugineb ideele, et geograafilise piirkonna kohalikud ressursid on ettevõtete konkurentsivõime saavutamise aluseks. Riiklikud tööturuasutused on regionaalse innovatsioonisüsteemi elemendid, mille eesmärk on kaasa aidata kohaliku tööturu ja inimkapitali arengule ning hõlbustada teadmuse liikumist organisatsioonide vahel.

2. EMPIIRILINE UURING EESTI TÖÖTUKASSA ROLLIST PÄRNUMAA REGIONAALSES INNOVATSIOONISÜSTEEMIS

2.1. Uuringu meetoodika ja valim

Käesoleva magistritöö empiirilise osa eesmärgiks on uurida Pärnumaa regionaalse innovatsioonisüsteemi elemente ning Eesti Töötukassa rolli süsteemis. Uuringu tulemustele põhinedes teha ettepanekuid, kuidas parandada töötukassa teenuste toel regionaalset innovatsioonisüsteemi Pärnumaal. Andmeid koguti dokumendianalüüsi ja intervjuude käigus.

Regionaalse innovatsioonisüsteemi mõiste hõlmab erinevate asutuste sümbiootilist võimekust teha koostööd, seega on fookuses piirkonna kooperatsioon ja teadmiste jagamise võime. Üldised koostööd ning arendustegevust puudutavad eesmärgid kajastatakse era- ja avaliku sektori asutuste strateegilistes dokumentides ja arengukavades. Selleks, et saada ülevaade Pärnumaa innovatsioonisüsteemi komponentide kohta, teostati kvalitatiivne uurimus dokumendianalüüsi meetodit kasutades. Dokumendianalüüs kui protseduur, mis vaatab ja hindab informatsiooniallikaks olevaid dokumente, koosneb dokumentide valimisest, nendes leiduva info mõtestamisest ja sünteesimisest (Bowen 2009: 32). Seega on dokumendianalüüsi uurimisobjektiks peamiselt arengukavad, millest on otsitud koostööd ja arengut soosivate tegevuste kirjeldusi ning leidude põhjal hinnatud, kuidas neis eesmärkide saavutamiseks vajalike tegevusi ja väärtusi kajastatakse. Dokumendianalüüsi uurimisobjektid on: Pärnumaa 2030+ arengustrateegia, maakondlike arenduskeskuste võrgustiku strateegia 2014-2020 ning Pärnu linna, Pärnu ettevõtluse, Pärnu linna haridusvaldkonna, Pärnumaa Kutsehariduskeskuse, Tartu

Ülikooli Pärnu kolledži ja Eesti Töötukassa arengukavad. Dokumendianalüüsiks kasutatud allikad pärinevad avalikest andmekogudest.

Dokumendianalüüs võib olla iseseisev uurimismeetod, kuid antud magistritöös täiendab see teist töös kasutatud kvalitatiivse andmete kogumise meetodit, intervjuud. Selleks, et välja selgitada, millisena tunnetavad Pärnu ettevõtted Pärnumaa regionaalset innovatsioonisüsteemi, milliste innovatsioonisüsteemi elementidega nad suhtlevad ja kas ning millist rolli näevad töötukassa tegevusel selles, viidi läbi poolstruktureeritud intervjuud. Intervjuu on vestluse vorm, mille käigus kogutakse andmeid uurimisprobleemi lahendamiseks (Õunapuu 2014: 170). Intervjuu käigus on võimalus intervjuueeritavatelt saada infot, kuidas nad nähtusi mõistavad. Intervjuudel on mitmeid vorme, kuid antud töös on kasutatud poolstruktureeritud ning telefoniintervjuud. Poolstruktureeritud intervjuu on osaliselt standarditud vestlus (*Ibid.*: 172). Autor otsustas kasutada poolstruktureeritud intervjuu vormi, kuna see annab võimaluse sõnastada küsimusi paindlikult ning vajadusel muuta küsimuste järjekorda ja küsida täpsustavaid lisaküsimusi. Intervjuueeriti Pärnumaa ettevõtjaid ning Eesti Töötukassa ja Pärnumaa Ettevõtlus- ja Arenduskeskuse esindajat. Intervjuueeritavatelt küsiti küsimusi, mis on grupeeritud kahte rühma. Selleks, et uurida, millised on Pärnumaa innovatsioonisüsteemi elemendid ja nende omavaheline suhtlus, küsiti intervjuueeritavatelt ettevõtete ning organisatsioonide vahelise koostöö ning sellest sündiva arengu kohta. Selleks, et uurida, millised on tööandja ootused tööjõule ja kuidas saaks töötukassa tööturuteenuste toel lahknevasi töötute kompetentsides ja tööandja poolt soovitud kompetentsides leevendada või kõrvaldada, küsiti intervjuueeritavatelt personalitööd puudutavaid küsimusi. Intervjuud viidi läbi veebruaris 2015, need lindistati ning transkribeeriti. Intervjuude analüüs toimus kvalitatiivse sisuanalüüsi meetodil, kasutades juhtumiülest ehk horisontaalset analüüsi (*cross-case analysis*). Antud meetod valiti, kuna see võimaldab koguda kokku ja võrrelda erinevate intervjuude tekstiosi konkreetsete teemade lõikes. Intervjuude transkribeeritud tekstid jaotati kategooriatesse, mis moodustati vastavalt intervjuu kavale (vt lisa 1). Intervjuud kestsid 45 minutit kuni poolteist tundi. Intervjuude läbiviimisel kasutati ettevõtte esindaja poolt eelistatud vormi, seega oli nii silmast-silma intervjuusid kui ka telefoniintervjuusid.

Valimisse (vt lisa 2) kuuluvad kuue ettevõtte ja kahe institutsiooni esindajad. Institutsioonidest kuulub valimisse Eesti Töötukassa Pärnumaa osakond, kuna magistr töö keskmes on töötukassa teenused ning Pärnu maakond ja Pärnumaa Ettevõtlus- ja Arenduskeskus, mis on maakonna olulisem ettevõtluse toetamisele orienteeritud tugiorganisatsioon. Ettevõtete valimisel on lähtunud põhimõttest, et kaetud saaksid maakonna võtmevaldkonnad ning on tagatud, et valimisse kuuluksid nii töötukassa teenuseid tundvad ja kasutavad ettevõtted, kui ka seda mitte tegevad ettevõtted. Intervjueritud ettevõtetest kuuluvad töötajate arvu poolest neli suure ettevõtte, üks keskmise suurusega ja üks väike ettevõtte hulka. Vastajate positsioonid ettevõtetes on erinevad, intervjuusid andsid kaks juhatuse liiget, üks tegevjuht, üks osakonna juht, neli personalijuhti. Mõnede ettevõtete esindajate konfidentsiaalsuspalve tõttu intervjueritavaid nimepidi ei nimetata. Järgnevalt antakse ülevaade valimisse kuulunud organisatsioonidest (institutsioonid ja ettevõtted), milleks on Eesti Töötukassa, Pärnumaa Ettevõtlus- ja Arenduskeskus, AS Wendre, Tervis Spaa Grupp, AS Reideni plaat, OÜ Valmos, AS Savi, OÜ AQ Lasertool.

Eesti Töötukassa on 2002. aastal Töötuskindlustuse seaduse alusel tegevust alustanud avalik-õiguslik juriidiline isik. Eesti Töötukassa korraldab töötuskindlustust ning viib ellu tööturupoliitikat, mille eesmärgiks on tagada töötuse ajal tööotsingute toetamiseks osaline sissetulek, hüvitised ja nõuded töötajatele koondamise või tööandja maksejõuetuse korral ning tööealise elanikkonna võimalikult kõrge tööhõive, pikaajalise töötuse ja töölt tõrjutuse ennetamine. (Töötukassast 2015) Töötukassa tähtsaim ülesanne on töötajatele, tööotsijatele ja tööandjatele kiiresti muutuval tööturul turvatunde pakkumine, mida teostatakse läbi tööturuteenuste, mis aitavad leida töö ja töötaja. Töötukassa klientideks on lisaks tööotsijatele tööandjad, kelle vajadusi saada tuge töökohtade loomisel ja majandustegevuse ümberkorraldamisel ning leida kvalifitseeritud tööjõudu, töötukassa arvestab. Töötukassa väljendab oma missioonis usku, et iga inimese jaoks on sobiv töö, mis tagab parima sotsiaalse kaasatuse ning majandusliku toimetuleku. Missiooni teostamiseks viiakse kokku tööotsijaid ja tööandjaid, kellele aidatakse leida sobivaid töötajaid, koolitades neid vajadusel konkreetsele ametikohale sobivaks. Samuti toetatakse tööandjaid töökohtade loomisel ja töötajate töölevõtmisel. (Arengukava 2014: 5) Olulisel kohal on ka kogukonnapõhine

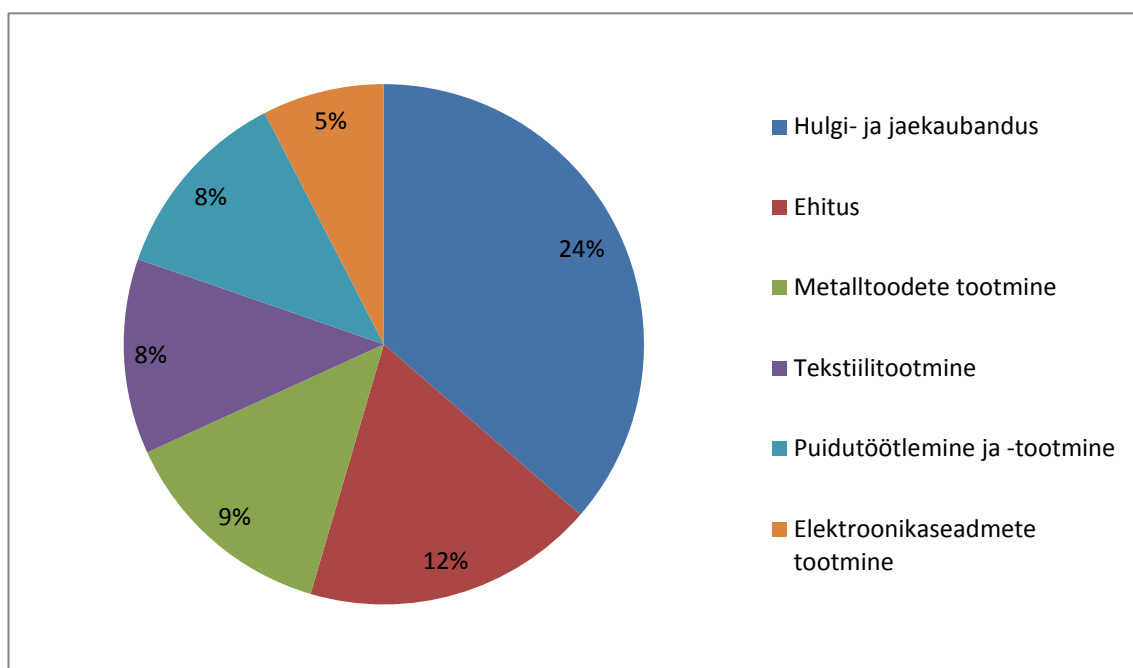
koostöö kohalike omavalitsustega, seda eelkõige pikaajaliste ja sotsiaalsete erivajadustega töötute tööle aitamisel. Töötukassa põhiväärtused, milles töötukassa kõigis oma tegevustes juhindub on usaldusväarsus, koostöövalmidus ja uuenduslikkus. (Arengukava 2014: 5-6) 2012. aastal alustas töötukassa koostöölepete sõlmimist ettevõtetega, kellega neil on olnud pikaajaline ja mitmekülgne koostöö. Koostöölepe partnerites nähakse olulisi kaasaraajajaid, kes aitavad töötukassa poolt pakutavatel tööturuteenustel parimal moel vastata tööturu ootustele. Koostööpartnerid on toeks tööpraktika korraldamisel, et tagada töötajate väljaõpe täna kehtivate ja vajaminevate oskuste tasandil. Töötukassa saab omalt poolt partnereid toetada vabade töökohtade täitmisel ning võimaldada tööandjatel oma ettevõttes töötamise võimalusi klientidele tutvustada. (Koostöövõimalused... 2015) Töötajate ja tööandjate efektiivses kokkuviiemises on kriitilise tähtsusega tööturu osapoolte usaldus tööturuinstitutsioonide vastu, mille tagab osapoolte koostöö pakkudes ning soovides teavet vabade töökohtade ja töötute kohta (Eamets *et al.* 2010: 8).

Sihtasutus Pärnumaa Ettevõtlus- ja Arenduskeskus (PEAK) toetab piirkonna arengu kaudu Eesti sotsiaal - majanduslikku konkurentsivõimet ja elanikkonna rahulolu kasvu olles üleriigiline professionaalne koostöövõrgustik. Tegevusprioriteetideks on ettevõtete tootlikkuse ja ettevõtlusaktiivsuse suurendamine; kodanikuühenduste tegutsemisvõimekuse suurendamine; era- ja avaliku sektori koostöövõimekus ning ettevõtluskeskkonna atraktiivsuse suurendamine eesmärgiga luua tasuvaid töökohti, parandada avalike teenuste kvaliteeti ja kaasata lisainvesteeringuid. (Strateegia 2014)

Statistikaameti 2014. aasta andmetel on Pärnumaa 6959 ettevõttest ligi 95% mikroettevõtted (kuni 10 töötajat), 4,5% väikeettevõtted (10-49 töötajat), alla 1% keskmise suurusega ettevõtted (50-249 töötajat) ja 0,09% Pärnumaal registreeritud ettevõtetest ehk 6, on suurettevõtted, kus töötab üle 250 töötaja (Statistilise profiili...2015).

Maakonna võtmevaldkonnad on tervis ja heaolu, metallitööstus, tekstiilitootmine, puidutöötlemine, elektroonikatööstus. Pärnumaa majandusharude müügimahtude suhtelises võrdluses on esikohal hulgi- ja jaekaubandus, järgnevad ehitus, metalltoodete tootmine, tekstiilitootmine, puidutöötlemine ja puittoodete tootmine ning

elektroonikaseadmete tootmine. Pärnumaa majandusharude suhtelised müüginahud on esitatud joonisel 5.



Joonis 5. Pärnumaa majandusharude müüginahud (Ettevõtlik... 2014 andmetel)

Pärnumaa suurimate tööandjate hulgas on kaubandusettevõtete kõrval ka tööstusettevõtteid, näiteks Wendre, Scanfil, Skano, Note Pärnu, Valmos, Säästke, Ecobirch, MS Balti Trafo. Maakonna iseärasus seisneb suurte spaaettevõtete olemasolus, nagu Tervis, Estonia, Viiking. Viimastel aastatel on töötajate arvud suurenenud metalltoodete tootmises ja metsamajanduses. (Ettevõtlik... 2014:6-8)

AS Wendre on 1935. aastasse ulatava ajalooga tekstiilitoodete tootmisega tegelev ettevõtte, mis pakub täislahendust tootearendusest ja turundusest ladustamise ning kauba kohale toomiseni. Wendre põhitegevuseks on tekkide ja patjade tootmine ja eksport. Ettevõtte prioriteetideks on vastutustundlikkus keskkonna, energiasäästu ja kogukonna suhtes. (Wendre 2015) Ettevõttel on Pärnus 700 töötajat. 2014. aastal sõlmisid Eesti Töötukassa ja AS Wendre koostöölepe.

