

TARTU ÜLIKOOLI NARVA KOLLEDŽ
ÜHISKONNATEADUSTE LEKTORAAT

Natalja Domnina

IDA-VIRUMAA NOORTE TÖÖLE RAKENDUMINE
JA TÖÖTUKASSA MEETMED SELLE TOETAMISEKS

Lõputöö

Juhendaja lektor Jelena Rootamm-Valter

NARVA 2014

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

.....

/töö autori allkiri/

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. NOORTE HÕIVE JA TÖÖPUUDUS EESTIS	6
1.1. Tööturu, tööhõive ja tööpuuduse mõiste	6
1.2. Tööturupoliitika ja noored.....	8
1.3. Noorte olukord Eestis ja Ida-Virumaal.....	12
1.4. Ida-Virumaa hõive iseloomustus	17
2. EESTI TÖÖTUKASSA NOORTELE SUUNATUD TEENUSED	20
2.1. Teenuste ülevaade.....	21
2.2. Töötuskassa Ida-Virumaa osakonna noorte hõive suurendamisele suunatud meetmed.....	23
3. NOORTE HÕIVE SUURENDAMISE VÕIMALUSED IDA-VIRUMAAL	26
3.1. Uuringu eesmärk ja meetodid.....	26
3.2. Ida-Virumaa töötavate ja mittetöötavate noorte uuring fookusintervjuu meetodil	26
3.3. Noorte fookusintervjuu analüüsi tulemused ja järeldused.....	29
3.4. Eesti Töötukassa teenuste kasulikkus.....	31
3.5. Ida-Virumaa tööandjate uuring fookusintervjuu meetodil ja uuringu tulemused.....	35
3.6. Uuringu järeldused	36
3.7. Ettepanekud Ida-Virumaa noorte tööturule sisenemise parandamiseks	38
KOKKUVÕTE	40
SUMMARY	41
KIRJANDUS	43
LISAD	50
LISA 1 Tööhõive ja töötuse määrad Eestis ja Ida-Virumaal.....	51
LISA 2 Eesti Töötukassa teenuste tutvustus	52
LISA 3 Väljavalitud noored Ida-Virumaalt.....	58
LISA 4 Intervjueeritavate noorte portreed erinevate kategooriate lõikes.....	62
LISA 5 Intervjueeritavate tööd leidnute ja tööd mitteleidvate noorte võrdlus	66
LISA 6 Fookusintervjuu noortega	68
LISA 7 Intervjuud Ida-Virumaa tööandjatega.....	72
LISA 8 Ida-Virumaa intervjueeritavate tööandjate nõudmised töötajatele	81

SISSEJUHATUS

Noorte tööturule toomine ja sellel aktiivsena hoidmine, toetusteenused noortele töö leidmisel pälvivad suurt tähelepanu kõigis arenenud riikides. Noorte hõive suurendamine tähendab mitmete sotsiaalsete probleemide leevendamist, samuti loob see ühiskonnale tulevikus korraliku sotsiaalse baasi ning kindlustab majanduse efektiivse toimimise. Ida-Virumaa on suur piirkond, kus on maavara ja suured tootmisettevõtted, mille areng on oluline kogu Eestile, seetõttu Ida-Virumaa noorte hõive suurendamine oluline.

Antud teema on aktuaalne ka seepärast, et Ida-Virumaa noorte seas hõive on madal ja töötuse tase on kõrge. Paljudel noortel tekkivad probleemid töö leidmisega, nemad ei oska iseseisvalt tööd leida ning nendel puuduvad vajalikud teadmised ja oskused tööturule sisenemiseks.

Lõputöö eesmärk on Ida-Virumaa noorte hõive suurendamise võimaluste väljaselgitamine Eesti Töötukassa meetmete abil ning töötukassa teenuste kasulikkuse hindamine noorte tööturule sisenemisel.

Antud teema raames autor uurib:

- millised noorte omadused ja tunnused aitavad neil tööd leida;
- milliseid meetmeid rakendatakse töötukassas Ida-Virumaa noortele ja kuidas nad noori töö otsimisel ja leidmisel abistavad;
- millised tegurid soodustavad noorte hõive suurenemist Ida-Virumaal;
- milliste omadustega noored töötavad Ida-Virumaa organisatsioonides.

Lõputöö põhineb teoreetilisel kirjandusel, teiste uurijate koostatud töödel noorte tööhõive ja töötuse teemadel, statistilistel andmetel ning noorte arenguga seotud strateegilistel dokumentidel. Samuti lõputöö eesmärgi saavutamiseks autor viib läbi iseseisvat uuringut ja sellega näitab, millised noorte inimeste oskused ja omadused mõjutavad Ida-Virumaa tööandjate arvates töö leidmist ning millised töötukassa teenused aitavad noortel tööd leida.

Lõputöö koosneb kolmest peatükist. Esimene peatükk sisaldab teoreetilise kirjanduse ülevaadet, kus määratletakse teema põhimõisted: tööturu, tööhõive ja tööpuuduse mõiste, tööturupoliitika mõiste ja põhimõtted Euroopa Liidus ja Eestis. Antakse ülevaade tööturupoliitikast noortele

Euroopa Liidus ja Eestis, noorte seisundist Eesti ühiskonnas ja Ida-Virumaal ning noorte mitteaktiivsuse põhjustest.

Teine peatükk sisaldab ülevaadet töötukassa töö kohta noorte töötutega. Antakse ülevaade töötukassa teenustest (tööturutoetused ja töötuskindlustushüvitised, nõustamisteenused ja tööturuteenused), nende mõjust noorte tööturule sisenemisele ning töötukassa eriliistest meetmetest noortele Ida-Virumaal.

Kolmas peatükk tutvustab autori poolt läbiviidud uuringut Ida-Virumaa noorte tööhõive suurendamise võimalustest, sealhulgas Ida-Virumaa tööandjate seisukohti noorte töövõtmisel. Antud peatükk jaguneb neljaks osaks: Ida-Virumaa töötavate ja mittetöötavate noorte uuring fookusintervjuu meetodil, töötukassa teenuste kasulikkus, Ida-Virumaa tööandjate uuring ning uuringu tulemused, järeldused ja autori poolt pakutud ettepanekud Ida-Virumaa noorte tööturule sisenemise parandamiseks töötukassa teenuste abil.

Lõputöö kirjutamisel on suureks abiks asjaolu, et lõputöö autor töötab töövahenduskonsultandina töötukassa Ida-Virumaa osakonna Jõhvi büroos. Seepärast on lõputöö teema lähedane ja aktuaalne. Praktilise osa kirjutamisel on kasutatud omandatud teadmisi ja oskusi töös töötukassas.

1. NOORTE HÕIVE JA TÖÖPUUDUS EESTIS

1.1. Tööturu, tööhõive ja tööpuuduse mõiste

Tööturg on abstraktne turg, kus saavad kokku tööotsija ja tööpakkuja. Tööturul on kaubaks tööotsija oskused teha teatud tööd ja töö, mida teha vaja on. Tööturu osapooled on tööotsija ja tööpakkuja. Tööturu kaudu saavad inimesed oma töövõimet rakendada ning saada ka sissetulekut elukvaliteedi kindlustamiseks. Kui kõik tööotsijad leiavad meelepärase töö ja kõik tööpakkujad leiavad vajaliku töötaja, siis tööturg on tasakaalus. (Servinski 2008: 11)

Tööealine rahvastik (töövõimeline elanikkond) on 15- kuni 74-aastane elanikkond (Eamets 1994: 99). Tööjõud koosneb isikutest, kes on töövõimelised ja soovivad töötada (Noorsootöö strateegia 2006–2013: 13).

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) definitsiooni kohaselt loetakse hõivatuks isikut, kes uuritava perioodil (nädala jooksul):

- on töötanud ja saanud selle eest tasu kas palgatöötajana, vabakutselisena või ettevõtjana;
- ei töötanud ajutistel põhjustel, kuid mittetöötamise ajal säilis formaalne side tööandjaga;
- töötas küsitlusnädalal tasuta vähemalt ühe tunni pereettevõttes või talus (ILO 2013).

Üldisemalt öeldes on töötaja isik, kes kuulub tööjõu hulka ja on rakendatud. Töötajate koguarvu määramisel kasutatakse sellist näitajat nagu hõivatute arv (Eamets 2005: 228). Kui tööotsijad ei leia tööd, siis räägitakse tööpuudusest (töötusest). Kui tööpakkujad ei leia töötajaid, siis räägitakse tööjõu puudusest. (Servinski 2008: 11)

Töötajad ja töötud kokku moodustavad tööjõu ehk aktiivse rahvastiku (Eamets 2005: 228).

Samuti on suur hulk inimesi, kes ei tööta ja keda ei arvestata ka töötuteks. Sellist elanike kategooriat nimetatakse väljaspool tööjõudu olevateks inimesteks ehk mitteaktiivseks rahvastikuks. Väljaspool tööjõudu on inimesed, kes ei tööta ja kes ei ole ennast tööotsijana registreerinud. Põhjusi võib esile tuua kaks:

- inimesed ei soovigi töötada, seega ka ei otsi tööd (nt koduperenaised, õpilased). Siia kategooriasse kuuluvad ka heitunud (kes on kaotanud lootuse tööd leida);

- inimesed ei ole võimelised töötama (tervislikel põhjustel, vanuse tõttu vms). Sellisesse elanike kategooriasse kuuluvad näiteks puudega inimesed, vanurid jne. (Eamets 2005: 228)

Mitteaktiivsed inimesed on „töövõimelised inimesed, kes ei paku tööturul tööandjale oma töövõimet – ei pea töötamist vajalikkus“ (Rootamm-Valter 2008: 43).

Tööpuudus on olukord majanduses, kus töö kui tootmistegur ei ole täielikult ära kasutatud. Sellisel juhul ei ole kõigil soovijatel võimalik leida tööd — tekib töötus (töötaolek) kui sotsiaalmajanduslik nähtus. Et sisuliselt on tegemist ühe ja sama nähtusega, kasutatakse tekstis termineid tööpuudus ja töötus sünonüümidenä. (Eamets 2005: 226) Vastavalt tööturuteenuste ja -toetuste seadusele § 2 on töötu isik (Tööturuteenuste ja -toetuse seadus 2005):

- kes ei tööta;
- on töötuna arvele võetud Eesti Töötukassas;
- otsib tööd.

Töötu on isik, kes ei ole hõivatud, kuid kes on võimeline töötama ja kes soovib tööd leida. Töövõimelisus näitab inimese vaimset ja füüsilist võimet tööd teha. Soov leida töö tähendab, et isik on uuritava perioodil tööd otsinud. (Eamets 2005: 228) Töötus või – positiivsemas sõnastuses – tööotsing on iga inimese elus normaalne etapp, kui selle kestus on piiratud. Inimesed otsivad tööd peale kooli lõpetamist (või juba õpingute ajal), vahetavad töökohta jne. Majandus ei saakski kasvada ilma vaba tööjõuta. Töötus muutub tõsiseks probleemiks, kui see on pikaajaline. Isiku tasemel on väga tähtis, et töötud inimesed ei kaotaks oma sotsiaalseid kontakte ja töö leidmiseks vajalikke oskusi. (Unt 2012: 15)

Tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 3 alusel töötu otsib tööd (Tööturuteenuste ja -toetuste seadus 2005), kui ta

- osaleb individuaalse tööotsimiskava koostamisel ja seda täidab;
- tuleb isiklikult talle määratud ajal ja korras vähemalt kord 30 päeva jooksul töötukassasse vastuvõtule;
- on valmis vastu võtma sobiva töö ja kohe tööle asuma;
- otsib tööd iseseisvalt ja teavitab töötukassat tööotsimise protsessist.

Töötuks olemine eeldab inimese aktiivsust (otsib tööd, võtab end arvele). Lihtsalt sellest, et inimene ei käi tööl, töötukas olemiseks ei piisa. (Servinski 2008: 13)

Autori arvates tööturule integreerimine tähendab: 1) tööotsijana arvele võtmist; 2) töötuna arvele võtmist; 3) töö andmist. Esimest kahte toimingut töötukassa teeb, kolmandat soodustab.

Töö tähtsust riigi majandusliku arengu ja indiviidi sissetuleku kindlustaja seisukohalt on raske üle hinnata, kuid peale rahalise sissetuleku on tööl inimese jaoks ka palju teisi väärtusi. Töö on üheks oluliseks viisiks, kuidas inivid seob end ühiskonnaga. Töökoht annab inimesele teatud staatuse, ajale struktuuri, mõjutab enesehinnangut, pakkudes rahulolu ja tunnustust ning võimalust oma võimeid rakendada. Mida enam vajadusi seostub tööga ja mida paremini töö neid rahuldab, seda suurem on inimese huvi töö vastu. (Strangleman, Warren 2008: 255–256)

Lõputöös autor kasutab termineid tähenduses, mis ülalpool autori poolt avatud.

1.2. Tööturupoliitika ja noored

Eurostat defineerib tööturupoliitikat kui „riigi sekkumist tööturule mille eesmärgiks on tööturu efektiivne toimimine ja tasakaalustamine ning mida eristab muust hõivepoliitikast see, et nad on suunatud valikuliselt teatud tööturu gruppidele“ (European Commission. *Labour market policy database. Methodology.* 2006). Sealjuures arvestatakse vaid nende riiklike meetmetega, mis on otseselt suunatud isikutele, kellel on tööturul raskusi: a) töötutele, b) töötavatele, kuid mitte vabatahtlikult töökoha kaotuse ohus olevatele inimestele, c) mitteaktiivsetele isikutele, kes sooviksid tööturule siseneda (Võrk jt 2010: 7).

Tööturupoliitika üks elluvijatest Eestis on töötukassa, kelle üheks peamiseks ülesandeks on töötud võimalikult kiiresti hõivesse tuua. Selle eesmärgi täitmiseks aitab töötukassa töötuid leida tööd ja tööandjaid leida töötajat. Suurendamaks töötute tööturule tagasituleku potentsiaali, pakub töötukassa töötutele mitmesuguseid tööturuteenuseid, sealhulgas täiendus- või ümberõpet, omandatud eriala praktiseerimise võimalust, karjäärinõustamist või mõnda muud teenust, mis aitab töötajal kiiresti tööturule integreerida (Tarum 2012: 28).

Eestis kuuluvad Eurostati tööpoliitika kategooriate järgi teenuste jaotusse töövahendus, teavitamine tööturu olukorrast, teenustest ja toetustest, tööotsingukoolitus, individuaalse tööotsimiskavaga seotud tegevused, karjäärinõustamine, tööintervjuul abistamine, töötukassa

administreerimine. Samuti tööpoliitika teenuste hulka kuuluvad: tööalane koolitus, tööharjutus, tööpraktika, palgatoetus, tehnilise abivahendi kasutada andmine, tööruumide ja -vahendite kohandamine, tugiisikuga töötamine, avalik töö ja ettevõtluse alustamise toetus. (European Commission. Labour market policy database. Methodology 2006)

Eesti Vabariigi noorsootöö seaduse §3 kohaselt loetakse Eestis noorteks seitsme kuni kahekümne kuue aastane füüsiline isik (Noorsootöö seadus 2010). ILO määratluse kohaselt loetakse noorteks inimesi vanuses 15–24 eluaastat. Sama määratlust kasutab ka Eesti Statistikaamet. Kuigi töötukassa noortena arvestatakse 16–24-aastaseid inimesi. Töötukassa seatud vanuse alampiir (16 aastat) tuleneb sellest, et tööturuteenuste ja -toetuste seaduse (TTTS) § 6 lõikes 5 on sätestatud, et isikut ei võeta töötuna arvele, kui ta on noorem kui 16 eluaastat (Tööturuteenuste ja -toetuste seadus 2005). Käesolevas töös käsitletakse noortena inimesi vanuses 16-24 aastat. Töölepingu seaduse § 7 järgi võib inimene alates 16 eluaastast tööle minna ja tööandja võib temaga sõlmida töölepingu ja lubada teda tööle (Töölepingu seadus 2009).

Noorte hõive on Euroopa Liidu riikides erinev, kuid tänu paljudele uuringutele on võimalik öelda, et enamik noori on hõivatud õppimisega ja just seetõttu on tööta suur hulk noori inimesi. Euroopa Liidu riikides on noorte töötuse näitajad ka erinevad ja põhjuseks saab välja tuua selle, et eri riikides pakutakse noortele erinevaid võimalusi tööturule sisenemiseks ehk tööturule integreerimiseks ja seal kohanemiseks. Riikide erinevad toimemehhanismid ja institutsioonid mõjutavad ühesuguse taustaga noorte tööturuvõimalusi erinevalt. Samuti sõltub noorte töölerakendumine palju sellest, kuivõrd reguleeritud on riigi tööturusüsteem. Tööturu regulatsioon võib mõjutada tööandjate käitumist ning valikuid, sest töökohal olijad on seadusega hästi kaitstud ning neid on kulukas vallandada. (Unt 2009: 92-95)

Noortel on tavaliselt raskem leida endale sobivat tööd ning selle saamiseks tuleb neil näha rohkem vaeva kui täiskasvanud ja kogemustega töötajatel (Siimer, Malk 2010: 4). Üldiselt mängivad noorte töötuse puhul rolli demograafilised faktorid, mikro- ja makromajanduslikud muutused, hariduspoliitilised küsimused jm. Seda tegurite loetelu võib pidada noorte töötuse nn välisteks põhjusteks. Kuid noorte tööpuuduse puhul saab välja tuua ka nn sisemised põhjused, mida noorte töötuse probleemist rääkides sageli ei kajastata. On leitud, et nendeks võivad olla noore inimese motivatsiooni ja pealehakkamise puudumine, intelligentsustase, isiksus, kodune taust jm. (Jaanus 2006: 9-12)

Kuddo sõnul „tööpuudus on Eestis jätkuvalt struktuurse iseloomuga, s.t töötute oskused ei vasta töökohtade vajadustele. Ka on töötute haridustase tunduvalt madalam kui hõivatuil. Mida kõrgem on haridustase, seda madalam on töötuse määr. Töökogemuse puudus on probleemiks ligikaudu kolmandikule vastanuist. Raskusi valmistavad ka töötajate kõrge enesehinnang, väike palk, töötajate ülesostmine ning erialade madal populaarsus.“ (Kuddo 2006) Üldiselt on võimalik öelda, et noored, kes alles alustavad oma tööelu, on tööturul nõrgemas positsioonis, kuna neil puudub töökogemus ja ei ole välja kujunenud tööharjumust. Sageli eelistavad tööandjad otse koolist tulnud noortele pikema töökogemusega töjõudu, mis muudab noorte sisenemise tööturule keerulisemaks. Eriti raske on madala haridustasemega ja erialase ettevalmistuseta noorte olukord, kes ei ole tööturul konkurentsivõimelised ja kellel on seetõttu suurem tõenäosus jääda töötuks. Noores eas töötuks jäämine suurendab töötuse riski ka edaspidises elus ning avaldab negatiivset mõju ühiskonnale tervikuna. (Põldis 2012: 30) Seepärast on oluline pöörata tähelepanu noorte hõive suurendamisele.

Noorte tööturule integreerimiseks ja nende hõive suurendamiseks on mõeldud tööturupoliitika spetsiaalsed meetmed. Euroopa Liidu tasemel on loodud Euroopa 2020. aasta strateegia, mis on suunatud majanduskasvu saavutamisele. Strateegias on viis eesmärki millest üks on seotus tööhõive suurendamisega (sh noorte tööhõive suurendamine ja töötuse probleemi lahendamine). Strateegia raames luuakse soodsaid tingimusi selleks, et noored saaksid täiel määral osaleda demokraatliku, avatud ja hoolitseva ühiskonna elus. (Euroopa 2020. aasta strateegia) Selle eesmärgi saavutamiseks on loodud erinevad algatused:

- „Noorte liikuvus“ (*ingl. Youth on the Move*). Selle algatuse peamine eesmärk on parandada noorte võimalusi leida tööd, aidates üliõpilastel ja praktikantidel omandada kogemusi teistes riikides ning parandades hariduse ja koolituse kvaliteeti ja ligitõmbavust Euroopas (Euroopa 2020. aasta strateegia algatused: „Noorte liikuvus“);
- „Noortele pakutavate võimaluste algatus“ (*ingl. Youth Opportunities Initiative*), mille eesmärk on vähendada noorte töötuse määra. See on osa ELi haridus- ja tööhõivealgatusest „Noorte liikuvus“ (Euroopa 2020. aasta strateegia algatused: „Noortele pakutavate võimaluste algatus“);
- „Sinu esimene EURESi töökoht“ (*ingl. Your first EURES Job*). Selle tööalase liikuvuse kava eesmärk on aidata noortel eurooplastel leida tööd teistes ELi liikmesriikides. Aluseks on riiklike tööturuasutuste toetus (teave, töökoha otsingud, värbamine, rahastamine) nii noortele töötajatele kui ka ettevõtjatele, kes on huvitatud töötajate värbamisest väljastpoolt oma asukohariiki (Euroopa 2020. aasta strateegia algatused: „Sinu esimene EURESi töökoht“);

- „Noortegarantii“ (*ingl. Youth Guarantee*), millega tagatakse, et kõik alla 25-aastased noored (olenemata sellest, kas nad on registreeritud tööturuasutustes või mitte) saavad konkreetse kvaliteetse pakkumise 4 kuu jooksul pärast ametlike õpingute lõpetamist või töötuks jäämist. Kvaliteetne pakkumine võib hõlmata töökohta, väljaõpet, praktikat või täiendusõpet ning seda kohandatakse vastavalt konkreetsele vajadusele ja olukorrale (Euroopa 2020. aasta strateegia algatused: „Noortegarantii“).

Euroopa 2020. aasta strateegia põhimõtete saavutamiseks Eestis on tööturupoliitika arendamise programm 2009 – 2013, mille üldeesmärk on „tööturu olukorra parendamine ning töötute ja tööotsijate tööturule sisenemist toetavate meetmete tulemuslikum pakkumine“ (Tööturupoliitika arendamine 2009 – 2013: 3).

Tööturupoliitika arendamise programm 2009–2013 on tihedalt seotud kvalifitseeritud tööjõu pakkumise suurendamise 2007–2013 programmiga, mille „peaesmärgiks on suurendada tööhõivet läbi aktiivsete tööturumeetmete, parandades seejuures tööturuteenuste kättesaadavust ja kvaliteeti“ (Euroopa Sotsiaalfond Eestis 2007-2013, Tööhõive meetme programm). Kvalifitseeritud tööjõu pakkumise suurendamise 2007–2013 programmi mõistes on riskirühmad puudega või pikaajalise tervisehäirega töötud, hoolduskohustusega töötud, pikaajalised töötud, töötud, kes ei valda eesti keelt, vanglast vabanenud töötud, vanemaealised (55 kuni vanaduspensioniiiga) töötud ning noored (16-24-aastased). Programm sisaldab meetmeid eeltoodud tööturu riskirühmadele nende tööhõive suurendamiseks: tööotsingute nõustamine ja juhendamine, töövahendus, tööotsingualane abi ja nõustamine, karjääriteenused, tööturukoolitus, tööpraktika, proovitöö, nõustamise teenused (võlanõustamine, psühholoogiline nõustamine, sõltuvusnõustamine), tööklubid, tööharjutused, individuaalne töölerakendamine (Programm „Kvalifitseeritud tööjõu pakkumise suurendamine 2007-2013“). Ülaltoodud meetmed on suunatud kõikidele töötutele (mitte ainult noortele) ja antud meetmete elluviija on töötukassa.

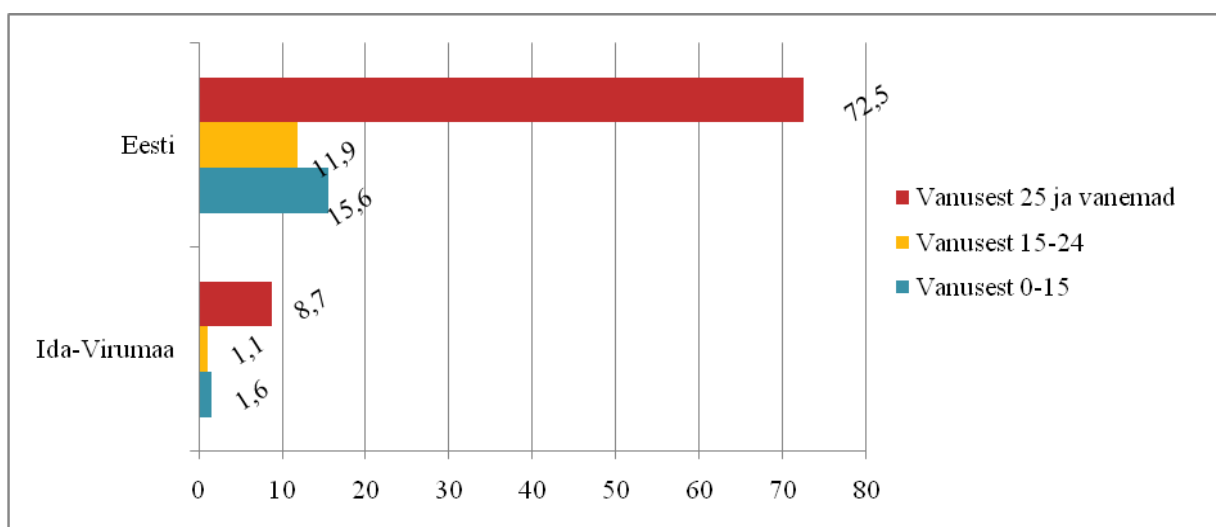
2013. aasta lõpus Vabariigi Valitsus kiitis heaks noortevaldkonna arengukava aastaks 2014-2020. Kava määratleb noortevaldkonna arengus prioriteetsed eesmärgid, meetmed ja tegevused koos indikaatorite ja rahastamise prognoosiga ning sätestab nende elluviimise, seire ja aruandluse korra (Noortevaldkonna arengukava 2014-2020). Noortevaldkonna arengukavas on noorte hõive endiselt üks prioriteete.

Oma pitseri noorte kaasamisele ja ühiskonnaellu integreerimisele vajutab ka teadmine, et jätkuva negatiivse iibe juures tuleb eriti hinnata igat inimest, kes on võimeline panustama ühiskonna

positiivsesse arengusse. Noortele suunatud ja neid otsustusprotsessidesse kaasavate tegevuste juures on seega oluline mõista, et otsuseid ei tehta mitte noorte jaoks, vaid koos noortega. Selline lähtepeitsioon annab võimaluse rakendada juba olemasolevat potentsiaali. (Vilu 2006: 15)

1.3. Noorte olukord Eestis ja Ida-Virumaal

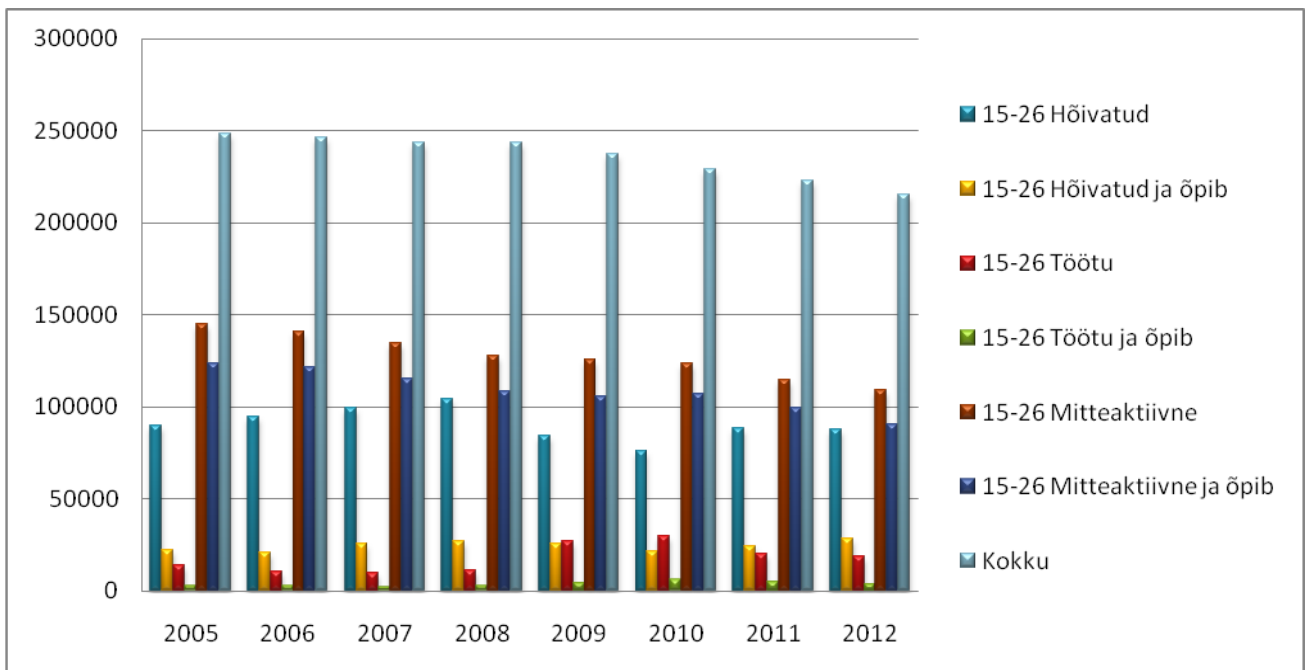
Eesti Statistikaameti andmetel on seisuga 01.01.2013 Eestis 1 286 479 püsivalt elavat inimest, nendest 11,9% noori vanuses 15-24 aastat (152 670 noort). Ida-Virumaal on kokku 146 283 inimest (11,4%), nendest on kokku vanuses 15-24 aastat 1,1% (14 133 inimest).



Allikas: Statistikaamet.

Joonis 1. Eesti ja Ida-Virumaa elanikkonna struktuur vanuse järgi seisuga 01.01.2013 (% aastakeskmise).

Noorte seisund ühiskonnas muutub pidevalt. Joonisel 2 esitatakse ülevaade noorte seisundist aastast 2005 kuni 2012. Antud ajavahemik on võetud eesmärgiga võrrelda noorte hõivet Eestis ning näidata muutusi noorte hõives.

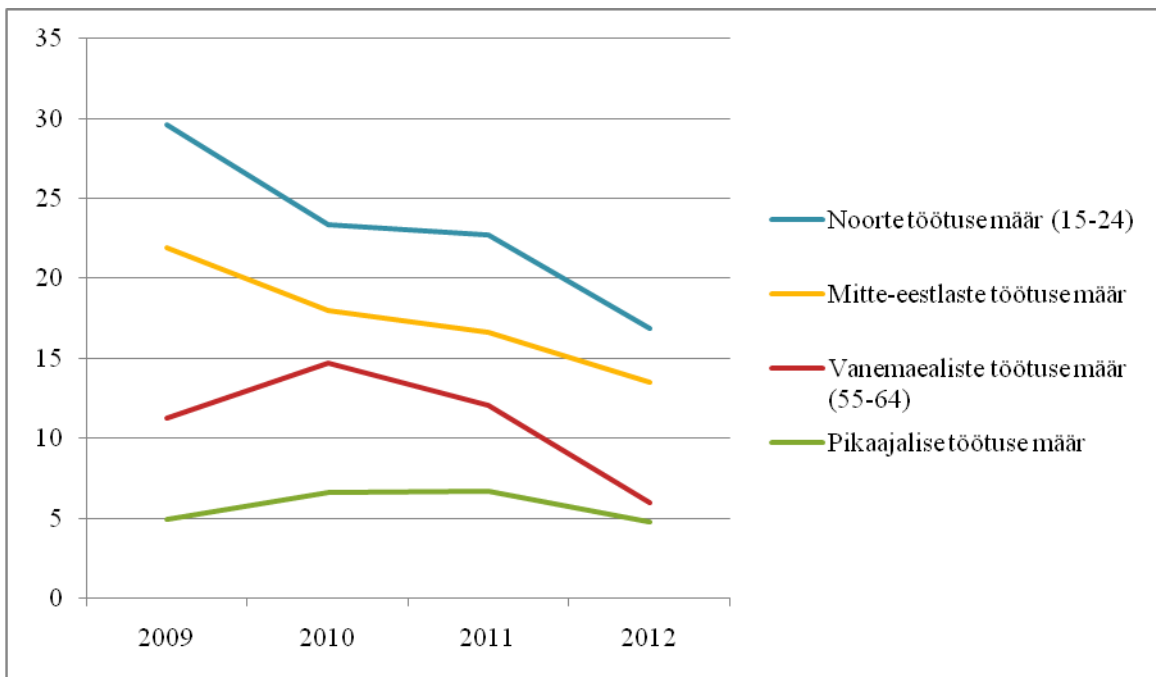


Allikas: Statistikaamet.