Sanatoorium Tervis on Eesti suurim, 494 voodikohaga, kolmele tärnile vastav ravispaa Pärnu rannarajoonis, mis juba üle 40 aasta pakub professionaalset kuurortravi (Tervis

2015). Tervise Paradiis on 2004. aastal Pärnu rannarajoonis avatud 244 voodikohaga nelja täni spaa-hotell ja veekeskus (Terviseparadiis 2015). Sanatoorium Tervis ja Tervise Paradiis kuuluvad Tervis Spaa Gruppi, mis annab tööd 440 inimesele. 2013. aastal sõlmisid Eesti Töötukassa ja Tervis Spaa Grupp koostöölepe.

AS Reideni plaat on 1993. aastast ehitusmaterjale (vahtpolüstüreenist soojustusmaterjale) tootev ettevõtte, millel on tootmisüksused Kadriinas ja Pärnus (Reideni plaat 2015). Kahes tehases kokku töötab 43 pikaajalise töökogemusega kvalifitseeritud töötajat, neist 32 Pärnus.

OÜ Valmos on puidutöötlemise ettevõtte, mis 2004. aastast toodab Pärnu linna lähistel Audru vallas asuvas tehases spooni. Enamus toodetavast spoonist läheb ekspordiks Euroopasse. Ettevõtte pöörab suurt tähelepanu klientide vajaduste täitmisele ning keskkonna säästmisele. (Valmos 2015) Spoonitehases töötab 268 inimest.

AS Savi on 1992. aastal loodud ehitusettevõtte, mis teostab vaia-, betooni-, ja sanitaartechnilisi töid ning tegeleb ehitustööde peatöövõtuga. Töid teostatakse Eestis, Belgias, Hollandis. (Savi 2015) Ettevõtte annab tööd 59 pikaajalise töökogemusega töötajale.

OÜ AQ Lasertool on AQ Group AB tütar-ettevõtte, mis tegutseb Eestis alates 2003. aastast Pärnumaal Audru vallas ning 2014. aastast Harjumaal. Pärnumaal asuva tehase põhitegevuseks on metallist komponentide ning koostude tootmine rahvusvahelistele koostööpartneritele erinevates tööstusharudes nagu auto-, energeetika- ning rongitööstus. (AQ Lasertool 2015) Tehastes töötab 344 inimest, 243 neist Pärnus.

Intervjuude valimi moodustamisel võttis autor aluseks ettevõtete maine ning nende panuse Pärnu piirkonna arengusse. Küsitletud ettevõtetest neli esindavad maakonna võtmevaldkondi, milleks on tervis ja heaolu (Tervis Spaa Grupp), metallitööstus (AQ Lasertool), tekstiilitööstus (AS Wendre) ja puidutöötlemine (OÜ Valmos) kuuludes Pärnumaa suurimate tööandjate hulka andes kokku tööd 1641 inimesele. Kõik kuus valimise kuuluvat ettevõtet omavad vähemalt aastakümne pikkust tegutsemiskogemust ning nelja ettevõtte Pärnumaal tegutsemise ajalugu ulatub 20 - 80 aasta taha. Pikaajaline ettevõtluskogemus annab tunnistust arenemisvõimest ja jätkusuutlikkusest. Ettevõtted

jagavad sotsiaalsed vastutused arvestades äritegevuses ka keskkondlike, majanduslike ja sotsiaalsete mõjudega. Näiteks AS Wendre on seadnud eesmärgiks olla majanduskasvu mootoriks prioriseerides kohaliku kogukonna toetamist. Seda tegevust on väljendatud erinevate heategevuslike- ja sponsorlusprojektidega. AS Savi toetab kohalikke spordiklubisid. Keskkonnasäästlik mõtte- ja tegusviis saabab ka Tervis Spaa Gruppi olles tunnustatud rahvusvahelise keskkonnamärgise diplomiga. Valimisse kuulunud ettevõtted on pälvinud mitmeid nimekaid tunnustusi. Näiteks on OÜ Valmos'ele Krediidinfo AS poolt omistatud sertifikaat „Edukas Eesti Ettevõtte 2014“, mis kinnitab ettevõtte tugevat maksevõimet ning kõrget finantsvõimekust. AQ Lasertool OÜ on pälvinud tiitli „Pärnumaa parim ettevõtte“ aastatel 2009 ja 2012. Samuti on valimisse kuulunud ettevõtted leidnud koha ettevõtete pingeridades. AS Reideni plaat on kuulunud parimate Pärnumaa ettevõtete ja parimate ehitusmaterjalide tootjate Äripäeva TOPi. Need olid vaid mõned näited ettevõtete tunnustustest ning edukusest. Arvestades eeltoodut võib autori hinnangul pidada valimit usaldusväärseks.

2.2. Pärnumaa regionaalse innovatsioonisüsteemi elemendid

Käesoleva magistritöö eesmärk on töötukassale ettepanekute tegemine, mis aitaksid tööturuteenuste toel parandada Pärnumaa innovatsioonisüsteemi. Eesmärgi saavutamiseks on vaja esmalt välja selgitada, milline on Pärnumaa regionaalne innovatsioonisüsteem, selle elemendid ning nende omavaheline interaktsioon. Uurimisülesande täitmiseks analüüsiti piirkonna strateegilisi dokumente ja arengukavasid. Kuigi Eesti on väike riik ja siinset riiklikku innovatsioonisüsteemi vaadeldakse üheainsa regionaalse innovatsioonisüsteemina (Huisman *et al.* 2007: 43), on antud töös vaadeldud regionaalset innovatsioonisüsteemi ühe riikliku haldusüksuse, maakonna piires.

2015. aastal avaldatud Majandusliku Koostöö ja Arengu Organisatsiooni (OECD) raporti kohaselt on Eesti majanduse peamised probleemid töö jätkuvalt madal tootlikkus ja inimkapitali nõrk ärakasutamine. Raport viitab sellele, et ettevõtete ja teadusasutuste vaheline koostöö vajab edendamist, kuna ebapiisav koostöö takistab teadmiste siiret tootmisprotsessidesse. (Tubalkain 2015) OECD raportis märgitakse, selleks, et Eesti majandus teistele riikidele järele jõuaks, on tootlikkuse kasvu ja võrdsuse tagamiseks

vaja suuri avaliku sektori kulutusi. Arendamist vajavad aktiivne tööturupoliitika, taristu, täiendusõppe ja kutsehariduse kättesaadavus. (Luts 2015) Sellega viidatakse vajadusele tagada haridussüsteem, mis toetaks tööturгу ning valmistaks ette selliste oskuste ja teadmistega spetsialiste, keda ettevõtjad vajavad. Soodustada tuleb ka elukestvat õpet. Oktoobris 2014 avaldas Eesti Konjunkturiinstituut eksperthinnangu majanduse üldolukorrast 2014. aastal, millest selgub, et majandusarengut takistava probleemina näeb neljandik ettevõtjatest kvalifitseeritud tööjõu puudumist ja peab seda enim ettevõtlust häirivaks teguriks (Konjunktuur 2014).

Innovatsiooni peetakse majanduse mootoriks ning organisatsioonide kestvuse aluseks, seega on majandusedu ning konkurentsivõime pandiks haritud ja andekad spetsialistid. Innovatsioonisüsteemide toimimise tagavad ühised eesmärgid ja visioonid, mis teenivad piirkonna majanduslikke huve. Tuginedes teooriale (vt lk 14) võib väita, et regionaalse innovatsioonisüsteemi efektiivsus varieerub vastavalt piirkonna karakteristikale. Eesti ettevõtete põhjal tehtud uuringud näitavad samuti, et piirkonna eripära, majandusstruktuur, sotsiaalmajanduslikud tegurid ja kultuuriline taust mõjutavad regiooni innovatsioonivõimekust, mille tõttu toimivad innovatsioonisüsteemid eri regioonides eri moel ning erineva efektiivsusega. Osaliselt on see nende küpsuse ehk kvaliteedi küsimus, osaliselt saab seda seostada ajalooliste foonide, kogemuste ja eripäradega. Kuna majanduse erinevatel arengutasanditel on nõuded innovatsioonisüsteemidele erinevad, luuakse meetodikaid, et eri maade innovatsioonisüsteeme mõõta ja võrrelda. Nende muutmine võrreldavaks on keeruline ülesanne, sest lisaks teatud statistika kaudu leitavatele indikaatorite seisunditele (haridustaseme näitajad või patentide arv) tuleks põhimõtteliselt hinnata ka elementide omavahelisi seoseid (ettevõtete või ettevõtete ja ülikoolide koostöö). (Viia *et al.* 2007: 12) Lisaks seoste olemasolu tuvastamisele, näiteks ühiste projektide arv, tuleb tuvastada ka nende kvaliteet. Kvaliteedi tuvastamine on keeruline ning võib kujuneda subjektiivseks.

Järgnevalt antakse ülevaade uurimisobjektiks olevast Pärnu regioonist ning teostatakse empiiriline uuring. Uuring koosneb dokumendianalüüsist ja intervjuude sisuanalüüsist.

Pärnu maakond on 4807 km² pindalaga haldusüksus Eesti riigi edelaosas, mille administratiivkeskuseks on Pärnu linn. Maakond koosneb 2 linnast ja 17 vallast. Pärnu

on rahvaarvult Eesti neljas maakond ning territooriumi poolest suurim maakond Eestis. Pärnu linna oluliste majandussektoritena on esile toodud turismi- ja puhkemajandus, lisaks on linnal tugev tööstuspotentsiaal, maapiirkondades domineerivad põllumajandus, metsandus ja hankiv tööstus (Pärnu maakond 2015, Majandusstruktuur 2015). Pärnumaa Omavalitsuste Liidu andmetel on Pärnu maakonna elanike arv 86 397 (Pärnumaa Omavalitsuste...2015), kellest Eesti Töötukassa andmetel on tööjõulised 38 100. Töötukassa arvestab tööjõudu Statistikaameti andmete põhjal, ning tööjõu hulka arvatakse elanikud vanuses 16 kuni pensioniiga. Statistikaameti andmetel oli Pärnumaa keskmine brutopalk 2014. aasta IV kvartalis 869 eurot, Eesti keskmine brutopalk 1039 eurot.

Viimane ettevõtlusuuring Pärnus on linnavalitsuse poolt tellitud 2008. aastal valminud uuring „Pärnu ettevõtluskeskkond“, mille eesmärk oli anda ülevaade Pärnu ettevõtlussituatsioonist, arengusuundadest ning koguda ettevõtjatelt ettepanekuid Pärnu ettevõtluskeskkonna parandamiseks. Antud uuringu tulemusel selgus, et kvalifitseeritud töötajate puudust tundsid pea pooled vastanutest. Probleemseks peeti erinevate oskustöölise ja spetsialistide leidmist. Ettevõtjad väljendasid rahulolu Pärnust ja Pärnumaalt värvatud tööjõu kvaliteedi üle. Kvalifitseeritud tööjõu puuduse vähendamise lahendust nähti haridusasutuste, eelkõige kutsehariduse taseme tõstmises. Probleemidena noorte hulgas mainitakse nende kõrgeid palgasoove, lahkumist teistesse linnadesse ning ka kitsaskohti kutsehariduse süsteemis. Personaliprobleemide taga nähakse üldisi töökultuuriga seotud hoiakuid, mida on raske muuta. Mitmed juhid leidsid, et Pärnu haridusasutused ei koolita neile vajaliku kvalifikatsiooniga tööjõudu. Ettevõtjad suhtlevad erinevate tugiorganisatsioonidega ning ootavad eelkõige Pärnu Linnavalitsuselt operatiivset informatsiooni ja ettevõtjate suuremat kaasamist. (Pärnu ettevõtlusuuring 2008) Tähelepanu väärib, et uuring viidi läbi 2007. aastal, mil Eesti Töötukassa andmetel oli aasta keskmine registreeritud töötusemäär Pärnumaal rekordiliselt madalal tasemel - 1,6% tööjõust. 2014. aasta keskmine registreeritud töötuse määr Pärnumaal oli 4,8 %. Tänapäevased tööandjate probleemid on paljuski sarnased majanduskriisieelse ajaga. Kuigi ühtegi uuringut ei ole tööandjate hulgas korraldatud, juhvivad tööandjad ja nende tugi- ning esindusorganisatsioonid peamiselt meedia kaudu tähelepanu ettevõtete tööjõu ettevalmistamise ja värbamisega seotud probleemidele.

Järgnevalt on vaadeldud Pärnumaad puudutavaid strateegilisi dokumente ja arengukavasid ning tuvastatud neis indikaatoreid, mida peetakse kirjanduses regionaalse innovatsioonisüsteemi toimimist soodustavateks. Kuna regionaalse innovatsioonisüsteemi keskmes on elementide omavaheline interaktiivne suhtlus, eeldab see informatsiooni jagamist ning koostööd. Dokumendianalüüsi aluseks on (vt tabel 1 lk 16) võetud lähtekoht, mis defineerib regionaalse innovatsioonisüsteemi kui erinevate era- ja avaliku sektori ettevõtete ja organisatsioonide kogumi, mis koostöös loob, kasutab ja arendab teadmust. Informatsiooni allikateks on valitud Lundvalli ja Malerba seisukohti arvesse võttes pikaajalisele koostööle orienteeritud organisatsioonid, mis tooksid kasu kõigile osapooltele. Olulisel kohal on ka Edquist'i väide, mis rõhutab innovatsiooniprotsessis osalejate interdistsiplinaarsust ning Cooke *et al* väide, mis asetab õppimise regionaalse innovatsioonisüsteemi keskseks tegevuseks. Dokumendianalüüsiks sobivad allikad aitavad Pärnumaa regionaalset innovatsioonisüsteemi defineerida läbi elementidevaheliste seoste. Strateegiliste dokumentide ja arengukavade ülevaated on grupeeritud järgmiselt: ettevõtlusega, avaliku sektori asutustega ja haridusega seotud.

Ettevõtlus on otseselt seotud innovatsiooniga, kuna uuenduslike ja nutikate lahendusteta on raske turumajanduses konkurentsivõimet säilitada. Kui räägitakse innovatsioonist, siis tavaliselt vaadatakse alati ettevõtete poole, sest nende jaoks on uuenduste loomine ja kasutamine eksistentsiaalne oskus. Kasutades teooriast tulenevat lähenemist, on ettevõtte õppiv organisatsioon, mis loob ja kasutab väärtusi ja on nii koostööpartner kui konkurent teistele ettevõtetele (vt lk 16). Üldjuhul koostavad ettevõtted oma sihtide seadmiseks ja tegevuse planeerimiseks strateegilisi dokumente, milles on kirjeldatud missioon, visioon, väärtused, juhtimispõhimõtted jne.