Joonis 2. Eesti 15-26 aastaste hõive aastail 2005-2012.

Jooniselt 2 on näha, et noorte arv Eestis aastast 2005 kuni aastani 2012 on vähenenud. Samuti on vähenenud noorte mitteaktiivsus ja töötus. 2011. aastast alates on suurenenud noorte hõivatus ning aastast aastasse järjest rohkem inimesi õpivad ja töötavad.

Noorte töötus on 200.-2012. aastatel olnud kõrgem kui teistes vanusegruppides, seetõttu käsitletakse noori (15–24-aastaseid) eraldi tööturu riskirühmana. Majanduskriisi ajal tõusis noorte töötus rekordtasemele, kuid viimasel kolmel aastal on noorte töötuse määr kiiresti langenud (32,9%-lt 2010. aastal 20,9%-ni 2012. aastal). Sellest hoolimata on noorte töötuse määr endiselt väga kõrge (Marksoo 2012: 14). Joonis 3 näitab, milline töötuse määr oli aastail 2009-2012 tööturu riskirühmade seas.



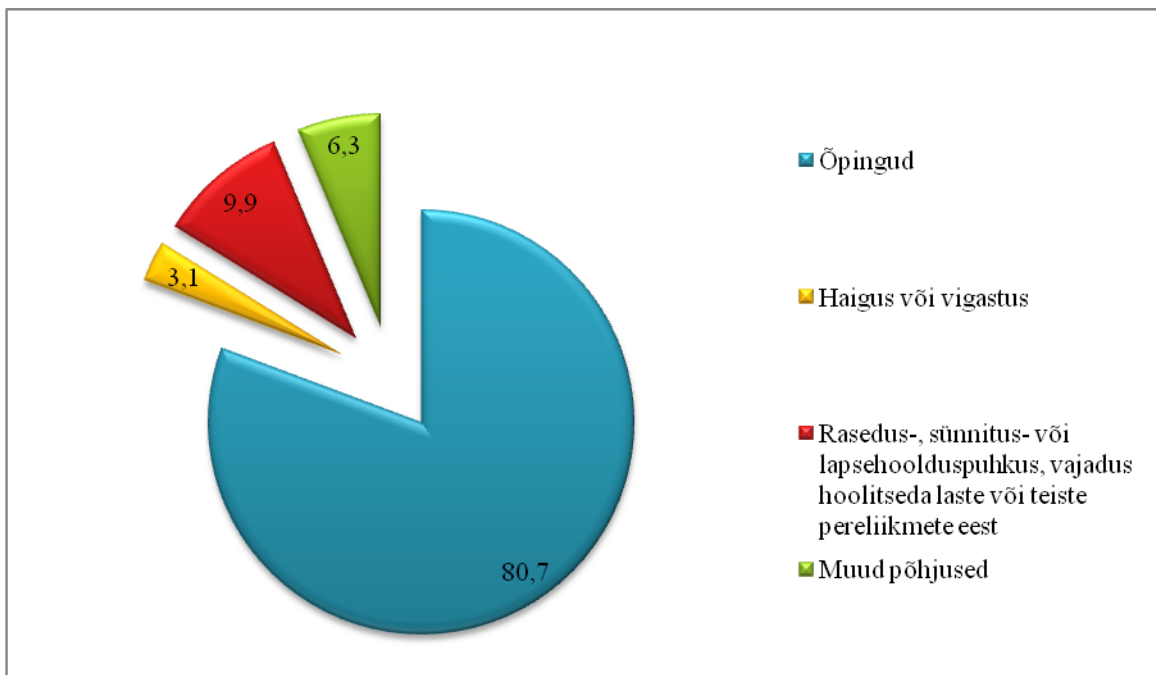
Allikas: Statistikaamet. Eesti tööjõu-uuring.

Joonis 3. Tööturu riskirühmade töötuse määr 2009–2012 (% , aastakeskmise).

Joonis 3 näitab, et Eesti tööturu riskirühmade seas on kõige suurem töötuse määr noortel inimestel (15-24aastastel), kuid positiivne on see, et aastast 2009 kuni 2012 on noorte töötuse määr tunduvalt vähenenud.

Kui noor inimene ei tööta ega õpi ja samal ajal ei soovi töötada ega õppida, on meil tegemist noorte mitteaktiivsusega. Koos töötuse kasvuga on kasvanud ka niisuguste noorte arv.

Niinimetatud NEET noored, kellega keegi ei arvesta ja kes kuskil ei käi ehk mittetöötavad ja mitteõppivad noored (*ingl. Not in Education, Employment or Training*). NEET-noored moodustavad ka erineva staatuse, kogemuste ja hoiakutega isikute heterogeense rühma. Nende seas on nii pikaajalisi töötuid, mitteametlike juhutööde tegijaid, väikeste lastega noori emasid, ohtliku eluviisiga õigusrikkujaid kui ka liikumisvõi vaimupuudega isikuid ja lihtsalt eluseiklejaid. Neid kõiki ühendab lisaks vanusele vaid fakt, et nad (hetkel) ei õpi ega tööta. (Kasearu, Trumm 2013: 1) NEET-indikaator ulatus 2012. aastal EL-is 13,2%-ni. Eesti näitaja jäi keskmisest pisut allapoole (12,5%) (Marksoo 2012: 9). Põhjuseid, miks noored ei soovi töötada või pole selleks võimelised, on palju. Joonisel 4 on välja toodud valik niisuguseid põhjusi.

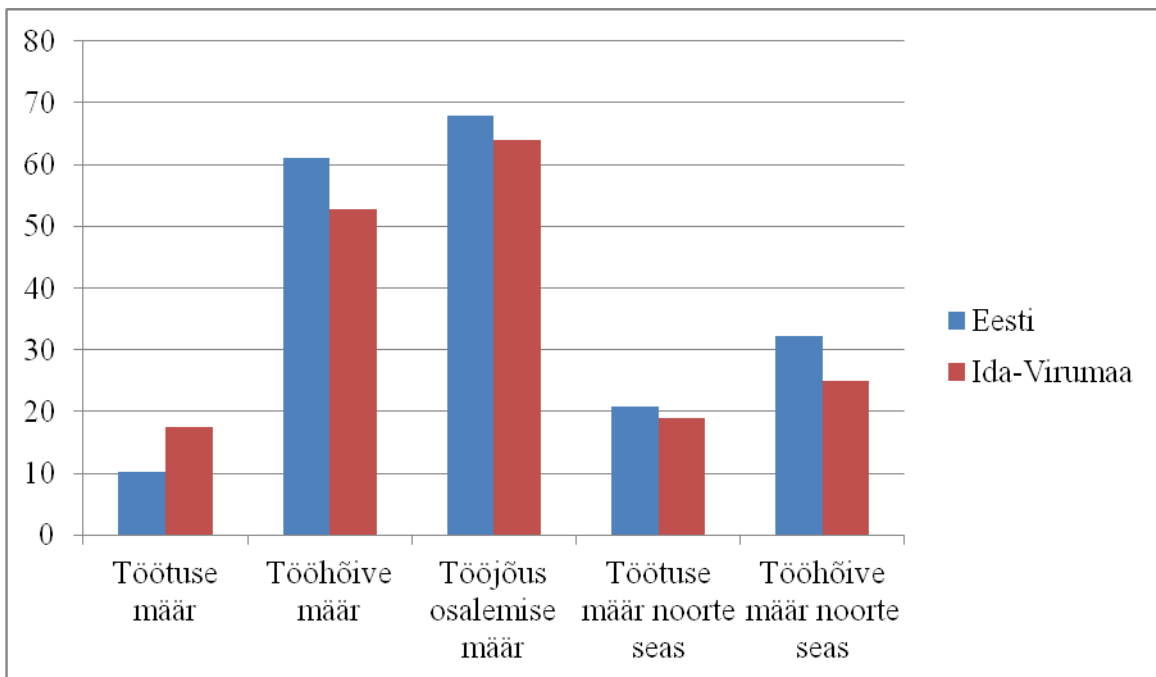


Allikas: Statistikaamet.

Joonis 4. Noorte (15-26. a) mitteaktiivsuse põhjused 2012. aastal (% , aastakeskmise).

Jooniselt 4 selgub, et valdav enamus noori ei osale aktiivselt tööturul seepärast, et paljud on seotud õppetööga. See näitab, et noored inimesed teadvustavad endale hariduse tähtsust, neil on soov areneda, oma silmaringi laiendada, uusi teadmisi omandada, et olla elus edukamad ning leida ka paremat tööd. Oluliseks töötuse kestust mõjutavaks teguriks on haridustase. Üldjuhul, mida madalam on haridustase, seda suurem on tõenäosus jääda töötuks (Pöldis 2012: 29). Seepärast on õppimise väärtustamine noorte seas hea ja õige suundumus tööhõive suurendamiseks.

Eesti tööturu ülevaatest 2013 selgub, et noorte (15–24aastased) tööjõus osalemine vähenes 2012. aasta teises pooles võrreldes aastatagusega 0,7 protsendipunkti, mis pole suur, kuid on negatiivne muutus. Võrreldes Euroopa Liidu keskmisega, kuid ka suurema osa EL 27 riigiga eraldi, iseloomustab Eesti elanikkonna tööjõus osalemist madalam aktiivsus nooremates vanusegruppides. Noorte tööjõus osalemist mõjutab märkimisväärselt see, kui tavapärane on riigis osajaga ja paindliku graafikuga töötamine. Näiteks Madalmaades, kus üle 60% noortest osaleb tööturul, töötab osajaga ligikaudu 75% hõivatutest. Eestis töötas 15–24aastastest hõivatud noortest 2012. aastal osajaga 18,6%, aga 25–49aastastest vaid 8,2%. (Soosaar, Viilmann 2013: 8)



Allikas: Statistikaamet.

Joonis 5. Tööturuaktiivsus Eestis ja Ida-Virumaal 2012. aastal (% , aastakeskmise).

Jooniselt 5 on näha, et töötuse määr Ida-Virumaal on kõrgem kui Eestis keskmiselt, tööhõive määr on vastupidi Ida-Virumaal madalam kui Eestis. Tööjõus osalemise määr on ka Eestis kõrgem kui Ida-Virumaal. Samuti tabel näitab, et tööhõive määr noorte seas Ida-Virumaal on madalam kui Eestis. Siit tuleb järeldus et noorte tööle rakendumine on Eestis aktuaalne.

Ida-Virumaa tööhõiveprobleemid on kogu taasiseseisvuse aja olnud teravamad kui mujal Eestis. Regiooni ajalugu tööstuspiirkonnana ning selle tööstuse reorganiseerimine viimasel kümnelt viieteistkümnelt aastal on tekitanud olukorra, kus töötus on piirkonnas suurem kui Eestis keskmiselt (Ida-Virumaa tegevuskava 2010-2014: 3).

Ida-Virumaa tööpuuduse probleemid erinevad mõnevõrra Eesti muude piirkondade probleemidest – rahvuslikust struktuurist tulenevalt on suur mitte-eestlaste osatähtsus, kelle keele- ja kultuuribarjäärid kitsendavad töösaamise võimalusi, samuti on töötute hulgas suhteliselt rohkem noori (Ida-Virumaa tegevuskava 2010-2014: 5). Samuti on töötuse põhjuseks Ida-Virumaal eesti keele oskuse puudumine ja madal mobiilsus (Marksoo 2012: 16).

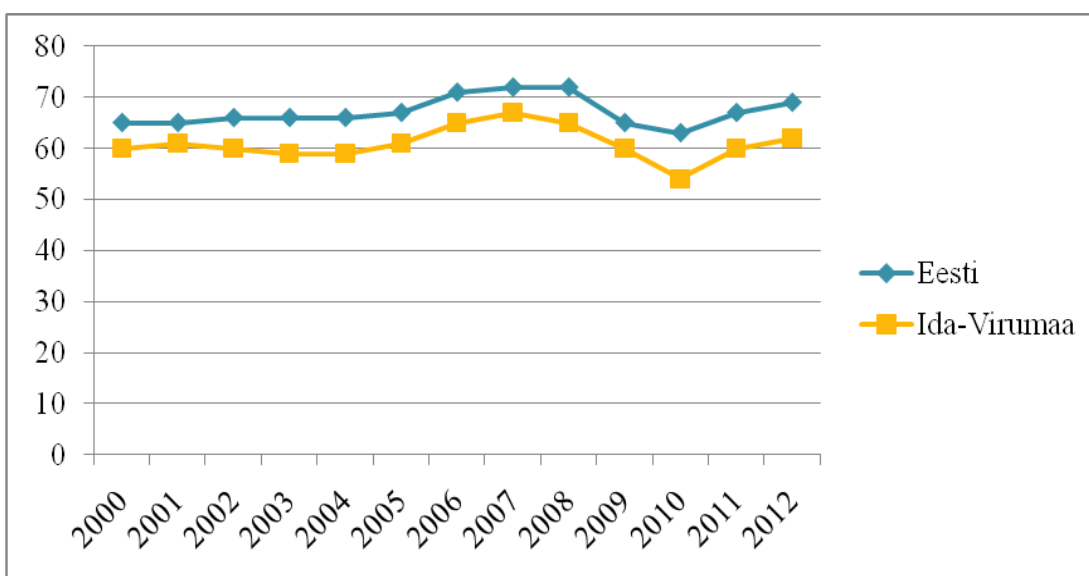
Ida-Virumaa tegevuskava järgi planeeritakse 2011-2014 riigieelarvesse täiendavaid rahalisi vahendeid Ida-Virumaa tööstuspiirkondade infrastruktuuri investeringuteks. Läbi infrastruktuuri investeringute parandatakse Ida-Virumaa konkurentsivõimet ja vähendatakse töötuse määra

regioonis (Ida-Virumaa tegevuskava 2010-2014: 12). Tänu sellele tekkiks võimalus rohkem tähelepanu pöörata noorte tööturule sisenemisele.

1.4. Ida-Virumaa hõive iseloomustus

Ida-Virumaal on 22 kohalikku omavalitsust, neist 6 linna ja 16 valda. Ida-Virumaa on Eesti kõige linnastunud maakond - ca 88 % elanikest elab linnades (Ida-Viru Maavalitsus). Kokku elab Ida-Virumaal 146 283 inimest (seisuga 01.01.2013) (Eesti Statistikaamet). Seisuga 30.09.2013 oli Ida-Virumaa töötukassas arvel 763 noort, mis moodustas 2,4% arvel olijatest.

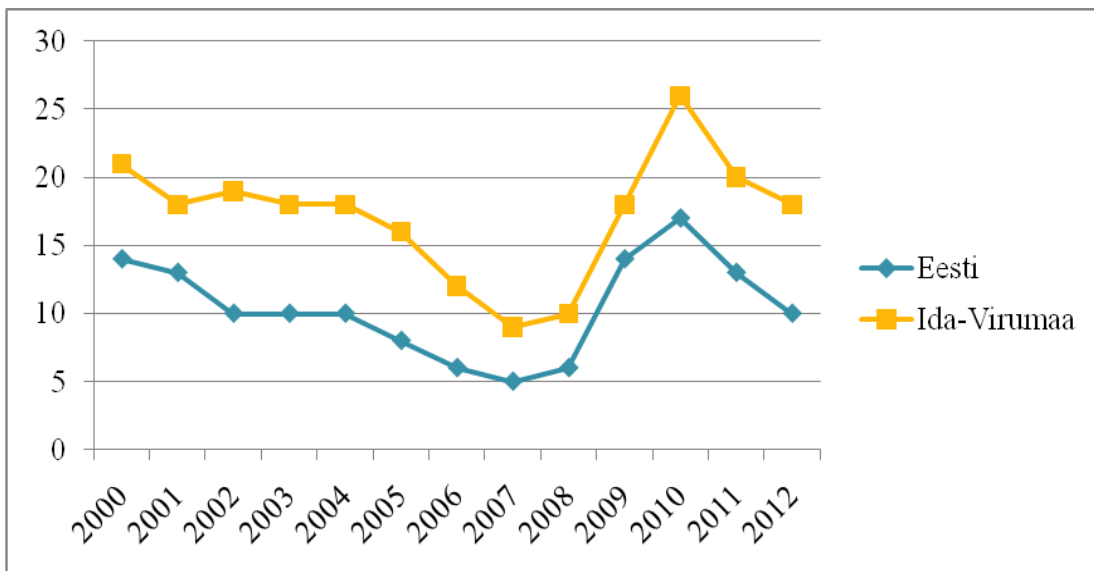
Hõive ja töötuse analüüsimiseks Ida-Virumaal on võetud andmed Eesti Statistikaametist, mis näitavad Ida-Virumaad Eesti kontekstis. Näitajad on esitatud ajavahemiku 2000 - 2012 kohta, mis on piisavalt suur ajavahemik analüüsi tegemiseks ning usaldusväärsete tulemuste ja järelduste saamiseks.