Pärnu ettevõtluse arengukavas on regionaalse innovatsioonisüsteemi mõiste sisse kirjutatud. Kohaliku innovatsioonisüsteemi kujundajana nähakse intellektuaalset kapitali ja teadmisi pakkuvate haridusasutuste ning ettevõtete koostöö korraldamist. Eeldatakse, et haridus- ja koolitusasutused suudavad pakkuda ettevõtetele sobivaid ja uuenduslikke lahendusi. Ettevõtete arengu üheks takistavamaks mõjuriks on kvalifitseeritud tööjõu puudus. Probleemi lahendust nähakse kohaliku kutsehariduse

kvaliteedi tõstmises ning kaasajastamises, selleks, et nõuetele vastavaid töötajaid koolitada. Olulisel kohal on ka täiend- ja ümberõppe läbimise võimaluse olemasolu. Pärnu ettevõtluse kvalitatiivse taseme tõstmiseks peetakse vajalikuks täiendavate kõrghariduserialade kohapeal omandamise võimaluse loomist. Nõrkusena on arengukavas märgitud avaliku ja erasektori puudulikku koostööd. (Pärnu ettevõtluse... 2003)

Regionaalse innovatsioonisüsteemi elementideks on avaliku sektori asutused, mis samuti koostavad valdkonnapõhiseid arengukavasid, et oma pikaajalisi tegevusi kavandada ja eelarveid planeerida.

Arengustrateegia Pärnumaa 2030+ on maakonna arendustegevuse keskne dokument, mis on sisendiks Pärnumaa valdkondlike arengukavade, maakonnaplaneeringu, kohalike omavalitsuste ja riigi finantsstrateegia koostamisele ning tegevuste rahastamisele. Strateegia täitmisel nähakse olulist rolli regionaalsel ja institutsionaalsel koostööl, mis põhineb osapoolte teadmistel ja initsiatiivil. Arengu toimumise eelduseks peetakse maakonna eripära, unikaalsust, kiiret õppimisvõimet ja innovatsioonivalmidust. Tegevussuunal, mille eesmärgiks on tööhõive tagamine ning tööjõuressursi säilitamine, nähakse kõrg- ja kutseharidusõppe arendamise ja mitmekesistamise kõrval ka elukestva õppimise süsteemi arendamiseks tehtavaid tegevusi. Nende hulgas on näiteks karjäärinõustamise tugevdamine ja sidumine Pärnu ettevõtete arengu- ja tööjõuvajadusega. Peamiste partnerite ehk tegevussuundade teostajatena nähakse arengustrateegias Tartu Ülikooli Pärnu kolledžit (TÜPK), Pärnumaa Ettevõtlus- ja Arenduskeskust (PEAK), Pärnumaa Omavitsuste Liitu (POL), Siseministeriumi, Pärnu Linnavalitsust, ettevõtteid, haridusasutusi, avalikku sektorit, Pärnu Maavalitsust, Pärnumaa Kutsehariduskeskust, vabaühendusi. (Arengustrateegia... 2010)

Pärnu linna arengukava aastani 2025 sõnastab Pärnu linna visiooni aastaks 2025: „Pärnu on Läänemere äärne atraktiivne elamiskuurort, kõrge elukvaliteediga linn elamiseks, õppimiseks ja töötamiseks.“ (Pärnu linna...2011). Pärnut nähakse kui parima elukeskkonnaga linna, kus õppida, töötada ja lapsi kasvatada. Samuti on visioonis Pärnu linn regioonikeskuseks, suuruselt Eesti kolmas arengukeskus ja maakonna arengumootor. Selle all mõeldakse, et Pärnu linn ja seda ümbritsevad vallad

moodustavad tulemuslikult toimiva koostööpiirkonna, mis loob eeldusi uute töökohtade lisandumiseks ning piirkonnas elavate inimeste heaolu tõstmiseks. Ühe arengusuunana nähakse Pärnut kui mitmekesiste ja kvaliteetsete õppimisvõimalustega loovat, teadmiste ja oskuste linna. Pärnu kutse- ning kõrgkoolides õpetatavad erialad on vastavuses tööturu ja kohalike vajadustega ning panustavad regionaalset majandust toetava innovatsioonisüsteemi arendamisse. Tegevuskava viiakse ellu Pärnu Linnavalitsuse ning partnerite koostöös, kelleks on eraettevõtted, mittetulundusühingud, riigiasutused. Nimetatute hulgas on Pärnumaa Ettevõtlus- ja Arenduskeskus, Tartu Ülikooli Pärnu kolledž, SA Pärnu Turism. (Pärnu visioon...2013: 8)

Maakondlikud arenduskeskused on asutatud Vabariigi Valitsuse kinnitatud kontseptsiooni alusel ning nende põhieesmärk on luua tugistruktuur, mis toetab ettevõtete, kohalike omavalitsuste ja kodanikuühenduste tegemisvõimekust. Need on järjepidevalt tegutsevad iseseisvad sihtasutused, mis toimivad koordineeritud koostöövõrgustikena. Maakondlike arenduskeskuste võrgustiku strateegia 2014–2020 missioon on: „toetada piirkondade arengu kaudu Eesti sotsiaal - majandusliku konkurentsivõime ja elanikkonna rahulolu kasvu.“. (Maakondlike arenduskeskuste...2013) Antud dokumendis on sõnastatud regionaalse innovatsioonisüsteemi keskne tees, mis seisneb faktis, et hoolimata Eesti väiksusest on igal piirkonnal oma asendist, looduslikest ja kultuurilistest eripäradest tulenevad piirkonnaspetsiifilised eeldused, tänu millele suudetakse teatud majandustegevustes spetsialiseeruda ja piirkonnale sobivamat majandust arendada. Regionaalse arengu tasakaalustamiseks on hädavajalik piirkondade konkurentsieelistele tugineva majandusliku spetsialiseerumise soodustamine. Pärnumaa arenduskeskus on Pärnumaa Ettevõtlus- ja Arenduskeskus (PEAK).

Kuna töötukassa ise töökohti ei loo, vaid seda teevad tööandjad, on töötukassa prioriteetsemateks koostööpartneriteks tööandjad. Nagu on sõnastatud Eesti Töötukassa arengukavas aastateks 2015 - 2017, võimaldab tihe koostöö tööandjatega töötuid tööle aidata ning tööandjate ootustele vastavaid töötajaid koolitada nii konkreetsetele tööandjatele kui ettevaatavalt (Arengukava 2014: 3). Nii põhiväärtused kui arengukava sõnastavad otseselt koostööpartnerite võtmetähtsuse ning omavahelise suhtluse. Eesti

Töötukassa ei saa oma visiooni ellu viia ega missiooni täita, milleks on „Aitame leida töö ja töötaja“, isolatsioonis, ilma koostööpartnerite ja tööandjateta ning nendega suhtlemata.

Regionaalse innovatsioonisüsteemi keskne funktsioon on õppimine. Regionaalse innovatsioonisüsteemi elementidest on haridusasutused need tegurid, mis tõstavad kvalifitseeritud tööjõu väljaõppe toel piirkonna konkurentsivõimet ning innovatsioonitaset. Pärnumaal on võimalik omandada kutseharidust ja kõrgharidust. Piirkonnas on kaks kutsehariduskooli (Pärnumaa Kutsehariduskeskus, Pärnu Saksa Tehnoloogiakool), üks kolledž (Tartu Ülikooli Pärnu kolledž) ning üks kolledži struktuuriüksus (Sisekaitseakadeemia Politsei-ja Piirivalvekolledži Paikuse kool). Lisaks juba nimetatutele on võimalik Pärnumaal ka teiste täiend- ja ümberõpet pakkuvate koolitusfirmaside koolitustel osaleda. Töötukassa koolituskardi partneritena on atesteeritud 16 koolitusega tegelevat ettevõtet, kelle poolt korraldatavatel koolitustel saavad töötuna registreeritud kliendid oma teadmisi täiendada.

Pärnu linna haridusvaldkonna arengukava 2013 – 2025 sõnastab ühe põhiväärtusena usaldusel ja vastutusel põhineva koostöö. Arengukava arvestab väljakutsetega piirkonna ettevõtluses, rahvastiku vähenemise ja vananemisega. Prioriteetsete tegevuste hulgas aastani 2025 on õppijate arenguvõimaluste arendamine koostöös ettevõtjatega; kutse- ja kõrgkoolide spetsialiseerumine piirkonna võtmevaldkondade arendamise toetamisele ning kompetentsikeskuse väljaarendamine koostöös Pärnu kolledži, ettevõtjate, asutuste ning riiklike partneritega. (Pärnu linna haridus...2011: 9) Arengukava väljatöötamise töörühma kuulus ka Töötukassa esindaja.

Pärnumaa Kutsehariduskeskuse (PKHK) arengukava aastatel 2011-2014 on sõnastanud oma tegevuse ühe peaesmärgina tööturu vajadustest lähtuva kvaliteetse kutseõppe andmise. Selle eesmärgi saavutamist toetab õppekavade arendus, mis toimub vastavalt tööturu vajadusele. Samuti on võetud eesmärgiks kooli lõpetajate hea maine saavutamine ja hoidmine, mis väljendub lõpetajate erialase tööhõive kõrges määras ning tööandjate poolses tunnustuses. (Arengukava 2011) Regionaalse innovatsioonisüsteemi teiste elementidega suhtlemist soodustab kooli nõukogu, kelle liikmete hulka kuulvad

tööandjate, PEAKi, Kaubandustööstuskoja, Pärnu Linnavalitsuse, Haridus- ja Teadusministeeriumi ning Eesti Töötukassa esindajad.

Tartu Ülikooli Pärnu kolledž pakub Tartu Ülikooli kvaliteedimärgiga kõrgharidust Pärnumaal. Oma missioonis on kolledž võtnud ülesandeks olla Eesti ja Pärnumaa arengu proaktiivne kujundaja (Tartu Ülikooli...2008: 3). Kolledži eesmärk on osaleda riiklikes ja regionaalsetes arenguprogrammides ning arendada välja ettevõtteid ja avalikke asutusi rahvusvaheliste akadeemiliste võrgustikega siduv Pärnu oskusteabekeskus (POK), mis loob head eeldused innovatsiooniks ja uute ettevõtete ning töökohtade tekkeks regioonis. Kolledži jaoks on oluline täiendusõppe ja teadmiste ning oskuste pakkumine tööturu muutuvaid vajadusi silmas pidades. (Tartu Ülikooli...2008: 5-6) Ülikoolide roll õppe- ja teadustegevuse juures on ka ühiskonna teenimine, mis väljendub piirkonna ettevõtluse ja arengu soodustamises teadmiste siirde kaudu.

Kõik vaadeldud dokumendid (vt lisa 3) on ühe ja väga selge eesmärgi saavutamisele orienteeritud. Selleks on piirkonna eripära ja ainulaadsust arvestav majandusliku jätkusuutlikkuse tagamine. Eesmärgi saavutamine eeldab, et Pärnumaa elukeskkond võimaldaks inimestel siin omandada haridus ja saada head toimetulekut kindlustav töö. Piirkonnas nähakse kõrget arengupotentsiaali ja innovatsioonivalmidust, mis seisneb läbimõeldud ja koordineeritud koostöös haridusasutuste, ettevõtete ning avaliku sektori institutsioonide vahel. Uute ja tulutoovate lahenduste võtmetegevus on tööturu vajadustele vastava kvalifitseeritud tööjõu väljaõpetamine. Pärnu piirkonnas on mitmeid erineva valdkonna ettevõtteid, kes vajavad erineva haridusliku ettevalmistusega töötajaid. Tänapäevasele tööturule iseloomulikult peavad nii tööandjad kui töötajad olema paindlikud ning valmis täiend- ja ümberõppeks, kui see on töö või töötaja leidmiseks või säilitamiseks vajalik. Tööandjad ja töötajad loovad rahas mõõdetava väärtuse, mis on otseselt seotud piirkonna sotsiaalmajandusliku konkurentsivõimega. Dokumendianalüüsile ja intervjuudele tuginedes võib väita, et Pärnumaa arengusse peamiste panustajatena nähakse ettevõtteid, haridusasutusi (PKHK, TÜPK) ning avaliku sektori institutsioone (PEAK, POL, Pärnu Linnavalitsus, Sotsiaalministeerium, Haridus- ja Teadusministeerium, Kaubandus-tööstuskoda, Pärnu Maavalitsus jt), mis omavahelises tihedas ja tulemuslikus koostöös tegutsevad selle nimel, et tagada

piirkonna konkurentsivõime. Õppimine, nii formaalne (koolikeskkonnas) kui mitteformaalne (ettevõtete- ja organisatsioonidevaheline), on läbivaks tegevuseks ning koostöö läbivaks tegevusvormiks kõigis vaadeldud dokumentides. Arvestades dokumentides nimetatud osalejate ehk elementidega (ettevõtted, haridus- ja avaliku sektori asutused) ning õppimisele keskendunud tegevustega, mis toimub interaktsiooni kaudu ning kollektiivselt, võib väita, et need on regionaalse innovatsioonisüsteemile omased tunnused Pärnumaal. Erinevalt Tartust, kus innovatsioonisüsteem tugineb Tartu Ülikoolile (Väärt elu...2012), on Pärnumaa arengumootoriks pigem kohalik ettevõtlus. Ettevõtjad ootavad kohalikult haridusturult piirkonna võtmesektorite eripära arvestades koolitatud tööjõudu.

Kuna dokumendianalüüs ei võimalda anda hinnangut elementide vahelisele sünergiale, seostele ja suhete kvaliteedile, on valimisse kuulvatelt ettevõtjatelt ja institutsioonide esindajatelt küsitud intervjuude käigus ka selleteemalisi küsimusi. Intervjuud kinnitavad, et innovatsioonist on eelkõige huvitatud ettevõtjad, kuna see on otseselt seotud ettevõtte majandustulemustega. Pärnumaad peetakse meeldiva elukeskkonnaga piirkonnaks, mille peamine majanduslik konkurentsieelis ja potentsiaal avaldub suvehooajal. Tööandjad tõid välja Pärnumaa eelistena hea geograafilise asendi (meri, jõgi, Via Baltica), infrastruktuuri võimalused (lennujaam, sadam) ning üks tööandja ka piisava tööjõu olemasolu. Pärnumaa probleemidena nägid institutsioonid (PEAK, töötukassa) piirkonna madalat keskmist palka, mis ei võimalda töötajatel kohalikke teenuseid ise tarbida ning noorte koolilõpetajate väljavoolu.

Tööandjate jaoks on peamiseks murekohaks tööjõuga seotud probleemid, olgu need ajutised või pidevad. Suurematel ettevõtetel on personali värbamisega rohkem probleeme kui väiksematel. Tööandjad, kellel on kogemus ka teiste Eesti linnadega, nentisid, et Pärnus on oluliselt lihtsam töötajaid leida kui Tallinnas.