Allikas: Statistikaamet.

Joonis 6. Tööhõive määr kokku Eestis ja Ida-Virumaal 2000.-2012 (% , aastakeskmise).

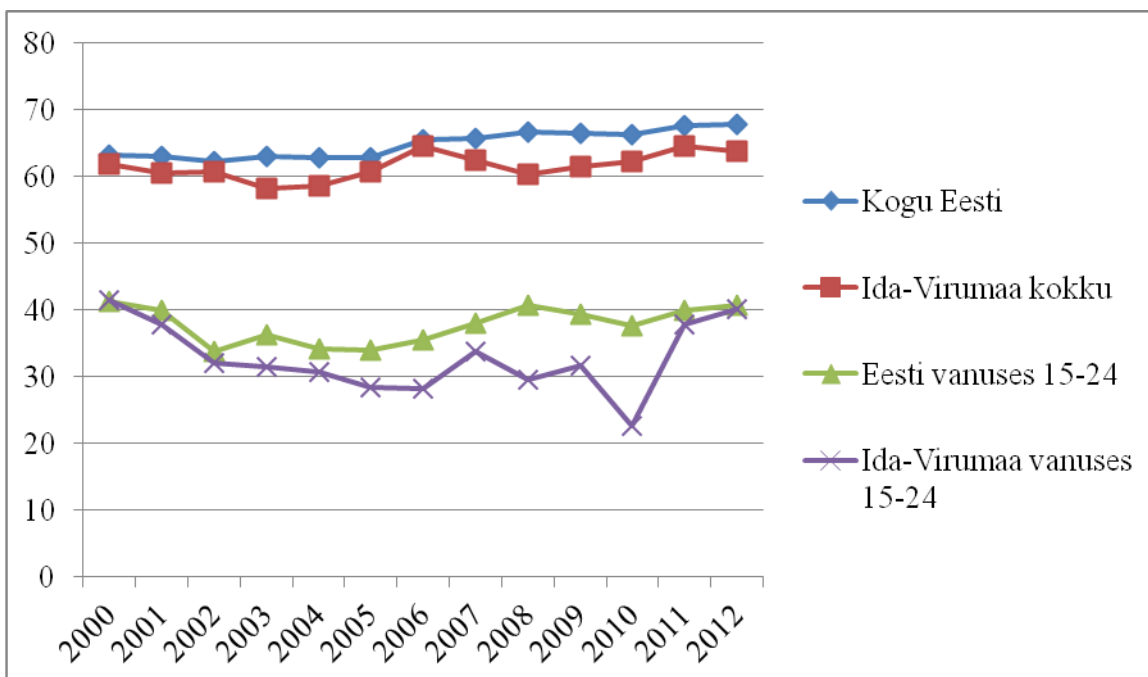
Joonis 6 näitab, et tööhõive suureneb nii Eestis tervikuna kui ka Ida-Virumaal.



Allikas: Statistikaamet.

Joonis 7. Töötuse määr kokku Eestis ja Ida-Virumaal 2000.-2012 (% , aastakeskmise).

Joonisel 7 esitatud töötuse dünaamika Eestis tervikuna ja Ida-Virumaal näitab, et töötus väheneb nii Eestis tervikuna kui ka Ida-Virumaal, kuid Ida-Virumaa töötuse määr on suurem kui Eestis keskmiselt.



Allikas: Statistikaamet.

Joonis 8. Tööjõus osalemise määr Eestis ja Ida-Virumaal 2000.-2012 (% , aastakeskmise).

Jooniselt 8 on näha, et kogu Eesti tööjõus osalemise määr on kõrgem kui Ida-Virumaal. Noorte vanuses 15-24 aastat on tööjõus osalemise määr Ida-Virumaal tunduvalt vähem kui kogu Eestis.

Kõik selles alapeatükis esitatud diagrammid koostas autor iseseisvalt Eesti Statistikaametist ja Eesti Töötukassast võetud andmete alusel. Andmed tööhõive ja töötuse kohta Eestis ja Ida-Virumaal on esitatud lisas 1.

2. EESTI TÖÖTUKASSA NOORTELE SUUNATUD TEENUSED

Töötukassa toetab inimesi, kes on äsja töö kaotanud, kes alles astuvad tööellu (noored) või kes on tööturult erinevatel põhjustel kaua eemal olnud, samuti neid, kel on töö olemas, kuid kes soovivad või on sunnitud töökohta vahetama. Selleks, et aidata inimesi sobivat tööd leida, on töötukassas välja töötatud erinevad nõustamisteenused (tööotsingunõustamine, karjääriinõustamine, karjääriinfotuba, psühholoogiline nõustamine, võlanõustamine ja sõltuvusnõustamine), tööturuteenused (töövahendus, proovitöö, tööturukoolitus, tööpraktika, ettevõtluse toetamine (EVAT), avalik töö, vabatahtlik töö, palgatoetus, tööharjutus, teenused puude või pikaajalise tervisehäirega inimestele) ja lisaks sellele vastutab töötukassa töötutele makstavate rahaliste toetuste: töötutoetuse, töötuskindlustushüvitise ning koondamishüvitise maksmise eest.

Töötukassas on igal töötajal personaalne nõustaja (töövahendus konsultant või juhtumikorraldaja), kes abistab teda töö leidmisel tööturu olukorrast ja töötaja individuaalsetest vajadustest lähtuvalt (Eesti Töötukassa Arengukava 2013-2015). Samuti tagatakse töötukassa poolt registreeritud töötutele ravikindlustuse olemasolu.

Kuna töötukassa teenused on suunatud kõikidele töötutele ja ei ole piiritletud erinevate sihtgruppide lõikes, võtan käesoleva töö raames vaatluse alla vaid need teenused, mis võiksid aidata noori inimesi tööturule siseneda.

Võrk jt (2010) oma töös „Aktiivse tööturupoliitika roll turvalise paindlikkuse kujundamisel Eestis” kirjutavad sellest, et kõige tulemuslikumaks ja kuluefektiivsemaks aktiivse tööpoliitika tegevuseks loetakse rahvusvahelise kogemuse põhjal töövahendust ja abi tööotsingutel ning tihedat koostööd tööandjatega. Kuid samuti Leetmaa jt (2003) aktiivse tööpoliitika tulemuslikkuse analüüsis Eestis rõhutavad, et alguses on vaja töötutele pakkuda võimalusi otsida tööd iseseisvalt ja sekkuda tuleb ainult teatud aja möödudes. Selline lähenemine sobib aga rohkem nendele, kes on ise tööotsimisel aktiivsed, kuid pikaajaliste töötutega ja noorte töötutega on vaja rohkem tegeleda, ning siin on aktiivsed tööpoliitika meetmed abiks.

2.1. Teenuste ülevaade

Töötukassa rahaliste toetuste hulka kuuluvad töötuskindlustushüvitis (TKH) ja töötutoetus (TT). Enamikul noortel ei teki õigust hüvitisele, kuna puudub nõutud ametlik tööstaaž või töösuhte lõpetamise põhjuseks oli isiku soov (mis on noorte seas levinud). 2012. aastal Eesti töötute noorte seas vanuses 15-24 aastat oli 8% hüvitise saajaid (Eesti Töötukassa 2013).

Kuna enamik noori tulevad töötukassa arvele peale kooli lõpetamist või laste kasvatamist, siis töötutoetus on noorte seas rohkem levinud kui töötuskindlustushüvitis. Peale kooli lõpetamist määratakse TT EHISE andmete alusel, TT lapse kasvatamise eest määratakse lapse sünnitunnistuse ja vanemate kirjalike kokkulepe alusel. 2012. aastal Eesti töötute noorte seas vanuses 15-24 aastat oli 25% töötutoetuse saajad (*ibid.*).

Autor arvab, et sageli puuduvad noortel teadmised tööturu võimalustest ning oma erialastest valikutest, seepärast on kõige levinum teenus noorte töötute seas karjääriinõustamine.

Tööotsingunõustamine toimub tööotsingu töötubades ja tööklubides. Tihtipeale puuduvad noortel vajalikud kandideerimisdokumendid ning samuti vajalikud oskused ja teadmised töötamise protsessist, seetõttu antud teenus on kasulik.

Igas töötukassa osakonnas on karjääriinfotuba, kus saab vaadata kandideerimisdokumentide näidiseid, materjale õppimise kohta ja tööpakkumisi. Karjääriinfotuppa võib minna iga soovija. Autori arvates paljud inimesed (sh noored) ei oska iseseisvalt Wordi dokumenti koostada ja oma CV või kaaskirja tööandjale saata. Karjääriinfotoas on töötutel see võimalus, samuti on seal nõustaja, kes võib aidata.

Samuti tihtipeale ei oska noored iseseisvalt või ei soovi arvutis töökuulutusi vaadata ja kandideerida. Töökuulutused on eesti keeles ja need noored, kes eesti keelt ei valda, ei saa aru, keda otsitakse ja vajatakse, nad ei suuda kandideerida ja iseseisvalt tööd otsida. Töövahenduse teenuse abil näitavad nõustajad oma klientidele töökuulutusi, arutavad koos kliendiga ja klient otsustab, kas ta soovib selle tööandjaga kontakteeruda või mitte.

Autori arvates sageli kardavad noored inimesed tööandjatega kontakteeruda ja oma CV saata, nad arvavad, et tööandja ei soovi noori inimesi tööle võtta. Proovitöö ajal võib noor inimene ennast heast küljest näidata ja hirm kaob ära. Tööandjad võivad ühe päeva jooksul vaadata, mis

inimesega on tegu, kuidas ta töötab ja kas ta saab selle tööga hakkama või mitte. Tavaliselt hakkavad noored peale proovitöös osalemise aktiivsemalt tööd otsima ja on julgemad tööandjatega kontakteerumisel.

Autor arvab, et paljudel noortel puuduvad vajalikud erialased teadmised ja oskused. Sel juhul on tööturukoolitus nendele väga kasulik, koolituse abiga nad võivad lühikese aja jooksul omandada soovitud oskusi ja teadmisi, et edaspidi sobivas valdkonnas töötada.

Tänu töövahendusportaalidele ja tööpakkumistele on võimalik öelda, et enamik tööandjaid eelistab tööle võtta kogemuste ja oskustega töötajaid ning seepärast nõutakse töökuulutuses tihti töökogemust. Noortel töötutel tekib suur probleem töö leidmisega, kuna neil selline töökogemus puudub. Töötukassa korraldab tööpraktikat, kui aktiivse töö otsimise tulemusel on näha, et töötul pole tööpakkumistes nõutavat töökogemust või on töölesaamiseks vaja täiendada ametialaseid oskuseid ja teadmisi. Tööpraktikale suunati 2012. aastal 16% noori töötuid (Eesti Töötukassa 2013).

Kõige levinum teenus tööandjate seas töötute inimeste tööle võtmiseks on palgatoetuse teenus ehk tööandjale töötü töölerakendamiseks makstav toetus. Vastavalt tööturuteenuste ja –toetuste seadusele (§ 18) saab 16–24aastase töötü palgatoetusega tööle rakendada, kui ta on olnud töötuna arvel järjest üle kuue kuu ega ole tööd leidnud. Töötukassa uuringud näitavad, et 2011. aastal rakendati palgatoetusega tööle 691 noort ehk 10,7% arvel olnud noortest töötutest (*ibid.*).

Tööharjutuse eesmärgiks on tõsta töötü valmisolekut aktiivsetes tööturumeetmetes osalemiseks või tööle rakendumiseks. Noortele korraldatakse spetsiaalseid tööharjutusi, kus nad võivad oma kaaslastega suhelda, harjutada töötegemist ja tegeleda tööotsimisega. Selliseid tööharjutusi sooritas 2012. aastal 1,2% noortest arvel olnud töötutest (*ibid.*).

Kui tööle rakendumine ei õnnestu, võivad noored osaleda avalikus või vabatahtlikus töös. Nende teenuste abil võib noor inimene siseneda tööturule ning aru saada, mida ta soovib edaspidi oma elus teha (kus töötada või kelleks õppida jne). Neid teenuseid kasutas 2012. aastal 0,6% noortest arvel olnud töötutest (*ibid.*).

Kõik töötukassa teenused ja nende tutvustus on esitatud lisa 2.

2.2. Töötuskassa Ida-Virumaa osakonna noorte hõive suurendamisele suunatud meetmed

Töötukassa Ida-Virumaa osakonda kuuluvad Jõhvi büroo, Narva büroo, Sillamäe büroo ja Kiviõli büroo. Antud alapeatükis on esitatud 2013. aasta erilised meetmed Ida-Virumaa noorte hõive suurendamiseks koostöös teiste organisatsioonidega.

Projekt „Lääne-Eesti töötute ettevalmistamine müügikonsultandi tööks“ toimus jaanuarist kuni detsembrini 2013. See on projekt, mida rakendas MTÜ Eesti Abikeskused, ning 85% ulatuses rahastas Euroopa Sotsiaalfond. Projektis said tasuta osaleda kõik 16-24aastased noored, kes ei tööta ega õpi (va õppimine täiskasvanute gümnaasiumis). Osaleda ei saa ülikooli katkestanud või lõpetanud. Projekt oli suunatud Pärnumaa ja Läänemaa pikaajaliste noortele töötutele, kuid Ida-Virumaa noored olid samuti teretulnud. Töötuna arvel olek ei ole oluline. Projekti eesmärgiks oli karjäärinõustamine, müügikoolitus ja praktika noortele ning töö Ida-Virumaal. Projekti raames toimusid karjäärinõustamised (koostati karjääriplaani), 10-päevane tutvumispraktika tööandja OÜ Kontaktikeskus juures (anti ülevaade, mida müügikonsultandi töö endast kujutab), müügikoolitus (eesmärk oli ette valmistada müügikonsultandi tööks), tööpraktika (tööandja juures OÜ Kontaktikeskus Jõhvi kontoris) ning viimane etapp oli töökoht müügikonsultandina OÜ-s Kontaktikeskus. Projekt toimus nii eesti kui ka vene keeles. (Euroopa Sotsiaalfond Eestis 2007-2013) Selle projekti infotunnid toimusid töötukassa Jõhvi büroos ja info jagamisega projekti kohta tegelesid aktiivselt Jõhvi büroo konsultandid. Projektis osalejaid oli kokku 100.

Töömess „Leia oma töö Ida-Virumaal või Euroopas“ toimus 2013. aasta juunis Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuses ja Narva Kutseõppekeskuses. Korraldajateks olid töötukassa, EURES, Ida-Virumaa Kutsehariduskeskus ja Narva Kutseõppekeskus. Töömessi eesmärk oli luua tööandjale ja tööotsijale keskkond kontaktide vahetamiseks. Peamised suunad olid: töö- ja praktikavõimalused Ida-Virumaal ja Euroopas, Ida-Virumaa tööandjad (kaubandus, toitlustus, teenindus, tööstus jt), tööpakkumised Euroopas ja Eestis, õppimisvõimalused, töötukassa erinevate teenuste tutvustus. Lisaks tööotsingule oli võimalus saada messilt informatsiooni nii õppimisest kui ka erinevatest noortele suunatud Euroopa programmidest. Tööotsijad kontakteerusid ise tööandjatega ja peale seda olid suunatud proovipäevale, tööpraktikale ja vormistatud tööle palgatoetusega. Kokku osales umbes 100 inimest, nendest umbes 30 noort. Tööle rakendumise kohta statistikat ei ole.