Intervjueeritavad tähtsustasid innovatsioonisüsteemi osana piirkonna haridusasutusi, tänu kellele on võimalik koolitada tööandjale sobivate teadmiste ja oskustega tööjõudu. Siinkohal selgus intervjuudest, et kuuest küsitletud ettevõttest neli on rahul või väga rahul Pärnumaa Kutsehariduskeskuse vilistlastega, keda nad on palganud. Wendrel on väga tihe ja efektiivne koostöö kutsehariduskeskusega, kuna ta osaleb nii õppekavade

akrediteerimiskomisjoni töös, uue õppekava välja töötamises, õpipoisi mudeli juurutamises, kui ka vähepopulaarse eriala (õmblemine) maine tõstmisele suunatud tegevustes. Wendret peavad ka teised ettevõtted innovaatiliseks ning teedrajavaks. Tervis, kes peamiselt vajab kutseharitud kokkasid, on pigem mures, et eriala lõpetajaid jõuab liiga vähe kohalikule tööturule. Oma osa on siin nii Harjumaale kui Põhjamaadesse tööle minevatel noortel, kui ka sellel, et värske vilistlane ei soovi õpitud erialal tööd teha. Valmos leiab, et nende lihttöölise tööpetsiifika ei nõua kutseõpet ning puidutisleri eriala omandamine ei ole eeliseks. Pigem teevad nad koostööd kutsehariduskeskusega kui on vaja leida puidu kvaliteedi kontrolli teostamiseks metsanduse eriala lõpetanud spetsialisti. Savi esindaja väidab, et tänapäeval on ehitustööd nii keerulised ja kõrge ohuastega, et alla kutseharidustaseme omandanud töötajal on väga raske sel alal hakkama saada. Lasertool teeb üldhariduskoolide ja kutsehariduskeskusega koostööd selle nimel, et koolinoortele piirkonna ettevõtete tegevusalasid tutvustada ning sellega nende teadmisi karjääriotsuste tegemisel suurendada. Ettevõtete suhteid kutsekooliga on initsieerinud ja koordineerinud PEAK, kes on ettevõtjaid aktiivselt kaasanud ümarlaudadesse ja fookusgruppidesse, kus arutatakse õppekavade muutmise, uute õppekavade avamise või olemasolevate atraktiivsemaks muutmise teemadel. Töötukassa jaoks on PKHK peamine koostööpartner piirkonnas teatud erialade koolitamisel, kuna viib läbi hankekoolitusi ning on koolituskaardipartner. Tartu Ülikooli Pärnu kolledžist küsitletud ettevõtted vilistlaste näol tööjõudu ei saa või kui saavad, peavad neid oma ettevõtte spetsiifikast lähtudes ümber õpetama. Seda võib põhjendada valimisse kuulunud ettevõtete tegevusvaldkondadega, kellel sõnul meie kohalik kõrgharidusturg ei toeta tootmisettevõtteid. Intervjueeritavate jaoks on olulised kõik Pärnumaa koolid (sh. ka üldhariduskoolid), mis investeerivad meie piirkonna inimressurssi.

PEAK on organisatsioon, kellega seitsmest intervjueeritavast on väga tihedalt kokku puutunud viis. PEAK on justkui ühenduslüli, mis suurettevõtteid ning teisi regionaalse innovatsioonisüsteemi elemente liidab ja koostöös hoiab. Ettevõtted suhtlevad ka omavahel intensiivselt. Tootmisettevõtted teevad koostööd selle nimel, et Pärnumaa haridusmaastik pakuks uute õppekavade vahendusel kvalifitseeritud tööjõudu. Samuti ühendavad neid personali liikumisega seotud teemad, kuna on paratamatu, et

tootmisettevõtted konkureerivad omavahel tööjõu pärast. Töötajatele, kellele tehase töötempo sobib, on omane vahetada ettevõtteid, mis annab tööandjatele võimaluse tutvuda töölesoovijate taustaga ning reguleerida tööjõureservi.

Küsitletud tööandjate hulgast suuremad on innukamad suhtlema teiste ettevõtete ja koostööpartneritega, kuid ka väiksematele on oluline arenemine, mida soodustatakse teiste samas valdkonnas tegutsevate ettevõtetega suhtlemises ja üksteiselt õppimises. Küsitletud ettevõtted on aktiivsed ametialastes võrgustikes osalejad, mis on innovatsioonisüsteemi teguritele omane tegevus. Näiteks personalijuhte omavad ettevõtted kuuluvad Eesti Personalijuhtimise Ühingusse PARE, Tervis kuulub terviseturismi klastrisse, mitmed ettevõtted on Kaubandus- ja Tööstuskoja liikmed.

Riikliku tööturuasutuse rolli regionaalses innovatsioonisüsteemis pole autorile teadaolevalt Eestis uuritud. Riiklike tööturuasutuste eesmärk on traditsiooniliselt olnud tagajärgedega tegelemine, seepärast on töötukassa innovatsiooni kontekstis tagaplaanile jäänud. Tuginedes teooriale ja läbiviidud uuringule võib tõdeda, et töötukassa osaleb mitmel moel innovatsioonisüsteemis ning arvestades töötukassa võimalusi (rahaline ressurss, koostöö kogemus, maine) saab veelgi enam ning efektiivsemalt panustada piirkonna konkurentsivõime tõstmisesse. Järgmises alapeatükis vaadeldaksegi töötukassa rolli tööturuteenuste põhjal Pärnumaa regionaalses innovatsioonisüsteemis.

2.3. Eesti Töötukassa teenused ja koostöö Pärnumaa regionaalse innovatsioonisüsteemi osalejatega

Alapeatükis antakse ülevaade Eesti Töötukassa teenustest ning peamistest statistilistest andmetest loomaks taustsüsteemi läbi viidud uuringu tulemuste analüüsiks.

Eesti Töötukassa on avalik-õiguslik juriidiline isik, kes viib ellu tööturupoliitikat, tehes seda ühtsetel põhimõtetel üle Eesti. Töötukassa jaoks on oluline, et kõigis 15 maakondlikus osakonnas osutataks klientidele teenuseid sarnaste põhimõtte alusel, arvestades siiski iga piirkonna eripärade ning vajadustega. 2009. aastal kui Eesti Töötukassa võttis üle Sotsiaalministeeriumi haldusalasse kuuluva Tööhõiveameti ülesanded ning hakkas töötuskindlustuse korraldamise kõrval osutama ka

tööturuteenuseid, koostati mitmekülgne teenuste pakett, mille eesmärk on sõnastatud Tööturuteenuste ja -toetuste seaduses. Tööturuteenuseid (Tööturuteenuste...2014) osutatakse töötule ja tööotsijale töö leidmiseks ning tööalase arengu soodustamiseks ja tööandjale sobiva tööjõu saamiseks. Tööturuteenuseid osutatakse vastavalt töötaja personaalsetele vajadustele, mis selgitatakse välja individuaalse nõustamise käigus.

Tööturuteenuste liigid on (Tööturuteenuste...2014):

- teavitamine tööturu olukorrast ning tööturuteenustest ja -toetustest (karjääriinfo vahendamine, tööotsingu töötuba, tööklubi);
- töövahendus (töötule sobiva töö ning tööandjale sobiva töötaja leidmine);
- tööturukoolitus (tööalane koolitus isiku töölerakendamise soodustamiseks);
- karjäärinõustamine (isiku nõustamine töö- ja kutsevaliku ning karjääri küsimustes);
- tööpraktika (töötule tööks vajalike oskuste täiendamine tööandja juures);
- avalik töö (ajutine tasuline töö, mis ei eelda ametialast ettevalmistust);
- tööharjutus (töötule tööharjumuse taastamiseks, töölkäimise ettevalmistamiseks);
- palgatoetus (tööandjale töötule töölerakendamiseks makstav toetus);
- toetus ettevõtluse alustamiseks;
- tööruumide ja -vahendite kohandamine (puudega isikule);
- töötamiseks vajaliku tehnilise abivahendi tasuta kasutada andmine (puudega isikule);
- abistamine tööintervjuul (puudega isiku);
- tugisikuga töötamine (puudega isikule).

Järgnevalt antakse ülevaade peamistest töötukassa poolt kogutavatest statistilistest näitajatest Pärnumaal ning teostatakse teiseste andmete analüüs. Eesti Töötukassa andmetel oli registreeritud töötus 2015. aasta veebruari lõpu seisuga 4,9% tööjõust, Pärnumaal oli samal perioodil end töötuna arvele võtnud 2183 inimest ehk 5,7% tööjõust. Järgnevad statistilised näitajad on 2014. aasta lõpu seisuga, kuna see on tänaseks kõige terviklikum kättesaadav statistika. Pärnumaal töötuna arvel olevate hulgas on nagu mujalgi Eestis, kõige rohkem üldkeskharidusega inimesi. Pärnumaal arvele tulnute hulgas oli kõige rohkem neid, kes olid viimati töötanud lihtöolisena, järgnesid oskus- ja käsitöölised ning teenindus- ja müügitöötajad. Soo järgi jagunesid

arvelolijad peaaegu pooleks (naisi 51%, mehi 49%). 2014. aastal vahendas töötukassa Pärnumaal 3378 vakantsi ehk vaba ametikoha. Enim otsiti töötukassa kaudu töölisi teenindus- ja müügisfääri ning vakantside arv tõusis hüppeliselt teises kvartalis, kuhu jääb suvehooaeg. Lihttöölisi, keda samuti palju töötukassa kaudu otsiti, paistab hooajalisus mõningal määral mõjutavat, kuna ka neid vajati enim teises ja kolmandas kvartalis. Oskus- ja käsitöölisi ning seadme- ja masinaoperaatoreid vajati peaaegu ühepalju läbi aasta, kuid tähelepanu väärib, et vakantsidest ligi 40% moodustasid müügi- ja teenindustööd ning lihttööd, siis oskustööliste ja operaatoritele suunatud tööpakkumised moodustasid vaid 14% vakantsidest. Läbi aasta kõige vähem on töötukassa kaudu otsitud kõrgemaid ametnikke ning juhte, mis viitab sellele, et töötukassat ei peeta esmaseks kõrge kvalifikatsiooniga tööjõu värbamiskanaliks. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi koostatud tööjõuvajaduse prognoos aastaks 2020 (Tööjõuvajaduse...2011) prognoosib suuremat nõudlust spetsialistide ja oskustööliste järele, väheneb nõudlus juhtide ja lihttööliste järele, mis paratamatult toob kaasa ka muutused töötukassa vahendatavates vakantsides.

Uuringus Paindlikkus ja turvalisus Eesti tööturul, on välja toodud, et rahvusvahelise kogemuse põhjal seisneb kõige kuluefektiivsem aktiivse tööpoliitika tegevus tööotsingute soodustamises; vakantside kohta informatsiooni kogumises ning nende vahendamises; tihedas koostöös erasektoriga ning kogu protsessi toetamiseks kaasaegse infotehnoloogia kasutamises (Eamets *et al.* 2010: 8).

Teenuste kasutamise proportsioonid on sarnased üle Eesti. Kolm enim osutatud teenust Pärnumaal on tööturukoolitus, tööotsingu koolitus (tööotsingu töötuba) ja karjäärinõustamine. Samuti on paljud Pärnumaa töötud osalenud tööpraktika ning tööharjutuse teenusel. Tööotsingu koolitust ja karjäärinõustamist viivad läbi töötukassas palgal olevad spetsialistid, mistõttu on teenus kergesti kättesaadav ning teenuse osutamise eesmärgid maakonniti kõrged. Tööturukoolitus võib olla loogiline jätk tööotsingu nõustamist või karjääriteenuseid saanud töötule, kes on oma isikuomadusi, oskuseid ja võimeid analüüsid jõudnud arusaamisele, et vajab tööerakendumise soodustamiseks tööalast koolitust. Teenustega rahulolu uuritakse kord aastas läbi viidavates rahulolu uuringutes, kus küsitletakse mõlemaid töötukassa kliendi

sihtrühmasid, tööotsijaid ning tööandjaid. Viimased 2014. aastal läbiviidud uuringute tulemused (Töotsijate...2014, Tööandjate...2014) kinnitavad, et nii tööotsijad kui tööandjad on töötukassa teenustega üldjoontes rahul. Kuna antud magistr töö keskendub tööandjatele, tuuakse järgnevalt välja mõned tähelepanekud rahulolu-uuringust. Selgub, et tööandjad on enim rahul tugisüsteemidega (koduleht, infotelefon) ja kõige vähem rahul teenuste sisuga. Üldine rahulolu on madalam suurte ettevõtete seas. Küsitletud ettevõtted kasutasid tööturuteenustest kõige rohkem palgatoetuse, tööpraktika ja töövahenduse teenust. Enim kasutatavaks suhtluskanaliks on tööandjate jaoks otsesuhtlus töötukassa konsulantidega, kelle tööd peetakse kogu protsessis kõige olulisemaks.

Järgnevalt kokkuvõttes valimisse kuulunud ettevõtete ja organisatsioonide esindajate intervjuudest. Kursiivikirjas tsitaadid intervjuudest. Kokkuleppel intervjuueeritavatega on tsitaadid anonüümsed. Kasutatakse märgistust Organisatsioon A, B, C, D, E, F, G, H.

Innovatsioon ei ole esimene sõna, mis intervjuueeritavatel töötukassaga seostuks. Organisatsioonide B ja G esindajate jaoks on töötukassa esmane põhifunktsioon seotud madalama konkurentsivõimega inimeste tööpuudusest tulenevate sotsiaalsete probleemide leevendamiseks.

Töötukassa seostub tagajärgedega tegelemisega. Innovatsioon on proaktiivne, halbade tagajärgede ära hoidmine. Töötukassa asetamine innovatsiooni konteksti on jäänud tänu sellele tagaplaanile. (Organisatsioon B)

Töötukassa on vajalik nendele, kes ei ole konkurentsivõimelised. Konkurentsivõimeline inimene sinna ei lähe. Pole midagi teha, inimkonnast mingi hulk on alati selliseid. (Organisatsioon G)

Samuti on tööandjatel veel hästi meeles majanduskriis, mis tõi kaasa kõrge tööpuuduse ning töötukassa rolli kriisi tagajärgede leevendamisel peavad Organisatsioonide B ja G esindajad ülioluliseks. Arvestades tänast geopoliitilist olukorda ei ole välistatud, et töötute hulk võib hüppeliselt tõusta.

2009. aasta majanduskriis tekitas olukorra, kus väga paljudele oli vaja tööturuteenuseid pakkuda. (Organisatsioon B)

Soome äri on püsti pandud Vene kaubanduse peal, kui Soomes hakkavad asjad kehvasti minema, on need paar tuhat meest Pärnus tagasi. (Organisatsioon G)

Organisatsioonide A ja B esindajate hinnangul on töötukassa asutus, kelle poole pöörduvad investorid, et piirkonna tööjõu olukorrast ülevaadet saada ning töötukassa saab aidata leida paremat tööjõudu, mis võimaldab ettevõtetel kasvada ja uusi turge ning kliente võita.

Kui me suudaks välisinvestorile pakkuda avaliku sektori poolt kvaliteetset personali-teenust, mis talle midagi ei maksa oleks see Pärnumaa konkurentsieelis. (Organisatsioon B)

Nagu dokumendianalüüsist selgus on arengukavades olulisel kohal kõrge tööhõive ning selle eesmärgi saavutamisel peaks töötukassa tegevusest abi olema. Regionaalsele innovatsioonisüsteemile omast piirkonna spetsiifikat ja probleeme arvestav ning mitmete ettevõtete ja organisatsioonide koostöös sündinud lahenduse näitena võib tuua nn. Tõstamaa juhtumi. See seisnes nii formaalses kui mitteformaalses vormis interaktiivses suhtluses erinevate osapooltega selleks, et leida lahendus mitmele piirkonna probleemile. Tõstamaale loodi vallavalitsuse, töötukassa, töötute, PEAKi, PKHK, ettevõtete (AS Wendre, OÜ Pambu) koostöös õmblustöökoda.

See viis, kuidas koostöös maksimaalselt panustades meie kasutuses olevaid vahendeid appi võttes selle ära tegime, oli hea näide sedalaadi innovatsioonist. Kui on hea tahe olemas, siis üheskoos otsitakse see kombinatsioon väga paljudest teenustest, mis aitab sihile jõuda. (Organisatsioon B)

Töötukassa esindaja sõnul on töötukassa oma väärtuste (usaldus, koostöö, uuenduslikkus) vääriliselt innovatiivne asutus, kes on ise aktiivne koostöösuhete looja ja hoidja, valmis õppima ning proovima uusi lähenemisi, et olemasolevatele probleemidele lahendusi leida. Töötukassa jaoks on koostöö erinevate asutustega (tööandjad, koolid,

riigiasutused) enam kui lepingud ja liidud. See on ressurss, mis aitab toime tulla muutustega, on paindlik ning eesmärgipärane suhtlusviis.

Töötukassa läheb uuendustega kaasa, mõtleb asju välja, mitmekesisust nii töötutele kui töötajatele. Me ei jää kuskile maha, väärtustame ka oma töötajaid. Meil on parimad infosüsteemid, tehnoloogiad, disainime oma teenuseid. (Organisatsioon A)

Intervjuudest selgus, et tööandjad ootavad töötukassalt abi personali leidmisel eelkõige siis, kui selline vajadus ilmneb ootamatult näiteks tootmismahdade suurenemisega ning töökohad on vaja täita kiiresti. Samas ei näidanud tööandjad üles ka nõrdimust kui eelvaliku (töötukassa töövahenduse teenus) kaudu ei õnnestu kohe töötajaid leida. Tööandjad mõistavad, et töötukassa ei suuda ega peagi inimeste hoiakuid ja väärtusi (vähene kohusetunne, distsipliini puudumine, ebaausus jne) muutma.

Koostöö seisneb selles, et olemasolevale inimlikule potentsiaalile anname maksimaalset lihvi juurde ... iga kogunud ettevõtja teab väga hästi, et kui töötuse määr on alla 5%, siis tegelikult see tööjõu kvaliteet, mis töötukassast saada, on suhteliselt lahja. (Organisatsioon B)

Intervjueeritud tööandjatest on töötukassa teenuseid järjepidevalt kasutanud AS Wendre, Tervis Spaa Grupp, OÜ AQ Lasertool. Enim kasutatud teenused on töövahendus, tööpraktika, palgatoetus, tööturukoolitus, tugiisikuteenus puudega töötule. Samuti võetakse osa töötukassa poolt korraldatud infotundidest, ümarlaudadest ja töömessist. Nimetatud ettevõtted võimaldavad töötuna arvel olevatele klientidele tööandjate külastusi erinevate teenuste, nagu tööharjutus ja tööklubi, raames. OÜ Valmos on kasutanud ühe korra eelvaliku (töövahendus) teenust, AS Reideni plaat on kasutanud ühel korral palgatoetuse ja tööpraktika teenust, AS Savi pole töötukassa teenuseid kasutanud. Teenuseid vähe või üldse mitte kasutanud ettevõtted ei tee seda, kuna pole selleks vajadust tundnud. Üks tööandja leiab, et toetuste süsteem peaks abi võimaldama pigem alustavatele ettevõtetele.

Toetuste süsteem võiks abiks olla siiski vaid alustavate ettevõtete korral. Iga toetus rikub ettevõtlustasakaalu tema turul. (Organisatsioon E)

Kõik intervjueeritavad soovitsid vajadusel töötukassa teenuseid teistele ettevõtetele. Ettevõtjad, kes on töötukassa teenuseid kasutanud, on nendega rahule jäänud. Tõstes esile eelkõige töötukassa töötajate poolset oskust teenuseid tutvustada, meeldivat ja toetavat suhtlusstiili ning kiiret asjaajamist.

Kasutamine väga mugav, konkreetne, kiire, liigse bürokraatiata. (Organisatsioon H)

Kõik kuus intervjueeritud tööandjat aduvad, et personali voolavuse vähendamisel ja töötajates rahulolu tekitamises lasub vastutus neil endil. Tuleb luua atraktiivne ja turvaline töökeskkond, kus inimesed tunneksid end vajaliku ja väärtustatuna.

Üritame luua keskkonna, mis minimeerib tööjõu voolavuse. Sinna kuulub hea töökeskkond, meeldivad kaaslased ja tööpanusele vastav palk. (Organisatsioon E)

Oleme keskendunud tootmise keskjuhtide kvaliteedile, kuna olen täiesti veendunud, et selleks, et inimesed siin püsiks, on see kõige kriitilisem lüli. Tööandjale on see selgelt eristuv konkurentsieelis, kui inimesed tahavad seal töötada. (Organisatsioon C)

Nagu eespool selgus, ei toeta kohalik haridusturg kesk- ja kõrgharidustasemel tootmisettevõtteid, kuid sellele probleemile lahenduse leidmiseks on ettevõtted ja tugiorganisatsioonid ühinenud. Kõik küsitletud tööandjad õpetavad ise sobivad töötajad välja oma ettevõtte spetsiifikast lähtudes.

Otsime just keskharitud inimest, kelle oleme suutelised kohapeal kiirelt välja õpetama. (Organisatsioon H)

Töölisklassiga on nii, et enda välja õpetatud ja kasvatatud ... põhikool on ikka lahja, see on selge, peake on kehvavõitu. (Organisatsioon G)

Küsitletud ettevõtted on kõrge innovatsioonivalmidusega, investeerides tehnoloogia arengusse ning inimkapitali kvaliteeti. Intervjuudest jäi kõlama mõte, et hoogsalt liigutakse tootlikkuse tõstmise suunas. See tähendab, et füüsilist lihttööd jääb vähemaks. Vajatakse kutseharidusega oskus- ja käsitöölisi ning seadmeoperaatoreid. Tööjõu vähenemise leevendamise meetmetesse nagu vanaduspensionäride ja vähenenud

töövõimega (töövõimetuspensionärid) inimeste tööturule toomine, suhtusid tööandjad skeptiliselt.

Pensionärid on küll toredad, aga nad väsivad ruttu ja tervis on korrast ära.
(Organisatsioon D)

Ühiskonnas luuakse natuke jabur situatsioon, kus ütleme, et see kellel on käed-jalad ja pea terve, vaata see on probleemide probleem, kui see inimene on tööta. Mitte see, kui käest ja peast haige inimesega tegeleb ühiskond. Prioriteet on terve inimene ja kui ta on millegi pärast töötu, vot sellega peaks töötukassa tegelema. Kelle kaudu luuakse see rikkus, mida pärast siis jaotatakse nõrgematele. (Organisatsioon G)

Kuigi küsitletud ettevõtjad on töötukassa teenuste sisuga rahul, oli võimalik intervjuudest välja selekteerida parendamist või täiustamist vajavad teemad, et veel paremini tööandjate vajadustele vastata.

Töövahendusteenuse kvaliteet sõltub töötute oskuste, töösoovide ja eelkõige tööle asumise motivatsiooni välja selgitamisest. Töötute vähene motivatsioon töötukassa poolt pakutud töökohti vastu võtta võib olla seotud mitteametlikult töötamise või sotsiaaltoetuste saamisega.

Seoses tehnoloogia arengu ja teenusemajanduse kasvuga on tööturul edukaks hakkamasaamiseks vaja omada ametite vahelisi sidusoskusi, nagu arvutikasutus-, võõrkeelte-, suhtlus- ning meeskonnatöö oskus. Tootmisettevõtted vajavad tehniliste oskustega inimesi ning teenindustettevõtetes eeldatakse inimestelt elementaarse arvutikasutusoskuse kõrval ka võõrkeelte tundmist ning head suhtlusoskust. Tööandjate vajaduste muutumine toob kaasa vajaduse ka juba töötavate inimeste täiend- ja ümberõppeks, selleks, et nende töökohta säilitada.

Hea töötaja on ressurss, kelle panust tööandja hindab ning keda tuleb osata hoida. Töötukassa poolt pakutavad personali- ning karjääriteenused tõstavad töötajate ja tööotsijate karjäärijuhtimisoskuse alast teadlikkust.

Eesti Töötukassal on kõik eeldused, et etendada olulist rolli regionaalses innovatsioonisüsteemis, kuna ta omab informatsiooni ja ressursse, on kõigile kättesaadav ning nähtav ja oma töös väga eesmärgipärane. Töötukassa ei saa oma eesmäärke täita isolatsioonis, ilma teiste ettevõtete ja organisatsioonidega tihedalt suhtlemata. Ettevõtjate jaoks on töötukassa väga loomulik ja vajalik asutus. Need, kes töötukassa teenuseid ei kasuta, näevad asutuses eelkõige tagajärgedega tegelejat, kuhu on võimalik pöörduda väiksema konkurentsivõimega inimestel. Teenuseid kasutavate ettevõtete jaoks on töötukassa lisakanal töötajate leidmiseks ning riigipoolne abi, mille kasutamisse suhtutakse vastutustundlikult. Kõik küsitletud ettevõtted peavad oluliseks oma jõududega hakkama saamist, kuid ei näe midagi taunivat ka riigiabi kasutamises. Eelkõige näevad ettevõtjad töötukassas eeskõnelejat ning jõudu, mis suudab ettevõtjate mured teha kuuldavaks kohaliku omavalitsuse ja riigi tasandil. Hinnatakse töötukassa positsiooni, tõsiseltvõetavust ning usaldusväarsust. Tööandjad on oma arvamuse töötukassa kohta kujundanud meedia ning koostööpartneritega suhtlemise kõrval ka isiklikele kogemustele tuginedes. See tähendab, et töötukassa töötajatel lasub suur vastutus, nemad on asutuse visiitkaardiks. Ettevõtjad pidasid Pärnu osakonna töötajaid professionaalseteks ning meeldivateks.

2.4. Järeldused ja ettepanekud Eesti Töötukassa rolli parandamiseks Pärnumaa regionaalses innovatsioonisüsteemis

Uuringu tulemustele tuginedes võib tõdeda, et Eesti Töötukassa on prominentne avaliku sektori asutus, millel on kõik eeldused, et olla maakondades regionaalse innovatsioonisüsteemi oluline osapool. Töötukassa mõõdab oma edukust sellega, kui palju ja kui kiiresti lõpetatakse töötuna arvelolevate inimeste seisund seoses tööleasumisega. Regionaalse innovatsioonivõimekuse mõistes on aga töötukassal palju suurem ja keerulisemalt mõõdetav roll. Eelkõige seisneb see tööturualaseid teadmisi loovas ja levitavas ning inimkapitali tööturul liikumisega seotud tegevuste tundmises ja koordineerimises. Nagu selgus dokumendianalüüsist, kaasatakse töötukassa esindajaid piirkonda puudutavate haridusvaldkonda puudutavate arengukavade väljatöötamise töörühma kui tööturu eksperte selleks, et koos vastutada olulise innovatsioonisendi

ehk inimressursi kvaliteedi parandamise eest. Töötukassal on koostöö kokkupuuted kõigi regionaalse innovatsioonisüsteemi elementidega – ettevõtlussektori, haridusasutuste, tugorganisatsioonidega. Innovatsioonisüsteemi efektiivsus sõltub elementide interaktiivsusest ehk vastasmõjust, mis seisneb pidevas ning pikaajalises töhusas kootöös. Koostöö tulemusel leitakse lahendusi regiooni tööjõu ning haridusprobleemidele. Võrreldes tööandjate 2008. aasta ettevõtlusuuringu tulemustel selgunud probleeme 2015. aasta tööandjate murekohtadega, võib nentida, et need on väga sarnased. Ainus silmapaistev erinevus on registreeritud töötuse numbrites. Seda võib seletada mitmeti. Enne majanduskriisi ei olnud paljudel inimestel, kes ei töötanud, veel juurdunud harjumust end ametlikus töötuse statistikas registreerida ehk töötuna arvele võtta. Samuti on töötukassa maine oluliselt paranenud ning meediakajastuste tonaalsus positiivsemaks muutunud peale 2009. aastat, mil Eesti Töötukassa võttis üle Tööhõiveameti kohustused. Lisaks on korrigeeritud tööealise elanikkonna arvu seoses 2011. aasta rahvaloendusega ning 2015. aastast alates arvestatakse maakonda ja omavalitsust isiku elukoha aadressi järgi, mitte enam varasemalt arvutuse aluseks olnud rahvastiku registrisse kantud aadressi järgi. Hetkel on registreeritud töötus Pärnumaal suhteliselt madal ning annab võimaluse tagajärgedega tegelemise kõrval intensiivsemalt tegeleda ennetavate ehk innovatsiooni soodustavate tegevustega. See tähendab veel aktiivsemalt osaleda piirkonda puudutavate arengu- ja tööhõivekavade väljatöötamisel ning vastavalt tööandjate uuenenud vajadusi silmas pidades teenuseid disainida. Käesoleva magistritöö eesmärk on teha ettepanekuid, kuidas parandada Eesti Töötukassa teenuste toel Pärnumaa regionaalset innovatsioonisüsteemi. Ettepanekud on esitatud alapeatüki lõpus.