Viieosaline tegevuskava pikaajalistele töötute noortele toimus novembris 2013. See oli mõeldud 16-24aastastele, kes otsivad tööd klienditeenindajana (baaridaam, müüja jt) ja on valmis töö olemasolu korral ka kohe tööle asuma. Toimus karjäärinõustamine tööle saamiseks kavandatud või soovitud tegevuste väljaselgitamiseks, motivatsiooni parandamiseks, eesmärkide seadmiseks ja nende saavutamiseks tegevusplaani koostamine, tööotsingu töötuba (kandideerimisdokumentide koostamine), tööotsingu töötuba (töövestluseks ettevalmistamine), Ida-Virumaa teeninduse valdkonna tööandjatega kohtumine. Tegevused toimusid töötukassa Jõhvi büroos, töökeel oli vene keel. Kõikidel osalejatel on vormistatud kandideerimisdokumendid, viidud läbi karjäärinõustamine ja praegu otsivad need noored aktiivselt tööd teeninduse valdkonnas, 20% osalejatest leidsid tööd klienditeenindajana. Kokku osales 12 inimest.

Novembris 2013 toimus **teabeüritus** Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuses, kus tutvustati elu- ja töötingimusi Soomes ning vahendati erinevate valdkondade töökohtade infot. Teabeürituse korraldajad olid töötukassa ja EURES. Ürituse eesmärgiks oli nende inimeste abistamine, kellel on soov töötada Soomes. Iga osaleja sai vastuse küsimustele: millised on tööturu- ja elamistingimused Soomes, kuidas ja kust otsida tööd Soomes, kes on tööturul nõutud, kuidas kandideerida töökohale, milline on maksukorraldus Soomes jms.

Tööandjate infopäevad Ida-Virumaa osakonna büroodes jaanuar – detsember 2013. Tööandjad, kes soovivad noori tööle võtta, korraldavad koos töötukassaga infopäevi, kuhu suunatakse noored, kellel on soov töötada konkreetsetes valdkonnas (teenindus, kaubandus, tööstus jt). Noortel on hea võimalus kontakteeruda tööandjaga ja esitada konkreetse töökohaga seotud küsimusi ning ka tööandjatel on võimalus oma valikut teha ja kohe pakkuda inimestele tööd. Seejärel korraldavad tööandjad noortele proovipäevi, võtavad noori tööpraktikale ja peale seda võtavad tööle palgatoetusega. 2013. aastal osales infopäevadel umbes 35 noort ja nendest 5-7% said tööle.

Projekt „Tõuge tööturule“ toimub augustist 2013. kuni aprillini 2014. Projekti rahastatakse Euroopa Liidu Euroopa Sotsiaalfondist ja ellu viiakse Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainori abil. Projekti raames toimub: tutvumispraktika (osalejad läbivad koostööpartnerite juures 10-päevase praktika, kus tutvuvad ettevõtetega), nõustamine (selgitatakse välja osaleja potentsiaal ning koostatakse osalejale koolituskava ja karjääriplaan), tööklubid kord kuus (tutvustatakse töötamise võimalusi, koostatakse kandideerimiseks vajalikud dokumendid, harjutatakse meeskonnatööd ja kommunikatsiooni jms), koolitused (osalejad läbivad koolitused, mis nende

tööle saamisele kõige paremini kaasa aitavad), praktika ettevõttes (osalejad läbivad praktika koostööpartnerite juures). Projekt on suunatud noortele (16-24aastastele) ja vähemalt 18 kuud mittetöötavatele lapsega kodus viibinud vanematele. Projekt toimub nii eesti kui ka vene keeles. Töötukassa Ida-Virumaa osakonna töövahenduskonsultandid ja juhtumikorraldajad annavad aktiivselt klientidele infot selle projekti kohta. (Ettevõtluskõrgkool Mainor) Projekt lõpeb 2014. aasta aprillis ja seetõttu statistikat veel ei ole.

Projekt „Noorte töölerakendamine tööturuvalmiduse kasvu abil“ toimub veebruarist 2013. kuni veebruarini 2015. Elluvijaks on Mittetulundusühing EV Koolitus. Üldiseks eesmärgiks on noorte töölerakendamine tööturuvalmiduse kasvu abil, samuti noorte tööturult väljajäämise tõttu Eesti riigile tekitatud majandusliku ja ühiskondliku kahju vähendamine: noorte tööhõive tõstmine ja konkurentsivõime endaga toimetulevate inimeste hulga suurendamine tööturule toodud noorte kaudu. Projekti raames toimuvad 10 tööklubi 16-24aastastele töötutele noortele, kes on töötud juba vähemalt 4 kuud, kes on erialase ettevalmistuseta või soovivad omandada uut eriala. Igale sihtrühma liikmele on valminud individuaalne enesearengu- ja karjääriplaan ning tulemuseks pakutakse abi töö leidmisel sobivas valdkonnas. Töökeeleks on vene keel. (Euroopa Sotsiaalfond Eestis 2007-2013) Statistikat selle projekti kohta veel ei ole.

Ülaltoodud meetmed on suunatud Ida-Virumaa noortele töötutele vanuses 16-24 aastat selleks, et aidata neil taasintegreeruda tööturule. Enamik meetmeid on lõpetatud ja nende tulemus Ida-Virumaa noorte hõive suurendamiseks on saadud. Osa meetmeid ei ole veel lõpetatud ja praegu nende tulemustest rääkida ei saa. Mõnede meetmete puhul töötukassa ei ole elluviija, kuid tema roll on suur: info leevendamine potentsiaalsete osalejatele, inimeste suunamine, infopäevade korraldamine jne.

3. NOORTE HÕIVE SUURENDAMISE VÕIMALUSED IDA-VIRUMAAL

3.1. Uuringu eesmärk ja meetodid

Uuringu eesmärgiks on teada saada Ida-Virumaa noorte (vanuserühmas 16 kuni 26 aastat) võimalused olla tööturul konkurentsivõimelisemad. Samuti uurib noorte töötusega seotud probleeme ning selgitab välja töötukassa teenuste tähtsus Ida-Virumaa noorte tööturule sisenemisele.

Uuringu läbiviimiseks autor võtab fookusintervjuu meetodi, mis lubab inimeste väikest hulka küsitledes saavutada usaldusväärsed tulemused (Belanovski 1996). Selleks autor valib kindlate tunnuste järgi välja noori, kes on oma sotsiaalse grupi tüüpilised esindajad (st need inimesed esindavad noori, kes tööturul rakenduvad või rakendust leiavad) ja nendega viib läbi fookusintervjuud (intervjueeritavaid küsitleti individuaalselt) omandatud hariduse, töökogemuse, hõive seisundi, tööleidmise protsessi, töötukassa teenuste ning iseteenindusportaali kasutamise kohta. Fookusintervjuude alusel autor teeb järeldused noorte tööhõive suurendamiseks töötukassa teenuste abil.

Samuti autor viib läbi fookusintervjuud tüüpiliste Ida-Virumaa tööandjatega (tööstusettevõtte, teenindusettevõtte ja avalikud asutused) selleks, et teada saada, mis isikuomadused peavad olema töötajatel, mis haridusega ja töökogemusega noored töötavad organisatsioonides, missugused nõudmised on kandidaatidele (sh võõrkeelte oskused) ning kuidas (tööandjate arvates) Ida-Virumaa noor võib olla tööturul konkurentsivõimelisem.

Hõive suurendamine on aktuaalne kogu Eestis, kuid Ida-Virumaal on antud teema eriti aktuaalne. Käesoleva lõputöö raames autor uurib põhjalikumalt tegureid, mis soodustavad noorte hõive suurenemist Ida-Virumaal.

3.2. Ida-Virumaa töötavate ja mittetöötavate noorte uuring fookusintervjuu meetodil

Lõputöö autor viis uuringu läbi ajavahemikus august 2013 – september 2013, et välja selgitada Ida-Virumaa töötavate ja mittetöötavate noorte saavutusi tööturul.

Lõputöös läbiviidud uuringu jaoks oli kõige olulisem leida vastus küsimusele „Miks osa noori on tööta?“. Fookusintervjuu ülesanneteks autor seadis: 1) selgitada välja, millised takistused on töötutel noortel töö leidmisel ehk miks osa noori on tööta ning teada saada, missugused töötukassa teenused aitavad noori töötuid leida töökohti ning olla tööturul konkurentsivõimelisemad (teenuste mõju Ida-Virumaa noorte tööturule integreerimisele); 2) lahenduste pakkumine noorte tööhõive suurendamiseks töötukassa teenuste abil.

Fookusintervjuu meetod oli valitud selleks, et saada noorte kohta usaldusväärset informatsiooni ja uurida põhjalikult noorte töötusega seotud probleeme. Fookusintervjuu eesmärgiks on saada detailsemat informatsiooni ning uurimisvaldkonda süvendatult tundma õppida. Autori arvates intervjuu meetod annab võimaluse küsitleda väljavalitud kandidaate isiklikus vestluses silmast silma, esitada täpsustavaid küsimusi ja saada küsitletutelt lisakommentaare antud teema kohta. Fookusintervjuu meetod on hea ja tulemusi andev seepärast, et fookuses on inimesed, kes on oma sotsiaalse grupi tüüpilised esindajad.

Lõputöö autor viis intervjuud ise läbi ja selgitas kohapeal antud intervjuu eesmärgi, intervjuueeritavad vastasid küsimustele suuliselt. Intervjuus osalemine oli vabatahtlik. Kokku küsitleti 12 noort, nendest kuut inimest, kes praegu on hõivatud ehk töötavad (nendel oli kunagi staatus töötukassas) ja kuut inimest, kes praegu ei tööta. Küsitletud noorte seas oli kuus naist ja kuus meest erineva vanuse, hariduse ja töökogemusega. Enne fookusintervjuu läbiviimist oli koostatud küsitlejate portreed, valitud potentsiaalsed intervjuueeritavad (vaata lisa 3) ja saadud nende nõusolek intervjuus osalemiseks. Selleks, et saada paremat ülevaadet intervjuueeritavatest, esitan nende portreed tabeli vormis. Tabelid intervjuueeritavate portreetitega erinevate kategooriate lõikes (hõivatud noored ja töötud noored) on esitatud lisa 4. Intervjuueeritavate tööd leidnute ja tööd mitteleidvate noorte võrdlus on esitatud lisa 5.

Fookusintervjuu läbiviimiseks intervjueeris autor noori Narva linnas, Sillamäe linnas, Kohtla-Järve linnas ja Jõhvi vallas. Kõiki intervjuueeritavaid küsitleti individuaalselt, suulises vormis ettevalmistatud küsimuste alusel (vaata lisa 6). Intervjuu ajal esitas autor küsitletuile täiendavaid küsimusi ja intervjuueeritavad vastasid küsimustele põhjalikult ja detailselt. Intervjuud toimusid sõbralikus õhkkonnas, inimesed vastasid küsimustele hea meelega ning enamik intervjuueeritavaid olid tänulikud, et nendega toimus intervjuu nii aktuaalsel teemal. Üldistele küsimustele vastasid intervjuueeritavad päris kiiresti, kuid küsimused, mis puudutasid töötukassa teenuseid, võtsid rohkem aega vastamiseks. Ühe inimese intervjuu kestis keskmiselt 30 minutit.

Intervjuus osalejad autor valis välja kindlate tunnuste ja omaduste järgi, mis on välja toodud tabelis 1.

Tabel 1. Fookusintervjuus osalejate omadused ja tunnused

Omadused	Tunnused
Sugu	Mees Naine
Kuulub noorte sihtgruppi	Vanus täisaastates, 16-26 aastat vana
Üldharidus	Mitu klassi lõpetanud (1-12 klassi)
Eriala või kutse olemasolu	Ameti- või kutseharidus, rakenduskõrgharidus, bakalaureus, magister Jah/ei
Töökogemuse olemasolu	Töötamise kogemus Jah/ei
Olulise töökogemuse olemasolu ühe tööandja juures	Vähemalt kord pidevalt töötanud üle 6 kuu: Jah/ei
Legaalse töötamise kogemus	Tööleping Jah/ei Töövõtu- või käsundusleping Jah/ei
Võõrkeelte oskus	Eesti, vene, inglise, saksa, soome jt. Jah/ei
Hõiveseisund	Hõivatud/mitte Töötab jah/ei Õpib jah/ei
Seisund Eesti Töötukassas	Registreeritud töötaja Registreeritud tööotsija Ei ole arvel
Töötukassa teenuste saamise kogemus	On olemas Puudub

3.3. Noorte fookusintervjuu analüüsi tulemused ja järeldused

Intervjuueritavatest hõivatutest noortest õppis üks Kohtla-Järve Slaavi Põhikoolis, teine Jõhvi Vene Gümnaasiumis. Kutsekeskharidusega noored õppisid Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuses (2) ja Narva Kutseõppekeskuses (1). Hõivatud noor kõrgharidusega õppis Tartu Ülikoolis.

Töötu noor algharidusega õppis Sillamäe Eesti Põhikoolis, põhiharidus oli omandatud ühel Narva Peetri Põhikoolis. Kutsekeskharidusega töötud noored õppisid Narva Kutseõppekeskuses (2) ja Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuses (1). Üks töötu noor õppis Tallinna Ülikoolis.

Küsimused töökogemuse kohta olid noorte jaoks keerulisemad kuna mõnede noorte arvates töötamine suvilas koos vanematega või abi vanaemale on ka ametlik töötamine mille eest ta sai tasu vanematelt. Seoses sellega võime öelda et mõnedel noortel puuduvad teadmised ametlike töötamise kohta tööandja juures, need noored ei oska iseseisvalt tööturule siseneda.

Samuti noortele oli keeruline kiiresti vastata küsimusele: kui pikk legaalne ehk ametlik (töölepingu, töövõtulepingu alusel) töökogemus neil on. Mõned noored vastasid, et nemad tulid tööandja juurde, arutasid töö kohta, allkirjastasid pabereid ja töötasid. Küsimusele milliseid paberid nemad allkirjastasid mõned noored ei suutnud vastata (kas see oli tööleping, töövõtuleping vms).

Vestluse käigus selgus, et hõivatutest noortest üks algharidusega noor töötas alla 6 kuud abitöölisena kohvikus. Üks noor põhiharidusega töötas alla 6 kuud teeninduse valdkonnas. Kutsekeskharidusega hõivatute noorte seas ühel on erialane töökogemus alla 6 kuud, teisel ja kolmandal on erialane töökogemus üle 6 kuud. Kõrgharidusega töö saanud noorel on erialane töökogemus alla 6 kuud. Algharidusega töötu noor töötas üle 6 kuud juhutöölisena ehitusel. Põhiharidusega noor töötas üle 6 kuud juhutöölisena autopesulas. Kutsekeskharidusega töötute noorte seas ühel on töökogemus teeninduse valdkonnas üle 6 kuud ja kahel noortel puudub töökogemus. Kõrgharidusega töö mittesaanud noorel on töökogemus teeninduse valdkonnas alla 6 kuud. Ülaltoodud andmetest selgub, et enamikel noortel on olemas töökogemus ning hõivatutel noortel on töökogemus omandatud erialal.

Fookusintervjuu ajal oli noortel võimalus hinnata oma võõrkeelte oskust, sh eesti keele oskust, inglise keele oskust, saksa keele oskust ja vene keele oskust. Hindamisskaalaks oli võetud

järgmised kriteeriumid: 1) algtase¹; 2) kesktase²; 3) kõrgtase³. Selgus, et võõrkeelte oskus on oluline aspekt noorte tööle rakendamisel, kuid ei ole kõige tähtis. Tööd leidnud noored hindavad kolmanda keele oskust kõrgemini kui mitteleidnud noored ning samuti osa tööd mitteleidnud oskavad eesti keelt leidnutest paremini. Võõrkeelte oskustega (sh inglise ja saksa) noortel on töökogemus teeninduse valdkonnas.

Noortele, kes praegu töötavad ja olid töötuna arvel töötukassas, oli esitatud küsimus nende tööle rakendamise ja töökoha leidmise kohta. Enamik inimesi vastas, et suureks abiks olid tuttavad (sõbrad, sugulased, naabrid jt), kellega nad suhtlevad iga päev ja kes võivad nõ reklaamida tööandjatele oma tuttavat. Teisel kohal on töövahendusportaalid (www.cvkeskus.ee, www.cv.ee, www.leia.ee jt), nimetatud portaalides on noorte arvates esitatud värsked tööpakkumised, mõned tööpakkumised on vene keeles ning on lihtne ja mugav otsingumootor. Kolmandal kohal on ajalehed (üks noor leidis tööd ajalehe kaudu). Ülaltoodud andmed on esitatud tabelis 1.