Tuginedes intervjuudele võib väita, et Eesti Töötukassa teenuste ning Pärnu osakonna tööga ollakse rahul. Mõistetakse seadustest tulenevaid piiranguid ning võimalusi ja ka seda, et töötukassas arvelolevate töötute paremaks töölerakendumiseks ning elujärje parandamiseks on töötukassal kõigest nõustav ning abistav roll. Töötukassat ei nähta otseselt ühegi probleemi lahendajana, pigem on tema osa olla koostöö korraldaja ja ettevõtete ning organisatsioonide kokkuviija. Tööandjad ootavad töötukassalt järjest enam abi töötajate tööjõulistena hoidmises. See haakub kaasaegse riikliku tööturuasutuse strateegiaga, kus üha kasvav osatähtsus on ennetustegevusel ning

karjäärijuhtimisoskusel selleks, et võimalikult kaua ja rahulolevalt hõives püsida. Kõige praktilisemal moel saaks seda rakendada, kui töötukassa hüvitaks ettevõttele koolituskulud, mis kaasnevad töötaja täiendõppega, selleks et töötaja suudaks tehnoloogia arenguga kaasas käia ja töökoha säilitada. Seni on töötukassa hüvitanud koolituskulusid vaid töötuna arvel olevatele inimestele. Töötukassa võiks märkimisväärselt suurendada panust Pärnumaa innovatsioonisüsteemi kui ta suudaks kaasa aidata noorte koolilõpetajate ja kvalifitseeritud töötajate väljarände peatamisele. Töötukassa saaks olla abiks kohaliku ja riikliku tööturualase kompetentsiga tänu millele osatakse ettevõtete tööjõuvajadusele lähenda terviklikult. Töötukassa peaks praegu, mil registreeritud töötus on madal ning tööealine elanikkond vananeb ja väheneb, tegelema rohkem tööandjatega. Kuna tööandjad konkureerivad omavahel atraktiivse tööjõu pärast, võiks töötukassa töötute kõrval ka tööandjaid koolitada. Eelkõige selleks, et neid valmistada ette, kuidas reageerida pealekasvava põlvkonna muutunud arusaamadele ja hoiakutele ning juhtida tähelepanu töökeskkonna parandamisele ja arendamisele, kuna turvaline ja motiveeriv töökeskkond aitab töötajatel kauem ja tervena hõives püsida. Sellisel moel saaks kõige otsesemalt siduda karjääriteenused, mis seisneksid hetketrendide ja suundade vahendamises tööandjate ja töötute vahel.

Töötukassa tööandjate konsultantide tööülesannete hulka kuulub pidev suhtlus tööandjatega. Töötukassa esindaja kinnitusel on nad suure töökoormuse ning info-tehnoloogia arengu (lepingute digitaalne allkirjastamine) tõttu pigem kontoritööga hõivatud ning vahetuks suhtluseks tööandjatega on vähem aega ja võimalusi. Kui tööjõuressurss oleks tagatud, võiks tööandjate konsultandi tööldiguks olla ka ettevõtete tööjõuvajaduste sidustamine kutse- ja kõrgharidussüsteemiga, mis annaks maakonna arengule olulise eelise. Samuti võiksid nad tegutseda kui kliendihaldurid – müügiesindajad, kes turundaksid töötukassa töövahendusportaali kõrgema kvalifikatsiooniga töötajaid otsivate ettevõtete ja avaliku sektori asutuste hulgas, et portaali kaudu otsitaks senisest enam kõrgeid ametnikke ja juhte. Tööandjaid tuleb julgustada oma vaba töökoha andmeid töötukassa töövahendusportaali üles panema, sest mitte ainult hetkel töötud ei külasta portaali, vaid ka teised töötajad, kes soovivad ametit vahetada või otsivad lisatööd. Oluliselt tuleb arendada ja parendada personaliotsingu teenuseid. Ettevõtetele, kes ei eelista valida ainsaks tööjõu leidmise

partneriks töötukassat, eeldades, et sealne tööjõu kvaliteet võib olla madal, tuleb pakkuda heatasemelist tasuta personaliotsingu teenust. See tähendab, et uusi teenuseid tuleb arendada ka tööotsijatele, mitte ainult töötutele. Hetkel on töötukassa tööjaotuse proportsioon pigem töötute sotsiaalse toimetuleku toetamise poole.

Tööandjate jaoks on oluline seaduskuulekus ning aus majandustegevus, mistõttu loodetakse, et töötukassa saab koostöös strateegiliste- (valitsus, tööandjad, tööandjate esindusorganisatsioonid) ja koostööpartneritega (Sotsiaalministeerium, Haridus- ja Teadusministeerium, Sotsiaalkindlustusamet, kohalikud omavalitsused, tööturuteenuste osutajad) veel rohkem avastada ja takistada mitteametlikku töötamist. Süsteemi ärakasutamise ning pettuste vähendamine ning teenuste ja toetuste sihipärase kasutamise tagamine on ka töötukassale väga oluline. Tööandjad ei näe töötukassal sanktsioneerimise vaid selekteerimise funktsiooni. Tööandjate meelest aitab palgataseme märkimine töökuulutuses kaasa ausa konkurentsi tagamisele ja ettevõtluskultuuri edendamisele. Ka praegu on seda võimalik teha, kuid töötukassa võiks antud praktikat juurutada ning propageerida.

Tööandjad usuvad, et töötute parema kaardistamise korral, kasvab usk töötukassa kaudu töötajaid leida. Tööandjad ei taha tegeleda töötutega, kelle töötuna arveloleku motivatsioon on seotud sotsiaaltoetuste või ravikindlustuse saamisega, kuid töölemineku soov puudub. Abi tuleb pakkuda ja võimaldada nendele töötutele, kes tahavad tööle minna, mitte kulutada liialt aja-, raha- ja inimressurssi nende peale, kelle elustiili töölkäimine ei kuulu. Selleks, et tööandjatele taolisi töötuid mitte välja pakkuda, tuleb tõhustada töötukassa konsultantide tööd veelgi.

Konkreetsed ettepanekud, mis aitaksid Eesti Töötukassa teenuste toel parandada Pärnumaa regionaalset innovatsioonisüsteemi on järgmised:

- töötukassa tööandjate konsultandi ametikohtade arvu suurendamine;
- töötavate inimeste koolituskulude kompenseerimine tööandjale;
- järelevalve tõhustamine pettuste ning toetuste- ja teenuste süsteemi kuritarvitajate avastamiseks;
- töötute parem kaardistamine ja nende töötuna arvelolemise motivatsiooni teadmine;
- tööpakkumistes palgataseme näitamine;

- karjäärinõustamine töötavatele inimestele;
- hankekoolituste sisendi ümber vaatamine (teenindus- ja müügitöö alastele koolitustele lisaks tehnilisi koolitusi hankida);
- tööandjate koolitamine turvalise ja motiveeriva töökeskkonna loomisel ja hoidmisel;
- töövahendusportaali reformimine ja personaliteenuste disainimine.

Töövahendusportaali uuendamine aitab tõhustada töövahendusteenust nii töötavate inimeste kui töötute jaoks ning see eeldab tooteinnovatsiooni. Töövahendusteenuse kvaliteet tõuseks oluliselt kui töötuna arvel olevate inimeste motivatsioon oleks seotud vaid töö leidmisega. Täiendava informatsioonina palgataseme näitamine töökuulutustes aitab kaasa tööotsijate paremale ettevalmistusele ning tööandjale on see võimalus ettevõtluskultuuri edendada. Protsessiinnovatsioonile omaselt on nende ettepanekute jaoks vaja luua uusi müügimeetodeid, teenuseid ning muuta protsessi efektiivsemaks ja paindlikumaks. Uueks teenuseks on ka täiend- ja ümberõppe kulude kompenseerimine tööandjale, et töötajate kvalifikatsioon oleks konkurentsivõimeline. Töövahendusteenuse parendamisele aitab kaasa turundusinnovatsioon, mis seisneb uute turgude leidmises (personaliteenused töötavatele inimestele) ja järelevalve tõhustamises, et pettusi ära hoida ning avastada. Selle tulemusel tõuseb asutuse maine tööandjate silmis. Organisatsiooninnovatsioon toob kaasa uuendused juhtimises, töökorralduses ja struktuuris. Vajadusel tuleb luua uusi ametikohti ja palgata uusi spetsialiste, kes teenust osutaksid.

Sidudes ettepanekud teooria peatükkides välja toodud innovatsiooni põhitüüpide ning baasteenustega on magistritöö empiiriline osa võetud kokku tabelis 4 lk 59.

Tabel 4. Empiirilise osa kokkuvõte (autori koostatud)

Innovatsiooni põhitüüp	Baasteenus	Ettepanek
Tooteinnovatsioon	Töövahendus	Töövahendusportaal
Protsessiinnovatsioon	Töövahendus	Tööpakkumistes palgataseme näitamine; töötute parem kaardistamine ja nende töötuna arvelolemise motivatsiooni teadmine
	Ümber- ja täiendõpe	Töötavate inimeste koolituskulude kompenseerimine tööandjale; Hankekoolituste hulgas lisaks teenindus- ja müügitöö alastele tehnilisi koolitusi hankimine
	Karjääriteenus	Koolitused tööandjatele
Turundusinnovatsioon	Töövahendus	Töötute parem kaardistamine ja nende töötuna arvelolemise motivatsiooni teadmine; Järelevalve tõhustamine pettuste ja süsteemi kuritarvitajate avastamiseks; Personaliteenused
Organisatsiooniinnovatsioon	Baasteenus puudub	Töötukassa tööandjate konsultandi ametikohtade arvu suurendamine; Karjäärinõustamine töötavatele inimestele

Eesti Töötukassa on ettepanekutest juba tunnustanud karjäärinõustamise pakkumist ning alates 2015. aastast pakutakse töötukassa maakondlikes osakondades karjäärinõustamise teenust kõigile soovijatele. Antud teenuse kättesaadavus aitab paremini siduda Pärnumaa ettevõtete arengu- ja tööjõuvajadust. Samuti on teadvustatud tööandjate konsultantide värbamise vajadust. Teisi ettepanekuid pidas Eesti Töötukassa esindaja väärtuslikeks sisenditeks teenuste disainimisel. Pärnu osakonnale on käesolev magistritöö esimene kvalitatiivne uuring piirkonna tööandjate ootustest. Senised kvantitatiivsed uuringud on keskendunud tööandjate rahulolule ning kasutatud teenustele.

Eeltoodud ettepanekute rakendamine on seotud mitmete piirangutega. Kvaliteetsema töövahendusteenuse pakkumine eeldab, et töötuna registreeritud inimeste hulgas ei oleks reaalselt tööd mitteotsivaid töötuid. Antud paradoksaalse olukorra lahendamine

nõuab seadusandluse ja Eesti ravikindlustussüsteemi muutmist. Enne kui seda ei toimu jääb alati võimalus, et töötukassa vahendab tööandjatele töötuid, kes ettevõtte tööjõu puudujääki ei täida.

Vananev ning vähenev elanikkond tähendab paratamatult seda, et tööturul tuleb hakkama saada väiksema arvu töötajatega, kes aga teevad oma tööd paremini ehk tootlikumalt, mis aitab muuta majanduse struktuuri senisest nutikamaks. Antud olukord toob kaasa suurema nõudluse kaasaegsete personaliteenuste järele. Töötukassa personaliotsingu teenused peavad eristuma konkurentide omast ning konkurentsieelise annavad teadmised ja informatsioon tööturul toimuvast. Personaliteenuste arendamine ja parendamine eeldab töötukassalt suuremat proaktiivsust ja valmisolekut tegeleda inimestega, kelle motivatsioon tööturul osaleda on suur ehk töötavate inimestega.

Koolituskulude tasumine tööandjale juba palgatud töötajate kvalifikatsiooni tõstmiseks on uuenduslik riigiabi meede, mis võib ennetada nii töötuks jäämist kui aidata olemasolevat tööjõudu koolitada tegema kõrgema lisandväärtusega tööd. Antud meetme kasutuselevõtt eeldab põhimõttelist muutust täiskasvanute ümber- ja täiendõppe korralduses.

KOKKUVÕTE

Innovatsioonisüsteemi kontseptsioon on erinevaid komponente ning tegevusi hõlmav teoreetiline käsitlus, mis aitab mõista ja defineerida innovatsiooni soodustavaid tegureid. Innovatsioonisüsteemi käsitlusi iseloomustavad interaktiivsus, interdistsiplinaarsus, kollektiivsus. Regionaalse innovatsiooni keskmes on regiooni õpivõime, millest oleneb piirkonna edu. Regionaalne innovatsioonisüsteem moodustub piirkonna era- ja avaliku sektori ettevõtetest, haridusasutustest, tugiorganisatsioonidest ning nende võimest luua teadmisi ja neid edukalt rakendada. Riiklik tööturuasutus on regionaalse innovatsioonisüsteemi element, mille eesmärk on aidata ettevõtetel ja töötajatel kohanduda muutuvate tööturu tingimustega. Eestis viib tööturupoliitikat ellu Eesti Töötukassa.

Käesoleva magistritöö eesmärk oli teha ettepanekuid Eesti Töötukassale, kuidas teenuste toel regionaalset innovatsioonisüsteemi Pärnumaal parandada. Ettepanekud põhinevad ettevõtjate ja institutsioonide esindajatega läbiviidud poolstruktureeritud intervjuudel. Töös keskenduti töötukassa rollile Pärnumaa regionaalses innovatsioonisüsteemis. Selleks, et teada saada, millised on Pärnumaa innovatsioonisüsteemi elemendid, teostati dokumendianalüüs. Töö empiirilise uuringu tulemused kinnitavad, et teooriaga kooskõlas olles moodustavad Pärnumaa regionaalse innovatsioonisüsteemi era- ja avaliku sektori ettevõtted, kes koostöös pingutavad Pärnumaa edu nimel. Uuringus osalenud tööandjate ja institutsioonide esindajad peavad suurimaks puuduseks kohaliku kutse- ja kõrgharidusturu mittevastavust tootmisettevõtetele. Teenindus- ja turismisektoris on madalad palgad, mis sunnib siin hariduse omandanuid Pärnumaalt ära kolima, mis omakorda süvendab tööjõupuuduse tekkimist. Intervjueeritavad kinnitasid, et kuigi haridussüsteem on inertne, on tänaseks jõutud lahendusteni, mille tulemusena avatakse uued õppekavad. Üldiselt on tööandjad

Pärnumaa tööjõuga rahul, vaatamata sellele, et ajutist personalinappust on tundnud kõik ettevõtjad. Eesti Töötukassat nähakse kui tugiorganisatsiooni, mis tegeleb töötuks jäänud inimestega ning pakub tööandjatele teenuseid ning toetusi. Muutused tööhõives on toonud kaasa tööandjate uuenenud ootused töötukassale, mis seisnevad mitte niivõrd töötute värvatavaks muutmises, kuivõrd täna töötavate inimeste kauem ja rahulolevamatenä tööhõives hoidmises.

Ettepanekud, mis põhinevad uuringu tulemustele, peaksid autori hinnangul kaasa aitama Pärnumaa regionaalse innovatsioonisüsteemi parandamisele, kuna aitavad töötukassa teenuste toel ettevõtetel edendada koostööd teadusasutustega, kvaliteetsemat tööjõudu värvata ning nende kvalifikatsiooni koolitustega tõsta. Kuna töötukassa on üleriigiline avaliku sektori asutus, siis järgnevate ettepanekute rakendamine võib parandada ka teiste piirkondade majanduslikku edu. Olulisemad ettepanekud on seotud organisatsiooniliste uuendustega töökorralduses ja struktuuris; töötukassa põhitegevuse, töövahenduse, teenuse parendamisega; personaliteenuste välja töötamisega; koolituspõhimõtete uuendamisega.