Töötukassa iseteenindusportaal (ITP) ei ole noorte seas nii populaarne nagu teised töövahendusportaalid, seepärast et 1) iseteenindusportaalil on esitatud vanad tööpakkumised, kus töötajad on juba valitud ja töökoht on hõivatud, 2) iseteenindusportaalil on kogu info esitatud eesti keeles, 3) tööotsingumootor on noortele keeruline (nad ei saa aru sellest, kuhu on vaja vajutada ja kuidas on võimalik tööpakkumisi läbi vaadata). Töötukassa teenused kui tööotsimise viis ei ole samuti noorte seas levinud. Noored põhjendasid seda sellega, et tööturuteenused aitavad noortel oma teadmisi ja oskusi laiendada ja täiendada, et oleks lihtsam sobivat tööd leida, kuid tööotsimisega peab iga inimene ise tegelema ja töötukassa roll on siin väike.

Tabelist 2 on näha, et kaks hõivatud noortest arvab, et nende tööle rakendamisel on tööandjale kõige kaalukamaks argumendiks töökogemuse olemasolu samas valdkonnas, sama paljude noorte jaoks olid võõrkeelte oskused tugevaks argumendiks, ühe inimese jaoks oli oluline nõutud haridustaseme olemasolu ja veel ühe sõnul oli tööle rakendamisel kõige kaalukamaks argumendiks tööandjale B-kategooria autojuhiluba. Samuti oli enamikku hõivatud noori keegi tuttavatest tööle soovitanud ja kolm noort kuuest olid ise oma tulevase tööandjaga enne tuttavad.

¹ Mõistab ja kasutab igapäevaseid väljendeid ja lihtsamaid fraase, et oma vajadusi rahuldada (Sihtasutus Innove).

² Mõistab kõike olulist endale tuttavalt teemal, nagu töö, kool, vaba aeg vm. Saab enamasti hakkama välisriigis, kus vastavat keelt räägitakse (Sihtasutus Innove).

³ Mõistab pikki ja keerukaid tekste, tabab ka varjatud tähendust. Oskab end spontaanselt ja lodusalt mõistetavaks teha, väljendeid eriti otsimata (Sihtasutus Innove).

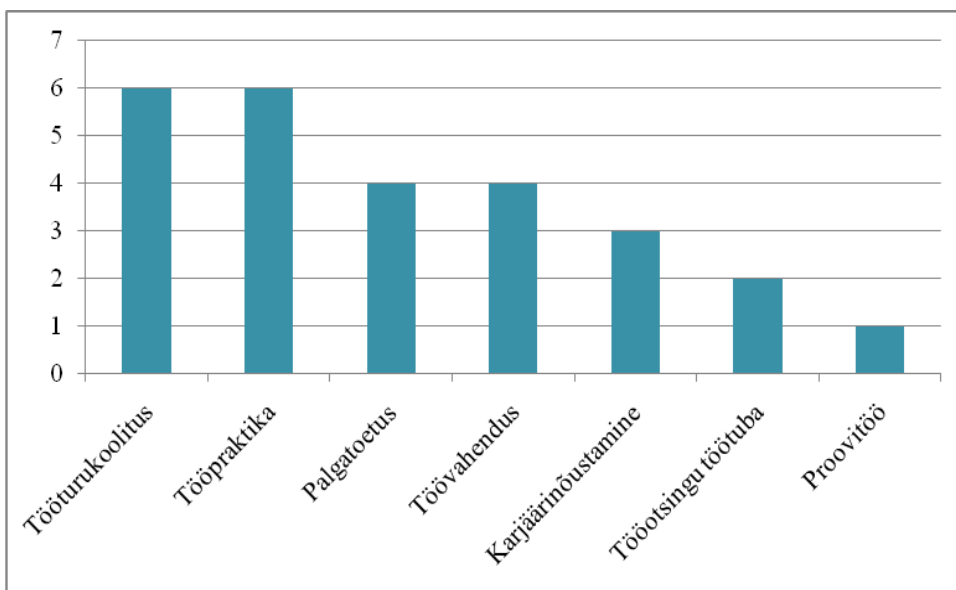
Tabel 2. Intervjueeritavate hõivatute noorte töölerakendumise tegurid

Vastaja/ tegurid	Tööleidmise viis	Kõige kaalukam argument tööandjale	Kas keegi tuttav soovitas teid tööle?	Kas olite tööandjaga tuttavad?
Naine	Töövahendusportaa lide kaudu	On nõutud haridustase	Jah	Ei
Naine	Tuttavate kaudu	On töökogemus samas valdkonnas	Jah	Jah
Naine	Ajalehtede kaudu	On kõrgem eesti keele oskus	Ei	Ei
Mees	Töövahendusportaa lide kaudu	On B-kategooria juhiluba	Jah	Ei
Mees	Tuttavate kaudu	On inglise keele oskus	Jah	Jah
Mees	Tuttavate kaudu	On töökogemus samas valdkonnas	Jah	Jah

3.4. Eesti Töötukassa teenuste kasulikkus

Intervjueeritavate noorte omadustel ja tunnustel nagu haridus, töökogemus ja võõrkeelte oskus on oluline roll noorte inimeste tööle rakendamisel ja nende konkurentsivõimelisuses tööturul. Selleks, et noor inimene, kes praegu ei tööta ega õpi, oleks tööturul veelgi paremas positsioonis, on loodud töötukassa, mis toetab töötuid inimesi ja oma teenuste kaudu aitab neil kiiremini sobivat tööd leida. Küsitluse abil selgus, et töötukassa teenused mõjuvad noorte tööturule sisenemisele positiivselt. Küsitluse eesmärgiks on teada saada töötukassa teenuste populaarsus noorte seas ja lisaks uurida välja nende teenuste kasulikkust tööturule sisenemisel. Osa vastustest on esitatud vastavalt 2012. aasta töötukassa kliendirahulolu uuringu tulemustele.

Vastavalt 2012. aastal läbiviidud töötukassa kliendirahulolu uuringu tulemustele aitavad töötukassa teenustest enim tööd leida koolituse ja tööpraktika läbimise teenused (Eesti Töötukassa sisene uuring 2012).



Joonis 9. Intervjueeritavate hõivatute noorte arvamused kõige tulemuslikest töötukassa tööturuteenustest (vastuste arv).

Kõige kasulikumad ja tulemuslikumad teenused tööle rakendumisel hõivatud noorte arvates on tööturukoolitus ja tööpraktika. Kõik intervjueeritud noored põhjendasid vastust sellega, et tööturukoolitusega on võimalik juurde õppida, omandada töölesaamiseks vajalikke teadmisi ja oskusi lühikese aja jooksul, tööpraktika teenuse tähtsus on seotud tööandja töökogemuse nõudmisega, mis on igas töökuulutuses kirjas. Tänapäeva tööturul soovib tööandja võtta tööle inimest, kellel on vajalikud teadmised, haridus ja töökogemus. Töökogemus on oluline aspekt töölesaamisel, seepärast et töökogemusega inimene on valmis töötaja ja tööandja ei pea oma aega raiskama uue töötaja väljaõpetamiseks.

16-24aastase töötü saab palgatoetusega tööle võtta, kui ta on olnud töötuna arvel järjest vähemalt kuus kuud. Noored panid selle teenuse teisele kohale ja peamine põhjus on tööandjates, kelle jaoks palgatoetuse teenus on töötü töölerakendamiseks makstav toetus, mille eesmärk on toetada kaua töötä olnud inimeste töölesaamist. Tööandja huvi selle teenuse vastu on suur ja töötü noor saab sellest aru.

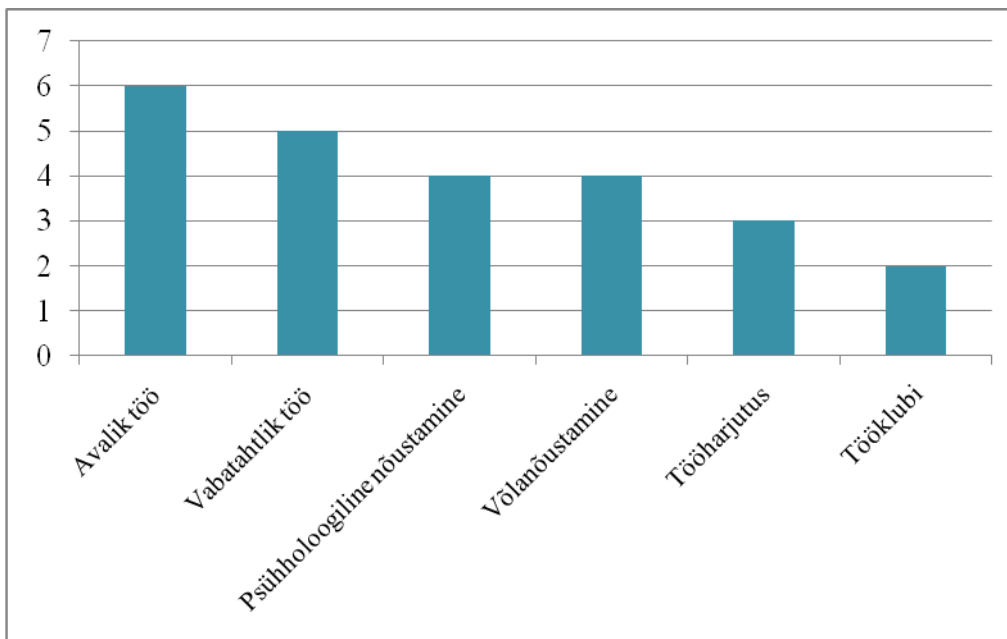
Samuti neli noort kuuest intervjueeritavast vastasid, et töövahendus ehk tööpakkumiste läbi lugemine koos konsultandiga aitab kiiremini sobivat tööd leida. Vastust põhjendati sellega, et enamik noori ei oska ise töökuulutusi läbi lugeda ja ei julge iseseisvalt kandideerida.

Kolm hõivatud noort asetavad karjäärinõustamise teenuse kolmandale kohale tulemuslikest teenustest tööle rakendumisel. Karjäärinõustaja aitab langetada ja teoks teha karjääri kujundamisega seotud otsuseid, mis on noortele väga kasulikud.

Neljandal kohal on tööotsingu töötoa teenus, kus koostatakse kõik vajalikud kandideerimisdokumendid (CV, motivatsioonikiri, kaaskiri) ja kus spetsialist annab teavet tööotsimise protsessist ja kandideerimisest.

Üks noor kuuest vastas, et proovitöö on hea võimalus näha tööd reaalsuses, proovida tööd teha ja samuti näidata ennast tööandjatele. Antud teenus annab noortele võimaluse külastada mitut tööandjat ja teha oma valik sobiva töö kasuks.

Noorte arvamused tööturukoolituse, tööpraktika ja palgatoetuse teenuste tulemuslikkusest ja kasulikkusest on kinnitatud nende noorte tööle rakendamisega. See tähendab, et enamik noori, kes osalesid tööpraktikal või kellel on läbitud tööturukoolitus, said tööle või olid vormistatud tööle palgatoetusega. Ülalpool kogutud andmed kattuvad 2012. aastal läbiviidud töötukassa kliendirahulolu uuringu tulemustega.



Joonis 10. Intervjueeritavate hõivatute noorte arvamused vähem tulemuslikest töötukassa tööturuteenustest (vastuste arv).

Joonis 10 näitab, et avalik töö, vabatahtlik töö, psühholoogiline nõustamine, võlanõustamine, tööharjutus ja tööklubi teenused on noorte jaoks tööle rakendamisel vähem tulemuslikud teenused.

Kõik intervjueeritavad hõivatud noored arvavad, et avalik töö on vähem kasulik teenus tööle rakendamisel ja seetõttu avalik töö on esimesel kohal vähem kasulikest töötukassa tööturuteenustest. Samuti enamik noori vastasid, et vabatahtlik töö on ka vähem tulemuslik ja tegelikult ei aita noori sobivat tööd leida ja olla tööturul konkurentsivõimelisem. Vabatahtlik töö on teisel kohal vähem tulemuslikest teenustest tööle rakendamisel. Noorte arvates ülalnimetatud teenused on kasulikud linna või valla arengu ja heakorra jaoks, kuid mitte noorte tööle rakendamiseks.

Neli noort kuuest intervjueeritavast arvavad, et psühholoogiline nõustamine ja võlanõustamine on teenused, mis on suunatud isiklike probleemide lahendamisele ja tööle rakendamisel on nende kasu intervjueeritavate noorte arvates väike. Seetõttu need teenused on kolmandal kohal tööle rakendamise vähem tulemuslikest teenustest.

Pooled intervjueeritud noortest vastasid, et tööharjutus on samuti vähem kasulik teenus tööle rakendamisel, kaks noort kuuest arvavad et tööklubi teenus on vähem tulemuslik teenus tööle rakendamisel. Noorte arvates need teenused aitavad tööharjumust taastada või esmast

töõharjumust kujundada, kuid ei aita realselt sobivat tööd leida. Seetõttu töõharjutuse teenus on neljandal kohal ja tööklubi teenus on viiendal kohal vähem tulemuslikest teenustest tööle rakendamisel.

Fookusintervjuu abiga selgus, et küsitletud noorte seas ei ole keegi saanud teenust puude või pikaajalise tervisehäirega inimestele, sellele vaatamata, et paljudel noortel on probleemid tervisega, ning samuti on noortele tundmatu EVAT teenus.

Saadud tulemuste põhjal võib teha järelduse, et suurel määral ühtivad nimetatud teenused 2012. aasta töötukassa statistikaga, kus on esitatud teenused, mis vähemal määral aitavad tööd leida. Nende hulka kuuluvad võlanõustamise, psühholoogilise nõustamise, töõharjutuse ja tööklubi teenused (Eesti Töötukassa sisene uuring 2012).

Ülaltoodud tulemuste alusel võib teha kokkuvõtte, et valitud uuringu meetod fookusintervjuu andis võimaluse saada usaldusväärset informatsiooni noorte kohta ja põhjalikult uurida noorte töötusega seotud probleemi. Fookuses oli kindel grupp noori, osa nendest leidis töökoha ja töötab, teine osa on töötud. Intervjuu meetod andis võimaluse küsitleda väljavalitud kandidaate isiklikus vestluses ning esitada täpsustavaid küsimusi ning saada küsitletutelt lisakommentaare antud teema kohta.

Püstitatud eesmärgid on suuremas osas täidetud: töötavate ja mittetöötavate noorte oskused, haridus, töökogemus ja saavutused on välja uuritud; töötukassa teenuste mõju noorte inimeste tööle rakendamisele on analüüsitud.

3.5. Ida-Virumaa töõandjate uuring fookusintervjuu meetodil ja uuringu tulemused

Fookusintervjuu läbiviimiseks võeti neli tüüpilist Ida-Virumaa töõandjat: üks tööstusettevõte; üks teenindusettevõte; üks avalik asutus (suur); üks avalik asutus (väike).

Tööstusettevõtetest oli valitud Viru Keemia Grupp AS, intervjueeritav Tea Allikmäe (personaliosakonna juhataja). Teenindusettevõtetest oli valitud Saka Mõis OÜ, intervjueeritav Kairi Kuldmets (peaadministraator). Suureks avalikuks asutuseks oli võetud Jõhvi Vene Gümnaasium, intervjueeritav Jelena Põlevina (personalijuht). Väike avalik asutus oli Kohtla Vallavalitsus, intervjueeritav Hannes Lumiste (abivallavanem).

Viru Keemia Grupp AS on Eesti suurim põlevkiviõli ja kemikaalide tootja, on asutatud 1921. aastal. 2013. aastal (detsembris) kokku oli ettevõttes 2090 töõtajat. Saka Mõis OÜ on SPA hotell

ja restoran, on asutatud 2004. aastal. Detsembris 2013 oli seal kokku 29 töötajat. Jõhvi Vene Gümnaasium on asutatud 1925. aastal. 2013. aasta detsembrikuu seisuga töötas seal kokku 70 õpetajat ja 25 haldusala töötajat. Kohtla valla praegune põhjast lõunasse väljavenitatud kuju pärineb 1939. aastast. Kohtla Vallavalitsuses novembrikuus 2013. aastal oli kokku 14 töötajat (nendest 9 teenistujad).