Ettepanekud, mis aitaksid Eesti Töötukassa teenuste toel parandada Pärnumaa regionaalset innovatsioonisüsteemi on järgmised:

- töötukassa tööandjate konsultandi ametikohtade arvu suurendamine,
- töötavate inimeste koolituskulude kompenseerimine tööandjale,
- järelevalve tõhustamine pettuste ja süsteemi kuritarvitajate avastamiseks,
- töötute parem kaardistamine ja nende töötuna arvelolemise motivatsiooni teadmine,
- tööpakkumistes palgataseme näitamine,
- karjäärinõustamine töötavatele inimestele,
- hankekoolituste sisendi üle vaatamine,
- tööandjate koolitamine,
- töövahendusportaali reformimine ja personaliteenuste disainimine.

Võimalik teema edasiarendus oleks erinevate regioonide võrdlus välja selgitamiseks arengumootoreid naabermaakondades. Kuna käesolev magistritöö keskendus regiooni ja rühma tasandile, vääriks eraldi uurimist Pärnumaa regionaalses innovatsioonisüsteemis osalejate indiviidi tasand.

Regiooni innovatsioonisooritus sõltub piirkonna sotsiaalmajanduslikust- ja kultuurikooslusest. Iga uus idee saab alguse inimesest. Kõigis ettevõtetes ja organisatsioonides töötavad inimesed, kes on innovatsioonide loojad ja levitajad. Uuenduste levitamine ja kasutamine eeldab koostööd, mis omakorda muudab majanduse efektiivsemaks. Käesolevas magistritöös leidis kinnitust tõsiasi, et regiooni konkurentsivõime tõstmisele saavad kaasa aidata kõik ettevõtted ja organisatsioonid, mis evivad kaasaegseid kompetentse – sisemist motivatsiooni, teadmisi ja loovat mõtlemist.

VIIDATUD ALLIKAD

1. **Afonso, O., Monteiro, S., Thompson, M.** 2010. A Growth Model for the Quadruple Helix Innovation Theory. Working Papers (FEP) - Universidade do Porto. Apr2010, Issue 271, p1-21.
2. **Alves, H.** 2013. Co-creation and innovation in public services. The Service Industries Journal, 2013 Vol. 33, Nos. 7–8, 671–682.
3. AQ Lasertool OÜ. [<http://aqg.se/en/lasertool/aq-lasertool-ou>] 23.02.2015.
4. **Archibugi, D., Howells, J., Michie, J.** 1999 Innovative Systems in a Global Economy p.527-536. Technology Analysis and Strategic Management, Vol. 11, No.4, 1999.
5. Arengukava. Eesti Töötukassa arengukava aastateks 2015-2017. 2014. [<https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast/arengukava>] 01.02.2014.
6. Arengukava. Pärnumaa Kutsehariduskeskus. 2011. [<http://www.hariduskeskus.ee/kooli-tutvustus/arengukava.html>] 01.02.2015.
7. Arengustrateegia Pärnumaa 2030+. 2010 [<http://pol.parnumaa.ee/files/170.pdf>] 29.01.15.
8. Äripäeva Infopank [<http://agent.aripaev.ee.ezproxy.utlib.ee/Default.aspx>] 23.02.1015.
9. **Arpaia, A., Mourre, G.** 2005. Labour Market Institutions and Labour Market Performance: A Survey of the Literature. European Commission. Dec.2005. Number 238.
10. **Asheim, B.T., Lawton Smith, H., Oughton, C.** 2011. Regional Innovation Systems: Theory, Empirics and Policy. Regional Studies, Vol. 45.7, pp. 875–891, July 2011.
11. **Autio, E.** 1998. Evaluation of RTD in Regional Systems of Innovation. European Planning Studies, 6, pp. 131-140 (kaugviide).

12. **Battaglia, M., Bianchi, L., Frey, M., Iraldo, F.** 2010. An Innovative Model to Promote CSR among SMEs Operating in Industrial Clusters: Evidence from an EU Project. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 2010, 17, 133–141.
13. **Bimrose, J., Brown, A., Holocher-Ertl, T., Kieslinger, B., Kunzmann, C., Prilla, M., Schmidt, A.P., Wolf, C.** 2014. Introducing Learning Innovation in Public Employment Services: What Role Can Facilitation Play? p 1-8.
14. **Bowen, G.** 2009. Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2):27-40.
15. **Breschi, S., Malerba, F.** 1997. Sectoral Innovation Systems: Technological Regimes, Schumpeterian Dynamics, and Spatial Boundaries Ch 6, in Edquist, C. (Ed.), In Edquist, C. (Ed.): *Systems of Innovation – Technologies, Institutions and Organizations*. Pinter, London, pp. 130-156 (kaudviide).
16. **Carlsson, B., Stankiewicz, R.** 1991. On the nature, function and composition of technological systems. *Journal of Evolutionary Economics*, 93-118.
17. **Chaminade, C., Edquist, C.** 2005. From theory to practice: the use of systems of innovation approach in innovation policy. Paper no. 2005/02. Centre for Innovation, Research and Competence in the Learning Economy (CIRCLE) Lund University.
18. **Colley, L.** 2013. Understanding Ageing Public Sector Workforces: Demographic challenge or a consequence of public employment policy design? Institute of Social Science Research, The University of Queensland, Brisbane, QLD, Australia.
19. **Cooke, P.** 2002. Regional Innovation Systems: General Findings and Some New Evidence from Biotechnology Clusters. - *Journal of Technology Transfer*, 27, 133–145, pp.133-145.
20. **Cooke, P., Boekholt, P., Tödting, F.** 2000. *The Governance of Innovation in Europe*. Pinter, London (kaugviide).
21. **Cooke, P., Uranga, M.G., Etxebarria, G.** 1997. Regional innovation systems: Institutional and organisational dimensions. *Research Policy*. Vol. 26, Issues 4-5. 475-491.

22. **Crevoisier, O.** 2004. The innovative milieus approach: toward a territorialised understanding of the economy, *Economic Geography* 80(4), 367–369.
23. **Croitoru, A.** 2008. Schumpeter, J.A., 1934 (2008), *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest and the Business Cycle*. Transaction Publishers.
24. **Delgado, M., Porter, M.E., Stern, S.** 2014. Clusters, convergence, and economic performance. *Research Policy*. Volume 43, Issue 10, December 2014, Pages 1785–1799.
25. **Doloreux, D.** 2002. What we should know about regional systems of innovation Volume 24, Issue 3, August 2002, Pages 243–263.
26. **Doloreux, D.** 2003. Regional innovation systems in the periphery: the case of the Beauce in Quebec (Canada). *International Journal of Innovation Management* 7 (1) 76-94.
27. **Doloreux, D., Parto, S.** 2004. *Regional Innovation Systems: A Critical Synthesis*. United Nations University. Discussion Paper Series 2004-17.
28. **Eamets, R., Krillo, K.** 2010. *Kuivõrd kajastavad tööturu jäikuse indeksid tegelikke erinevusi riikide vahel?* Tartu 2010.
29. **Eamets, R., Vörk, A., Krillo, K., Nurmela, K.** 2010. *Turvaline paindlikkus Eestis: hetkeolukord ja arenguperspektiivid*.
30. **Edquist, C.** 1997. *Systems of Innovation*. Frances Pinter, London (kaudviide).
31. **Edquist, C.** 2005. *Systems of innovation*. 181-208. Teoksessa Fagerberg, J. Mowery, D.C. & Nelson, R. R. (ed.) 2005. *The Oxford Handbook of Innovation*. Oxford, Oxford University Press. pp. 181-208.
32. *Employment services*. International Labour Organization. [<http://ilo.org/skills/areas/employment-services/lang--en/index.htm>] 06.03.2015
33. *Entrepreneurship Education in Europe: Fostering Entrepreneurial Mindsets through Education and Learning*. 2006. European Commission.
34. *Ettevõtlik Pärnumaa PEAK 20*. 2014. Pärnumaa Ettevõtlus- ja Arenduskeskus. [<http://peak.ee/peak/trukised/>] 23.01.2015.
35. **Etzkowitz, H., Leydesdorff, L.** 2000. The dynamics of innovation: from National Systems and “Mode 2” to a Triple Helix of university–industry–government relations.

36. Flexicurity. European Commission.
[<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102>] 27.04.2015.
37. **Fougère, D., Pradelb, J., Rogerc, M.** 2009. Does the public employment service affect search effort and outcomes? *European Economic Review* Volume 53, Issue 7, October 2009, Pages 846–869.
38. **Frenz, M., Oughton, C.** 2005. Innovation in the UK Regions and Devolved Administrations: A Review of the Literature. Report to the Department of Trade and Industry (kaugviide).
39. **Fritsch, M.** 2004. R&D-cooperation and the efficiency of regional innovation activities, *Cambridge Journal of Economics* 28 (2004), 829-846.
40. **Fromhold-Eisebith, M.** 2004. Innovative Milieu and Social Capital—Complementary or Redundant Concepts of Collaboration-based Regional Development? *European Planning Studies*, Vol. 12, No. 6.
41. **Grönroos, C.** 1990. *Service Management and Marketing: Managing the Moments of Truth in Service Competition*. Lexington Books.
42. **Gunnarsson, JSG., Wallin, T.** 2008. An Evolutionary Approach to Regional Systems of Innovation. Department of Economics, University of Copenhagen.
43. **Hartley, J.** 2005. Innovation in governance and public services: past and present, *Public Money and Management*, 25:1, pp27-34. (kaudviide).
44. **Hekkert, M., Negro, S.** 2011. Understanding technological change, explanation of different perspectives on innovation and technological change. Utrecht University - Faculty of Geosciences.
45. **Huisman, J., Santiago, P., Högselius, P., Lemaitre, MJ., Thorn, W.** 2007. OECD kolmanda taseme hariduse teemaatliline ülevaade. Haridus- ja Teadusministeerium.
46. **Ingelstam, L.** 2002. System - Att Tänka Över Samhälle Ach Teknik ('Systems - to Reflect over Society and Technology - in Swedish). Energimyndighetens förlag (kaudviide).
47. Innovatsioonipoliitika. Europarlament.
[http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/et/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.9.7.html] 15.12.2014.

48. **Jacobsson, S., Johnson, A.** 2000. The Diffusion of Renewable Energy Technology: an Analytical Framework and Key Issues for Research. *Energy Policy*, Volume 28, Issue 9, 31 July 2000, Pages 625–640.
49. **Johnson, B.** 1992. 'Institutional learning', in Lundvall, B.-Å. (ed.), *National Systems of Innovation: Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning*, Pinter Publishers, London.
50. Konjunktuur. 2014, nr 19. Toimetaja Josing, M. Eesti Konjunktuuriinstituut. Tallinn. lk.61-54.
[https://www.mkm.ee/sites/default/files/konjunktuur_nr_4_191.pdf] 02.01.2015.
51. Koostöövõimalused tööandjale. Eesti Töötukassa.
[<https://www.tootukassa.ee/content/ettevotjale-ja-koostoopartnerile/koostoovoimalused>] 25.02.2015.
52. **Kotler, P.** 1997. *Marketing Management: Analysis, Planning, Implementation, and Control*. Prentice Hall.
53. **Lukjanska, R.** 2014. Regional innovation policy and system – case of Latvia. Latvia University of Agriculture, Department of Economics and Society Development, Jelgava, Latvia.
54. **Lundvall, B.-Å.** 1997. National Systems and National Styles of Innovation. Paper presented at the Fourth International ASEAT Conference "Differences in 'styles' of technological innovation" Manchester, September 2-4, 1997.
55. **Lundvall, B.-Å.** 1999. National Business Systems and National Systems of Innovation. – *Int. Studies of Mgt. & Org*, 1999, Vol. 29, No. 2, pp. 60–77.
56. **Lundvall, B.-Å.** 1992. *National systems of innovation: towards a theory of innovation and interactive learning*. Pinter, London.
57. **Lusch, R.F., Nambisan, S.** 2015. Service innovation: a service-dominant logic perspective. *MIS Quarterly*. Vol. 39 Issue 1, p155-176.
58. **Luts, P.** 2015. OECD soovib Eestil järk-järgult kaotada maksuvabastused. 28.01.2015. [<http://uudised.err.ee/v/majandus/e691d791-9522-4c34-a706-56d08f81ce67>] 01.02.2015.
59. Maakondlike arenduskeskuste võrgustiku strateegia 2014–2020. 2013.
[<http://peak.ee/peak/strateegia/>] 01.02.2015.

60. Majandusstruktuur. Ettevõtluskeskkond. Pärnu linn.
[<http://www.parnu.ee/index.php?id=2626>] 17.03.15.
61. **Malecki, E.J.** 1997. Technology and Economic Development. Edinburgh: Longman (kaugviide).
62. **Malerba, F.** 2002. Sectoral systems of innovation and production. – Research policy, 2002, issue 31, pp 247–264.
63. **McKeown, M.** 2008. The Truth about Innovation. Pearson Education Limited.
64. **Meyer, B.** 1995. Lessons from the U.S. unemployment insurance experiments. Journal of Economic Literature 33, 91-131 (kaudviide).
65. OECD Oslo Manual. 2005. Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data, 3rd Edition.
66. OECD. 1997. National Innovation Systems. OECD Publications.
67. OECD. 1999. Managing National Innovation Systems. OECD Publications.
68. **Õunapuu, L.** 2014. Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes. Tartu Ülikool.
69. Pärnu ettevõtluse arengukava. 2003.
[<http://parnu.maavalitsus.ee/et/arengukavad;jsessionid=3B2940FB161BB65187482EBEFA6BE82D.jvm2>] 01.02.2015.
70. Pärnu ettevõtlusuuring 2008. Uuringukeskus Klaster.
[<http://www.parnu.ee/index.php?id=1987>] 16.03.2015.
71. Pärnu linna arengukava aastani 2025. 2011.
[http://www.parnu.ee/fileadmin/user_upload/areng/arengukava/P2rnu_linna_arengukava_2025_muudetud_18.09.14.pdf] 29.01.2015.
72. Pärnu linna haridusvaldkonna arengukava 2013 – 2025. 2012.
[http://www.parnu.ee/fileadmin/user_upload/areng/arengukava/Parnu_linna_haridusvaldkonna_arengukava_2013-2025.pdf] 06.02.2015.
73. Pärnu Maakond. Eesti Statistikaamet. [<http://www.stat.ee/ppe-parnu-maakond>] 29.01.2015.
74. Pärnu visioon aastaks 2025. 2013.
[https://www.riigiteataja.ee/aktiiv/4011/0201/3014/Lisa_1_Ptk_4-6_e.pdf] 29.01.2015.
75. Pärnumaa Omavalitsuste Liit [<http://pol.parnumaa.ee/>] 29.01.2015.