Fookusintervjuusid läbi viies selgus, et Ida-Virumaa tööstusettevõttes ja teenindusettevõttes töötavad alla 27 aasta vanad noored, avalikes asutustes noori ei tööta. Kõige tähtsamad isikuomadused, mis peavad olema igal töötajal, on kohusetundlikkus, ausus, täpsus, sõbralikkus, hea suhtlemisoskus, aktiivsus, korrektsus ja kompetentsus. Kõik intervjueeritud tööandjad vastasid, et nad eelistavad võtta tööle inimesi, kellel on ülalnimetatud isikuomadused ning nende sõnul on töövestlusel näha, milline inimene on ja kas ta saab antud tööga hakkama või ei saa. Samuti selgus fookusintervjuu abil, et töötamiseks tööstusettevõttes ja haridusasutuses (gümnaasiumis) peab olema vastav erialane haridus, kuid erialase hariduseta on võimalik töötada teeninduse valdkonnas või kohalikus omavalitsuses. Töökogemuse olemasolu ei ole oluline töötamiseks tööstusettevõttes ja haridusasutuses, töötajal teeninduse valdkonnas ja KOV-s peab olema töökogemus (vähemalt 1 aasta). Kõikides intervjueeritud organisatsioonides peab töötajatel olema vene ja eesti keele oskus, teeninduse valdkonnas ja kohalikus omavalitsuses peab lisaks olema inglise keele oskus ning kasuks tulevad ka soome ja saksa keelte oskus.

Intervjueeritavate organisatsioonide intervjuud on esitatud lisas 7 ning lisas 8 on esitatud Ida-Virumaa intervjueeritavate tööandjate nõudmised töötajatele.

Üldistatult on võimalik öelda, et Ida-Virumaa tööandjatel on soov võtta tööle noori, kuid noor inimene peab olema vastava haridusega, töökogemusega, võõrkeelte oskusega, hea suhtlemisoskusega ning peab olema kohusetundlik, aus, sõbralik, aktiivne, täpne, korrektne, kompetentne ja sooviga tööd teha.

3.6. Uuringu järeldused

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

Järeldused intervjueeritavate noorte töökogemuse kohta:

- Enamikel nii tööd leidnute kui tööd mitteleidnutel noortel on olemas töökogemus.

- 50% kutsekeskharidusega intervjueeritavatel noortel on olemas töökogemus omandatud erialal.

Järeldused intervjueeritavate noorte võõrkeelte oskuste kohta:

- Tööd leidnud noored hindavad oma kolmanda keele oskust kõrgemini kui mitteleidnud noored.
- Inglise ja saksa keele oskused annavad noori võimalust töötada teeninduse valdkonnas.

Järeldused intervjueeritavate noorte tööotsimise viisist ja tööleidmisest:

- Valdav enamik noori saab tööd tuttavate ehk suhtlusvõrgustike kaudu.
- Intervjueeritavatest noortest paljud tegelevad tööotsimisega töövahendusportaalide kaudu. Töötukassa iseteenindusportaal (ITP) ei ole populaarne, kuna noorte arvates ITP-s on keeruline tööotsingumootor ja kõik töökuulutused on sisestatud eesti keeles (sealhulgas need, kus eesti keele oskust ei nõuta).
- Intervjueeritavate töö leidnud noorte arvates nende tööle rakendumisel kõige kaalukamaks argumendiks tööandjale oli töökogemuse olemasolu ja võõrkeelte oskused.

Järeldused intervjueeritavate noorte töötukassa teenuste kohta:

- Töötukassa teenustest aitavad enim tööd leida tööturukoolituse ja tööpraktika läbimise teenused.
- Töötukassa teenustest vähem tulemuslikud teenused tööle rakendumisel on avalik töö, vabatahtlik töö, psühholoogiline nõustamine, võlanõustamine, tööharjutus ja tööklubi.
- Teenused puude või pikaajalise tervisehäirega inimestele ei ole levinud noorte seas.
- EVAT (ettevõtluse alustamise toetus) teenus on paljudele noortele tundmatu teenus.

Järeldused intervjueeritavatest tööandjatest:

- Intervjueeritavad Ida-Virumaa tööandjad eelistavad võtta tööle inimesi, kes on kohusetundlikud, ausad, töökad, sõbralikud, oskavad töötada meeskonnas, tööl on aktiivsed ja head organiseerijad. See tähendab, et tööle rakendumisel mängivad suurt rolli tööandja poolt eriti kõrgesti hinnatud väärtused ja isiklikud omadused.
- Selleks et rakendada tööle avalik asutusse (KOV) ja teeninduse valdkonda peab olema vähemalt 1-aastane töökogemus samas valdkonnas, seega on see tööturule sisenejatele suletud.
- Töötamiseks Ida-Virumaa tööstusettevõttes peab olema erialane haridus.
- Nõutud haridustase sõltub ametikohast.

- Töötamiseks teeninduse valdkonnas Ida-Virumaal peab olema eesti, vene ja inglise keelte oskused.
- Töötamiseks Ida-Virumaa tööstuseettevõttes ja avalikus asutuses nõutakse eesti ja vene keelte oskust.
- Ida-Virumaa tööandjad eelistavad tööle võtmisel vanematele noori (alla 27 aastat vanu), kuid nad nõuetele vastavad.

3.7. Ettepanekud Ida-Virumaa noorte tööturule sisenemise parandamiseks

Läbiviidud uuringu tulemusel, milleks oli fookusintervjuu meetod ja analüüsi meetod, töötati välja soovitusel ehk ettepanekud Ida-Virumaa töötute noorte tööturule integreerimise parandamiseks töötukassa teenuste abil. Need ettepanekud on järgmised:

- Koolide õppekavad peavad senisest enam valmistama õpilasi ette tööturule sisenemiseks nii teadmiste ja oskuste kui ka emotsionaalse valmisoleku kontekstis (peavad olema kajastatud tööturuga seotud teemad ja karjääriõpe). Seda on võimalik teha koostöös töötukassaga: karjääriinfospetsialistid ja karjäärinõustajad võiksid viia läbi õppetundi õpilastele karjääriplaneerimisest, tööotsimise protsessist ning kandideerimisdokumentide koostamisest.
- Koolides (põhikool, gümnaasium) on vaja tähelepanu pöörata õpilaste kutse-, eri-, kõrghariduse omandamisele selleks, et inimesel oleks omandatud eriala.
- Kutsehariduskeskuste õppeprogrammide järgi on vaja õpilastele anda teavet töölerakendumisest omandatava haridusega. Tuleb läbi viia infotunnid kohalike tööandjatega ja näidata õpilastele võimalusi peale kooli lõpetamist sobiva töö leidmiseks kodu lähedal. Seda on võimalik teha koostöös töötukassaga.
- Noorsootöö tasemel on vaja rohkem tähelepanu pöörata noorte tööle rakendumisele ning nende konkurentsivõimelisuse suurendamisele. Selleks tuleb noortekeskustes läbi viia infotunde tööturu ja tööhõive teemadel ning anda noortele teavet tööotsimise protsessist, karjääriplaneerimisest ja võimalustest tööturule siseneda. Seda on võimalik teha koostöös töötukassaga.
- Noorsootöökeskustes on vaja tõhustada karjäärinõustamise tööd.

- TÜ Narva Kolledž, kelle tegevuse hulka kuulub ka karjäärinõustamine, võiks oma karjäärinõustamise tegevusega ka koolinoori hõlmata.
- Kuna paljudel noortel puudub ametialane/kutsealane/erialane haridus ja samuti töökogemus, siis võiksid töötukassa tööturukoolituste programmidesse sisse viia enam kohtumisi kohalike tööandjatega, kellel on soov võtta noori tööpraktikale ja tööle peale koolituse saamist.
- Eesti keele õppimiseks võiks töötukassa Ida-Virumaa osakond pakkuda noortele võimalusi elamiseks eesti perekondades, et eesti keel paremini ära õppida (nt Harjumaal, Lääne-Virumaal, Järvamaal, Tartumaal vm).
- Kuna Ida-Virumaa noorte seas on vähe neid, kes taotlevad EVAT toetust, siis võiks töötukassa korraldada selle teenuse kohta spetsiaalselt noortele mõeldud infotunde.
- Töötukassa Iseteenindusportaali (ITP) tööpakkumised, kus eesti keele oskust ei nõuta tuleb esitada ka vene keeles, kuna paljud Ida-Virumaa noored ei valda eesti keelt.
- Selleks, et töötutel noortel tekkiks motivatsioon tööle minna, võiks töötukassa korraldada tööd otsivatele noortele kohtumisi töö leidnud noortega.

Tänu läbiviidud uuringule olid tehtud ülaltoodud ettepanekud, mille juurutamine võib soodustada noorte hõive ja konkurentsivõimelisuse suurenemist Ida-Virumaal ja võib olla ka kogu Eestis. Kõik selles töös välja töötatud ettepanekud Ida-Virumaa noorte hõive suurendamiseks autor esitab töötukassa keskkontorisse nende võimaliku rakendamiseks.

KOKKUVÕTE

Lõputöö „Ida-Virumaa noorte tööle rakendumine ja töötukassa meetmed selle toetamiseks“ eesmärgiks oli Ida-Virumaa noorte hõive suurendamise võimaluste väljaselgitamine Eesti Töötukassa meetmete abil ning samuti töötukassa teenuste kasulikkuse hindamine noorte tööturule sisenemisel.

Valitud teema raames oli läbi viidud uuring ja saadud vastused püstitatud uurimisküsimustele: millised noorte omadused ja tunnused aitavad neil tööd leida; millised meetmed on töötukassas Ida-Virumaa noortele tööleidmiseks; millised tegurid soodustavad noorte hõive suurenemist Ida-Virumaal. Samuti püüdis autor määratleda, kui hästi Eesti Töötukassa teenused aitavad noori tööturule siseneda ning milliseid meetmeid või muudatusi on vaja ette võtta Ida-Virumaa noorte tööhõive suurendamiseks.

Lõputöö esimeses peatükis käsitles autor teoreetilise kirjanduse alusel tööturu, tööhõive, tööpuuduse ja tööturupoliitika mõisteid ning Euroopa Liidus ja Eestis tööturupoliitika põhiseisukohti. Samuti autor andis ülevaade noorte seisundist Eesti ühiskonnas ja Ida-Virumaal ning noorte mitteaktiivsuse põhjustest. Lõputöö teises peatükis iseloomustas autor töötukassa teenuseid, mis on suunatud noorte tööle rakendumisele ning samuti kirjeldas töötukassa erilisi meetmeid Ida-Virumaa noortele. Kolmandas peatükis autor esitles läbiviidud uuringut. Uuringu läbiviimiseks autor võttis järgmiseid meetodeid: fookusintervjuu, võrdlusanalüüs ning statistiliste andmete analüüs tabel- ja diagramm- meetodil.

Selgus, et noored leiavad tööd pigem suhtlusvõrgustike kui töötukassa pakkumiste abil. Tööandjatele on aga oskuste kõrval väärtused ja isiklikud omadused suure tähtsusega. Kui need olemas on, siis pigem eelistavadki nad just nooremaid töötajaid. Samuti selgus, et töötukassa meetmed noorte tööotsijate toetamiseks aitavad noori tööotsingul, kuid need meetmed vajavad täiendamist ja arendamist selleks et noor tööotsija võiks kiiremini tööd leida ja olla tööturul konkurentsivõimelisem. Tänu ülaltoodud meetoditele ja nende abil saadud tulemustele, autor töötas välja ettepanekud Ida-Virumaa noorte tööturule sisenemise parandamiseks Eesti Töötukassa teenuste abil. Kõik ettepanekud esitab autor töötukassale, et rakendada neid noorte tööhõive suurendamiseks Ida-Virumaal ja võib olla ka kogu riigis.

SUMMARY

The involvement of Ida-Virumaa youth in work and the Unemployment Insurance Fund measures for its support.

The aim of the graduation paper was to determine the opportunities of Ida-Virumaa youth employment raise with a help of Estonian Unemployment Insurance Fund and to estimate the Unemployment Insurance Fund services for youth entering the labor market.

According to the topic of the graduation paper there was conducted a research work and the following questions were examined: what kind of qualities and personality traits help young people to find jobs; what measures are being undertaken to help youth in finding work; what factors support the raise of youth employment in Ida-Virumaa? Besides, the author of the paper tried to define how much do the services of the Unemployment Insurance Fund help young people to be in demand in the labor market as well as what kind of measures or changes have to be undertaken in order to raise the employment of Ida-Virumaa youth.

In the first chapter of the graduation paper the author examined labor market, employment, unemployment and the labor market policy definitions on the basis of their theoretical explanation, as well as the main regulations of labor market policy in the European Union and Estonia. Along with that the author made an overview of youth position in Estonian society and Ida-Virumaa and the reasons of youth inactivity. In the second chapter of the paper the author characterized the services of Estonian Unemployment Insurance Fund that have to engage young people into work and described special methods used for Ida-Virumaa youth. In the third chapter the research, conducted by the author, was presented. In order to conduct the research the following methods were used by the author: focus interview, comparative analysis as well as statistics analysis by chart and diagrammatic method.

According to the results, it was found that young people are more likely to find a job through a social network than with a help of the Unemployment Insurance Fund. What concerns employers, they appreciate personal qualities as much as special skills. In case employees possess all abovementioned, employers are more likely to hire the young ones. Moreover, it was found out that the measures taken by the Unemployment Insurance Fund to support youth do

help young people in finding jobs, however, they need to be elaborated and developed in order to help young people to find work more quickly and to be more competitive in the labor market. Due to the applied methods and the achieved results the author of the paper has worked out some suggestions of improving youth entrance to the labor market with a help of the Unemployment Insurance Fund services. All author's suggestions will be presented to the Unemployment Insurance Fund in order to implement them for youth employment raise in Ida-Virumaa and, probably, in the whole state.

KIRJANDUS

Eamets, Raul 1994. *Tööturg, palk ja tööpuudus. Tööjõud*. Majanduse ABC. Tartu: Audentes-Avatar: 98-99.

Белановский С.А. Метод фокус-групп. Издательство Магистр, 1996.

<http://www.management.com.ua/marketing/mark053.html> (viimati vaadatud 27.12.2013)

Eamets, Raul; Kaasa, Anneli; Kaldaru, Helje; Parts, Eve; Trasberg, Viktor 2005. *Sissejuhatus majandusteooriasse*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Eesti Töötukassa Arengukava 2013-2015. Tallinn: 2012 Eesti Töötukassa.

https://www.tootukassa.ee/sites/tk_pre.helmes.ee/files/u32/arengukava_13-15.pdf (viimati vaadatud 25.11.2013)

Eesti Töötukassa 2012. aasta tulemuste kokkuvõte. 2013 Aruande materjalid. (viimati vaadatud 27.12.2013)

Euroopa 2020. aasta strateegia. Brüssel: 2010 Euroopa Komisjon.

http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm (viimati vaadatud 14.01.2014)

Euroopa 2020. aasta strateegia algatused: „Noortegarantii“. Brüssel: 2010 Euroopa Komisjon.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=et> (viimati vaadatud 14.01.2014)

Euroopa 2020. aasta strateegia algatused: „Noorte liikuvus“. Brüssel: 2010 Euroopa Komisjon.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=950&langId=et> (viimati vaadatud 14.01.2014)

Euroopa 2020. aasta strateegia algatused: „Noortele pakutavate võimaluste algatus“. Brüssel: 2010 Euroopa Komisjon.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1006&langId=et> (viimati vaadatud 14.01.2014)

Euroopa 2020. aasta strateegia algatused: „Sinu esimene EURESi töökoht“. Brüssel: 2010 Euroopa Komisjon.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=993&langId=et> (viimati vaadatud 14.01.2014)

Global analysis and evaluation of national action plans on youth employment 2005. United Nations General Assembly. Report of the Secretary-General. Available at http://www.youthpolicy.org/wp-content/uploads/library/2005_UN_Analysis_Of_National_Action_Plans_Youth_Employment_Eng.pdf, accessed November 27, 2013.