76. **Philips, K., Priinits, M., Rõõm, M., Võrk, A.** 2002. Euroopa Liiduga ühinemise mõjud palkadele ja tööjõu vabale liikumisele.
[https://www.riigikantselei.ee/valitsus/.../et/.../euroopa/.../2002.../uurimus_3....] 08.04.2015.
77. **Pieroni, L., Pompei, F.** 2008. Labour market flexibility and innovation: geographical and technological determinants. *International Journal of Manpower*, Vol. 29 Iss 3 pp. 216 – 238.
78. **Popa I., Vlăsceanu C.** 2014. Innovation: a strategic option for future economic growth. Department of Management, Faculty of Management, The Bucharest University of Economic Studies, Bucharest, Romania.
79. **Porter, M.E.** 1998. Clusters and the new economics of competition. *Harvard Business Review* 76(6): 77–90.
80. Reideni Plaat. 2015.
[http://www.reideniplaat.ee/index.php?option=com_content&task=view&id=12&Itemid=26] 23.02.2015.
81. Riiklike tööturasutuste panus strateegiasse „Euroopa 2020“. 2012.
[ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9690&langId=et] 15.02.2015.
82. Savi. 2015. [<http://www.savias.ee/et/>] 23.02.2015.
83. **Schumpeter, J.A.**, 1911. (2008) *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest and the Business Cycle*. Transaction Publishers (kaudviide).
84. **Seppänen, S.K.** 2008. Regional Innovation Systems and Regional Competitiveness: An Analysis of Competitiveness Indexes. Paper to be presented at DRUID-DIME Academy Winter 2008 PhD Conference on Geography, Innovation and Industrial Dynamics.
85. Statistikaamet. Keskmine bruto- ja netopalk maakonna järgi.
[<http://pub.stat.ee/pxweb.2001/Dialog/varval.asp?ma=PA21&lang=2>] 16.03.15.
86. Statistilisse profiili kuuluvad ettevõtted töötajate arvu ja maakonna järgi. Eesti Statistikaamet. [<http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/Saveshow.asp>] 07.05.2015.
87. Strateegia. Pärnumaa Ettevõtlus- ja Arenduskeskus. 2014.
[<http://peak.ee/peak/strateegia/>] 23.02.2015.

88. Tartu Ülikooli Pärnu kolledži arengukava 2015+. 2008.
[http://www.pc.ut.ee/sites/default/files/tupk_arengukava_2015.pdf] 31.01.2015.
89. Tervis Ravispaahotell. 2015. [<http://www.spatervis.ee/ettevotetestet>] 23.02.2015.
90. Terviseparadiis. 2015. [<http://www.terviseparadiis.ee/ettevotetestet>] 23.02.2015.
91. **Thijs, N., Staes, P.** 2012. Organisational development, improvement and innovation management in public employment services. September 2012. The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services. DG Employment, Social Affairs and Inclusion . Analytical paper.
[<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=8937&langId=en>] 10.02.2015.
92. Tööandjate manifest 2011–2015. 2010. Tööandjate Keskliit.
[<http://www.employers.ee/images/manifest2015.pdf>] 23.10.2014.
93. Tööandjate rahulolu töötukassa teenustega. 2014. Faktum ja Ariko.
[<https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast/uuringud-ja-analuusid>] 17.03.2015.
94. Tööjõuvajaduse prognoos aastani 2020. 2011. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium.
[https://www.mkm.ee/.../toojouvajaduse_prognoos_aastani_2020_luhikirjeldus.pdf] 16.03.2015.
95. Töötsijate rahulolu töötukassa teenustega. 2014. Faktum ja Ariko.
[<https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast/uuringud-ja-analuusid>] 17.03.2015.
96. Töötukassast. Eesti Töötukassa. [<https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast>] 06.02.2015.
97. Tööturuteenuste ja -toetuste seadus
[<https://www.riigiteataja.ee/akt/104062014008>] 1.03.2015.
98. **Trippl, M., Toedtling, F.** 2008. Regional innovation cultures. Paper to be presented at the 25th Celebration Conference 2008 on Entrepreneurship and innovation – organizations, institutions, systems and regions.
99. **Tubalkain, M.** 2015. OECD: pensionifondide halduskulud on liiga kõrged. 28.01.2015. [<http://majandus24.postimees.ee/3071819/oecd-pensionifondide-halduskulud-on-liiga-korged>] 01.02.2015.

100. Turvaline paindlikkus – küsimused ja ülesanded. 2009. Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond.
[http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/90/et/1/EF0790ET.pdf] 27.04.2015.
101. Väärt elu haritud maal. Tartumaa arengustrateegia 2014-2020. 2012.
102. Valmos. 2015. [<http://www.valmos.ee/ettevottest/>] 23.02.2015.
103. **Viia, A., Terk, E., Lumiste, R., Heinlo, A. ja teised.** 2007. Innovaatiline tegevus Eesti ettevõtetes 2007. Euroopa Liidu neljanda innovatsiooniuringu (CIS 4) tulemused. Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus, Tallinn.
104. Wendre. 2015. [<http://www.wendre.ee/et/ettevottest/missioon-ja-vaartused/>] 23.02.2015.

LISAD

Lisa 1. Intervjuu kava

Innovatsioonisüsteemi elemendid	Töötukassa roll innovatsioonisüsteemis
<p>Kas mõiste regionaalne innovatsioonisüsteem on Teile tuttav? Mida see Teie jaoks tähendab? Kuidas seda mõistate?</p> <p>Milliste regionaalse innovatsioonisüsteemi osalejatega Te kõige tihedamalt suhtlete?</p> <p>Milline on Teie omavaheline koostöö? Millises vormis teete koostööd? (formaalne vs mitteformaalne)</p> <p>Kuidas loote kontakte?</p> <p>Kas Teie või Teie ettevõtte kuulub mõnda ametialasesse võrgustikku?</p> <p>Kas olete võtnud osa ümarlaudadest või fookusgruppidest, kus arutatakse tööturu olukorda ning omavahelise koostöö toimumise tõhususe tõstmise võimalusi?</p> <p>Millistest? Milliseid teemasid on seal käsitletud?</p> <p>Millised on seni Pärnumaal rakendatud innovatsioonimeetmed (klastrimeede, regionaalsete kompetentsikeskuste meede, erinevad innovatsiooniprogrammid) ja milline on töötukassa roll nendes?</p> <p>Milliseks hindate Pärnumaa suutlikkust ja konkurentsivõimet? Mis on Teie meelest meie piirkonna suurimad konkurentsieelised?</p>	<p>Kuidas hindate olukorda Pärnu tööturul? Kas Te leiaksite oma jaoks piisavalt töötajaid? Millistele ametikohtadele ja millisele haridusliku või töökogemusliku ettevalmistusega töötajaid kõige rohkem otsite?</p> <p>Millised on teie jaoks suurimad probleemid töötajate värbamisel? Kuidas te värbate töötajaid? Kuidas hoiate ja väärtustate töötajaid?</p> <p>Kas olete kasutanud töötukassa teenuseid? Milliseid?</p> <p>Kuidas olete olnud rahul teenustega? Kas töötukassa on panustanud Teie ettevõtte arengusse? Millega, kuidas? (töötajad, palgatoetus, töömess)</p> <p>Kas soovitaksite töötukassa teenuseid ka teistele tööandjatele?</p> <p>Mida ootate töötukassalt, et saaks Teie heaks paremini teha, et viia ellu oma missiooni ühte osa, milleks on „aitame leida töötaja“?</p> <p>Kas töötukassa on Teie jaoks oluline ja arvestatav kanal, kelle kaudu leida sobivat töötajad? Kui ei, siis miks?</p> <p>Milline on Teie meelest töötukassa roll Pärnumaa innovatsioonisüsteemis? Milline on töötukassa mõju regiooni arengule? (inimkapital, sotsiaalne kapital, toetused ettevõtjale)</p>

Lisa 2. Intervjueritud ettevõtete ja institutsioonide üldandmed

Ettevõtte nimi	Sektor/Tegevusala	Töötajate arv	Töötukassa koostööpartner	Kasutanud teenuseid järjepidevalt
Eesti Töötukassa Pärnumaa osakond	Kindlustus/ kindlustus	23		
Sihtasutus Pärnumaa Ettevõtlus- ja Arenduskeskus	Organisatsioonid/ konsultatsioonid	7		
AS Wendre	Tekstiilitööstus/ tekstiilitootmine	700	X	X
Tervis Spaa Grupp AS Sanatoorium Tervis OÜ Tervise Paradiis	Hotellid, restoranid, catering/ majutus	430	X	X
AS Reideni plaat	Ehitus, ehitusmaterjalide tootmine/ ehitusmaterjalitootmine	32 Pärnu tehas 11 Kadrina tehas		
OÜ Valmos	Tootmine/ puidu töötlemine	268		
AS Savi	Ehitus, ehitusmaterjalide tootmine/ ehitus	59		
OÜ AQ Lasertool	Masina- ja metallitööstus/ metallitööstus	243 Pärnu tehas 101 Harjumaa tehas		X

Lisa 3. Dokumendianalüüsi kokkuvõte

Dokumendi nimetus	RIS mõiste - X Innovatsiooni mõiste -XX	RIS elemendid	RIS olemus	Vastavus tööturu nõuetele
Pärnu ettevõtluse arengukava aastani 2025	X	Haridusasutused, ettevõtted	Koostöö, regiooni eripära	X
Arengustrateegia Pärnumaa 2030+	XX	TÜPK, PEAK, POL, Siseministerium, LV, ettevõtted, haridusasutused, avalik sektor, PKHK	Õppimine, koostöö, regiooni eripära	X
Pärnu linna arengukava aastani 2025	X	LV, ettevõtted, MTÜ-d, riigiasutused	Koostöö, teadmised, regiooni eripära	X
Maakondlike arenduskeskuste võrgustiku strateegia 2014-2020	X	Tööandjad	Koostöö, teadmised, õppimine, regiooni eripära	X
Eesti Töötukassa arengukava 2015-2017	XX	Tööandjad, KOV	Koostöö	X
Pärnu linna haridusvaldkonna arengukava 2013-2025	XX	Ettevõtted, haridusasutused, riigiasutused	Koostöö	X
PKHK arengukava 2011-2014	XX	Tööandjad, PEAK, kaubandustööstuskoda, LV, Haridus- ja Teadusministerium, Eesti Töötukassa	Koostöö, teadmus	X
TÜPK arengukava 2015+	X	Ettevõtted, riigiasutused	Koostöö, teadmus, õppimine	X

SUMMARY

THE ROLE OF THE ESTONIAN UNEMPLOYMENT FUND (EESTI TÖÖTUKASSA) IN PÄRNU COUNTY'S REGIONAL INNOVATION SYSTEM

Kätrin Koso

Innovation is considered as an important prerequisite of maintaining and increasing the competitiveness and the economic growth of the country. Innovation is a powerful tool in a form of a new idea, more effective device or process that has an impact on society. Innovation is a process that brings together various new ideas to solve old problems. Innovative activities can be practiced in the individual and national level. For each business, organization and nation innovative capacity depends on the people's ability to create and deploy creative resources to ensure sustainability. Innovation-friendly way of thinking is at the heart of the OECD, the European Union and other national development strategies. EU innovation policy challenge is to transform the results of research and development into new and higher quality products and services to promote the country's competitiveness and to improve the welfare of the people.

Innovation systems approaches help to understand and define the factors that contribute to innovation at different levels. The national innovation system is a complex network of social organizations and institutions that exchange information and knowledge to improve country's level of innovation. The regional innovation system approach is based on the idea that the region's economic development objectives are based on local resources like knowledge, cooperation, relationships, human capital and manpower. The focus of a regional innovation system is in the region's willingness to learn and interact with private and public sector companies, educational institutions, supporting organizations.

According to the Estonian Institute of Economic Research fourth of entrepreneurs experience problems with absence of skilled workforce. That sets a barrier to economic development. Estonian Employers Confederation provides a solution to the problem. A vision for sustainable growth based on the development of information, technology, flexible working relationships and forms of work, knowledge, and increasing skill level. Good education, an active work habit and lifelong learning can help alleviate shortages of skilled labour. Considering demographic changes employees health and safe working environment should be highly valued.

The Estonian Unemployment Insurance Fund (Eesti Töötukassa) implements labour market policies to ensure a high employment rate of the population and help employers to find suitable skilled manpower. Therefore, it is important to evaluate the nature of the Estonian Unemployment Insurance Fund contribution to the innovation system and make suggestions how to increase the contribution.

Master's thesis deals with the regional innovation system as a mechanism or system that helps to facilitate or eliminate labour-related problems of the employers. The object of the study is Estonian Unemployment Insurance Fund Pärnu County Department and it's role in Pärnu County's regional innovation system.

The aim of the thesis is to make proposals for improving Pärnu county's regional innovation system by labour market services provided by the Estonian Unemployment Insurance Fund. To achieve the aim the following tasks have been raised:

- provide an overview of the theoretical approaches of innovation systems;
- provide an overview of the regional innovation system and its elements;
- analyse the nature of the role of public employment agencies in regional innovation system;
- investigate the nature of the Pärnu County Regional Innovation System;
- analyse the role of Estonian Unemployment Insurance Fund in Pärnu regional innovation system;
- examine what are the competencies that registered unemployed people possess in Pärnu County and what are the needs of employers;
- based on the survey results, make suggestions how to improve Pärnu County's regional

innovation system by labour market services provided by the Estonian Unemployment Insurance Fund.

Master's thesis consists of two parts - theoretical and empirical part. The first part provides an overview of the literature on innovation systems to create a theoretical basis for understanding the nature of the regional innovation system and the role of public employment offices in it. The second chapter provides an empirical study. The study is based on the qualitative analysis methods. Data were collected during the interviews, and document analysis. Document analysis is based on public information sources and previous studies from Pärnu County. Semi-structured interviews were conducted with representatives of two public sector institutions and six employers.

The result of a study confirms that in accordance with the theory Pärnu regional innovation system consists of private and public companies which are making an effort in collaboration to promote Pärnu's success. Study participants have the biggest shortcoming with local vocational and higher education market which do not meet the needs of manufacturing businesses. Service and tourism sector have low salaries, which forces people to move, which in turn may exacerbate the labour force shortage. Generally, employers are satisfied with the Pärnu workforce, despite the fact that temporary staff shortages are felt by all employers. Estonian Unemployment Insurance Fund is seen as a support organization for unemployed people and provider of services and support to employers. Changes in employment have led to renewed expectations. The proposals, which are based on the study results should contribute to the improvement of Pärnu regional innovation system by helping promote cooperation between research institutes, to recruit higher quality workforce and train them to raise their qualifications. The most important proposals are related to organizational innovations in the organization structure; improvement of a job mediation service; development and designing of human resource services; remodelling of training principles.

Regional innovation performance depends on the region socio-economical and cultural conditions. Distribution and use of innovations requires cooperation, which in turn makes the economy more efficient. Current Master's thesis confirms the fact that the

region's competitiveness depends on modern competencies - internal motivation, knowledge and creative thinking.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kätrin Koso,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

EESTI TÖÖTUKASSA ROLL PÄRNUMAA REGIONAALSES
INNOVATSIOONISÜSTEEMIS,

mille juhendaja on Raigo Ernits,

- 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.

Pärnus **21.05.2015**