Ida-Viru maakonna arengukava 2014 – 2020. 2012 Ida-Viru Maavalitsus. <http://ida-viru.maavalitsus.ee/documents/908800/3331462/Ida-Viru+maakonna+arengukava+2014-2020.pdf> (viimati vaadatud 26.11.2013)

Ida-Virumaa tegevuskava 2010-2014. 2011 Siseministeerium. https://www.siseministeerium.ee/public/Ida-Virumaa_tegevuskava_ja_rakenduskava.pdf (viimati vaadatud 26.11.2013)

Jaanus, Eva-Liisa 2006. *Noorte tööpuudus ja tööpoliitika – arenguvõimalusi Eestis Phare projekti näitel*. Magistritöö. Tartu: Tartu Ülikooli sotsiaalteaduskond. <http://dspace.utlib.ee/dspace/bitstream/handle/10062/823/jaanusevaliisa.pdf;jsessionid=8A826D2F0CE1B1FE0F929AEB8EC59D40?sequence=5> (viimati vaadatud 26.11.2013)

Kasearu, Kairi; Trumm, Avo 2013. *NEET – Noored, kellega keegi ei arvesta ja kes kuskil ei käi*. Noorteseire Eestis. Poliitikaülevaade 5/2013. Tallinn: SA Poliitikauuringute Keskus Praxis. http://praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Too-ja_Sotsiaalpoliitika/08_46_56_300_Poliitikaylevaade_5_veeb.pdf (viimati vaadatud 26.12.2013)

Kuddo, Arvo 2006. *Ärikeskkond ja töösuhted*. Riigikogu Toimetised 14, 2006. <http://www.riigikogu.ee/rito/index.php?id=10965&highlight=h%C3%B5ive&op=archive2> (viimati vaadatud 26.11.2013)

Labour market policy database. Methodology 2006. European Commission. Available at http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-BF-06-003/EN/KS-BF-06-003-EN.PDF, accessed December 12, 2013.

Leetmaa, Reelika; Võrk, Andres; Eamets, Raul; Sõstra, Kaja 2003. *Aktiivse tööpoliitika tulemuslikkuse analüüs Eestis*. Tallinn: SA Poliitikauuringute Keskus Praxis.

http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/ATP_28nov.pdf (viimati vaadatud 26.11.2013)

Marksoo, Ülle 2012. *Tööturu olukord Eestis 2012. aastal*. Töövaldkonna areng 2012. Sotsiaalministeeriumi toimetised 2/2013.

http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/V2ljaanded/Toimetised/2013/toimetised_2013_2.pdf (viimati vaadatud 26.11.2013)

Noorsootöö strateegia 2006-2013. 2006 Haridus- ja Teadusministeerium.

<http://www.hm.ee/index.php?popup=download&id=7156> (viimati vaadatud 26.11.2013)

Noorsootöö strateegia 2006-2013. Aruanne strateegia eesmärkide ja rakendusplaani täitmisest 2010. aastal. 2006 Haridus- ja Teadusministeerium.

<http://www.hm.ee/index.php?popup=download&id=11202> (viimati vaadatud 27.12.2013)

Noorteseire Aastaraamat 2011. Tallinn: SA Poliitikauuringute Keskus Praxis.

http://www.noorteseire.ee/system/resources/BAhbBlSgOgZmIjsyMDEyLzA1LzE3LzA5XzU2XzA4XzQ0MF9OU0FfMjAxMV9sb3BsaWtfcGFyYW5kYXR1ZC5wZG9y09_56_08_440_NSA_2011_loplik_parandatud.pdf (viimati vaadatud 26.11.2013)

Noortevaldkonna arengukava 2014-2020. 2013 Haridus- ja Teadusministeerium.

<http://www.hm.ee/index.php?popup=download&id=12516> (viimati vaadatud 19.01.2014)

Programm „Kvalifitseeritud tööjõu pakkumise suurendamine 2007-2013“. 2007 Sotsiaalministeerium.

http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TTO/ESF_programm2007-2013.pdf (viimati vaadatud 26.11.2013)

Programm „Tööturupoliitika arendamine 2009 – 2013“. 2009 Sotsiaalministeerium.

<http://esf2007.sm.ee/files/programmid/Tooturupoliitika%20arendamine%202009-2013.pdf> (viimati vaadatud 26.11.2013)

Programm „Tööturupoliitika arendamine 2009–2013“. 2009 Sotsiaalministeerium.

<http://esf2007.sm.ee/files/programmid/Tooturupoliitika%20arendamine%202009-2013.pdf> (viimati vaadatud 26.11.2013)

Projekt „Lääne-Eesti töötute ettevalmistamine müügikonsultandi tööks“. Euroopa Sotsiaalfond Eestis 2007-2013. 2012 Sotsiaalministeerium.

<http://esf2007.sm.ee/index.php?id=443> (viimati vaadatud 26.11.2013)

Projekt „Noorte tööerakendamine tööturuvalmiduse kasvu abil“. Euroopa Sotsiaalfond Eestis 2007-2013. 2013 Sotsiaalministeerium.

<http://esf2007.sm.ee/index.php?id=521> (viimati vaadatud 26.11.2013)

Projekt „Tõuge tööturule“. 2013 Ettevõtluskõrgkool Mainor.

<https://www.eek.ee/projekt%20%22tõuge%20tööturule%22/?setlang=est> (viimati vaadatud 22.11.2013)

Pöldis, Eva 2012. *Registreeritud töötus ja tööturupoliitika*. Töövaldkonna areng 2010-2011. Sotsiaalministeeriumi toimetised 2/2012.

http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/V2ljaanded/Toimetised/2012/Toovaldkonna_a_reng_2010-2011.pdf (viimati vaadatud 26.11.2013)

Pöldis, Eva 2012. *Riskirühmad tööturul*. Töövaldkonna areng 2010-2011. Sotsiaalministeeriumi toimetised 2/2012.

http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/V2ljaanded/Toimetised/2012/Toovaldkonna_a_reng_2010-2011.pdf (viimati vaadatud 26.11.2013)

Rootamm-Valter, Jelena 2008. *Tööandja keerulises tööturuolukorras. Millest kõnelevad tööandjale arvud*. Tööturg. Tänapäev ja tulevik. Tallinn: OÜ Vastus: 41-45.

Servinski, Mihkel 2008. *Taasiseseisvunud Eesti muutuv tööturg. Mõisted ja andmeallikad*. Tööturg. Tänapäev ja tulevik. Tallinn: OÜ Vastus: 11-12.

Siimer, Kadi; Malk, Liina 2010. Noored töötud Eesti tööturul. *Noorte töötus Euroopa Liidu riikides*. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 4/2010.

http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/V2ljaanded/Toimetised/2010/toimetised_2010_4.pdf (viimati vaadatud 23.12.2013)

Soosaar, Orsolya; Viilmann, Natalja 2013. *Tööturu ülevaade*. Eesti Pank.

http://www.eestipank.ee/sites/default/files/publication/et/Tooturg/2013/tooturu_ulevaade_2013_1.pdf (viimati vaadatud 26.11.2013)

Strangleman, Tim; Warren, Tracey 2008. *Work and Society: Sociological Themes, Methods and Approaches*. Oxon: Routledge.

Tarum, Häli 2012. *Registreeritud töötus ja tööturupoliitika*. Töövaldkonna areng 2012. Sotsiaalministeeriumi toimetised 2/2013.

http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/V2ljaanded/Toimetised/2013/toimetised_2013_2.pdf (viimati vaadatud 26.11.2013)

Tööhõive meetme programm. Euroopa Sotsiaalfond Eestis 2007-2013. 2007 Sotsiaalministeerium. <http://www2.sm.ee/esf2007/index.php?id=55> (viimati vaadatud 26.11.2013)

Tööhõiveprogramm 2012–2013. 2011 Vabariigi Valitsus.

<https://www.riigiteataja.ee/akt/128122011056> (viimati vaadatud 26.11.2013)

Töötukassa kliendirahulolu uuring. Küsitlus töötajate seas. 2012. Aruande materjalid. (viimati vaadatud 27.12.2013)

Unt, Marge 2009. *Noorte eneseteostus ja positsioon tööturul*. Eesti inimarengu aruanne. Tallinn: Eesti Koostöö Kogu. <http://www.kogu.ee/public/eia2009/EIA2009redis.pdf> (viimati vaadatud 27.12.2013)

Unt, Marge 2012. *Noorte töötus Eestis majanduse tõusu- ja languse aastatel*. Tallinn: Tallinna Ülikool.

http://www.fes-baltic.ee/public/Noorte_tootus_Eestis_2012.pdf (viimati vaadatud 26.11.2013)

Vilu, Aare 2006. Noored ja tööturg noorsootöö vaatenurgast 2006. *Noorte integreerimine ühiskonda ja alaealise mõjutusvahendite seaduse rakendamine*. Artikkel. 2006 Haridus- ja Teadusministeerium.

<http://www.hm.ee/index.php?popup=download&id=4593> (viimati vaadatud 12.12.2013)

Võrk, Andres; Kaarna, Risto; Nurmela, Kirsti; Osila, Liina; Leetmaa, Reelika 2010. *Aktiivse tööturupoliitika roll turvalise paindlikkuse kujundamisel Eestis*. Tallinn: SA Poliitikauuringute Keskus Praxis.

https://valitsus.ee/UserFiles/valitsus/et/riigikantselei/strateegia/poliitika-analuusid-ja-uuringud/tarkade-otsuste-fondi-uuringute-kokkuvotted/Aktiivse%20tooturupoliitika%20roll_uuring.pdf (viimati vaadatud 26.11.2013)

Õigusaktid

Kohaliku omavalitsuse korralduse seadus. RT I, 28.12.2012, 5
<https://www.riigiteataja.ee/akt/128122012005> (viimati vaadatud 26.11.2013)

Noorsootöö seadus. RT I 2010, 44, 262
<https://www.riigiteataja.ee/akt/13340694> (viimati vaadatud 26.11.2013)

Töölepingu seadus. RT I 2009, 5, 35
<https://www.riigiteataja.ee/akt/122122012030> (viimati vaadatud 26.11.2013)

Tööturuteenuste ja -toetuste seadus. RT I 2005, 54, 430
<https://www.riigiteataja.ee/akt/106072013006> (viimati vaadatud 26.11.2013)

Kodulehed

Eesti Töötukassa
<http://www.tootukassa.ee> (viimati vaadatud 26.11.2013)

Ida-Viru Maavalitsus
<http://ida-viru.maavalitsus.ee/et/uldinfo> (viimati vaadatud 27.11.2013)

International Labour Organization
<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (viimati vaadatud 29.11.2013)

Sihtasutus Innove
<http://www.innove.ee/et> (viimati vaadatud 29.12.2013)

Andmed

Peamised statistilised näitajad 2013. Statistika ja uuringud. 2013 Eesti Töötukassa.

<http://www.tootukassa.ee/content/tootukassast/peamised-statistilised-naitajad> (viimati vaadatud 27.12.2013)

Rahvaarv ja rahvastiku koosseis (01.01.2013). 2013 Eesti Statistikaamet.

http://pub.stat.ee/px-web.2001/Database/Rahvastik/01Rahvastikunaitajad_ja_kooseis/04Rahvaarv_ja_rahvastiku_kooseis/04Rahvaarv_ja_rahvastiku_kooseis.asp (viimati vaadatud 27.12.2013)

Registreeritud töötud kohalikes omavalitsustes 2013. Statistika ja uuringud. 2013 Eesti Töötukassa.

<http://www.tootukassa.ee/content/tootukassast/tootud-kohalikes-omavalitsustes> (viimati vaadatud 27.12.2013)

LISAD

LISA 1 Tööhõive ja töötuse määrad Eestis ja Ida-Virumaal

Tööhõive määrad Eestis ja Ida-Virumaal 2000.-2012, %, aastakeskmise.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Eesti	65.2	65.3	65.6	65.8	66.0	67.0	70.9	71.9	72.4	65.2	62.7	67.0	69.0
Ida-Virumaa	60.2	60.6	59.7	58.5	58.5	60.5	65.4	66.7	64.5	60.0	53.6	59.7	61.5

Allikas: Statistikaamet.

Töötuse määrad Eestis ja Ida-Virumaal 2000.-2012, %, aastakeskmise.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Eesti	13.6	12.6	10.3	10.0	9.7	7.9	5.9	4.7	5.5	13.8	16.9	12.5	10.2
Ida-Virumaa	21.1	18.0	18.9	18.2	17.9	16.2	12.1	9.0	10.0	18.1	25.8	20.3	17.5

Allikas: Statistikaamet.

LISA 2 Eesti Töötukassa teenuste tutvustus

Töötuskindlustushüvitis (TKH) ja töötutoetus (TT):

- **TKH** eesmärk on tööturuteenuste osutamine, tööturutoetuste, välja arvatud töötutoetuse maksmine, kindlustatule töötuse korral tööotsingute ajaks kaotatud sissetuleku osaline kompenseerimine, töötajale töölepingu ülesütlemise ja avalikule teenistujale teenistussuhte lõpetamise hüvitamine koondamise korral ning töötajate nõuete kaitse tööandja maksejõuetuse korral. Hüvitisega inimene saab esimesel 100 päeval 50% tema keskmisest töötasust ning seejärel 40%. Isik saab hüvitist juhul, kui töötuna arvelevõtmisele eelnenud 36 kuu jooksul vähemalt 12 kuud ametlikku töötamist ning töösuhe lõpetamise põhjuseks ei ole nt „omal soovil” või „poolte kokkuleppel”.
- **TT** on fikseeritud summa (päevamäär 2013. aastal 3,28 eurot), makstakse kuni 270 kalendripäeva. Töötutoetusele on õigus töötutel kes on töötuna arvelevõtmisele eelneva 12 kuu jooksul vähemalt 180 päeva olnud hõivatud tööga, tööga võrdsustatud tegevusega (nt õppimisega, FIE tegutsemisega, ajateenistuskohustuse täitmisega, lapse kasvatamisega, hooldamisega).

Nõustamisteenused:

- **Karjäärinõustamine** on töötule ja töö- või teenistussuhte lõpetamise kohta teate saanud töötajale tema isikuomadustele, haridusele ja oskustele vastava haridustee, tööalase valiku, koolituse või töö soovitamise. Vastavalt tööturuteenuste ja –toetuste seadusele § 14 karjäärinõustamise eesmärk on nõustada isikut töö- ja kutsevaliku, töö saamise ja karjääri kujundamise küsimustes (Tööturuteenuste ja –toetuste seadus 2005).
- **Tööotsingunõustamine** igas töötukassa osakonnas. Töötoas tutvustatakse töötamise võimalusi, kandideerimiseks vajalikke dokumente (CV, kaaskiri, motivatsioonikiri), räägitakse tööintervjuust ja arutatakse muid töötoas tekkinud teemasid. Töötoas osalemine on hea võimalus esitada küsimusi ja kuulata teiste inimeste kogemusi töötamisel. (Eesti Töötukassa 2013)
- **Karjääriinfo** saab infot töötamise kohta ning nõu ja tuge tööalaste valikute tegemisel. Karjääriinfo on avatud kõigis Eesti Töötukassa osakondades. Igal teisipäeva õhtupoolikul kell 14.00 – 16.00 saab pöörduda karjääriinfo spetsialisti poole Skype'i vahendusel (*ibid.*).
- Selleks et pöörduda **psühholoogi** poole võivad olla erinevad põhjused:
 - tundub, et olukord on lootusetu;
 - tunnete tihti ärevust ja/või masendust;

- on raskusi uinumisel;
- on tekkinud söömishäired;
- meeleolu kõigub oluliselt rohkem, kui varem;
- olete ebakindel oma võimetes ja oskustes;
- soovite ennast analüüsida, et teada saada oma tugevusi ja arengukohti;
- on raske elus edasi liikuda ja otsuseid vastu võtta;
- tundub, et kõik kuhjub üle pea ja ei tea, kuidas edasi minna (*ibid.*).

Psühholoog aitab probleeme arutada ja analüüsida. Ta on isiku jaoks neutraalne inimene ja oskab probleeme värske pilguga hinnata. Psühholoog oskab näha ja esile tuua inimese ette kerkinud küsimuste uusi vaatenurki ja nüansse. Koostöös psühholoogiga klient saab tekkinud raskusi analüüsida ning koostada tegevusplaani edaspidiste sammude kohta. Kindlasti ei lahenda psühholoog isiku probleemi ära. Tema töö on kuulata, mõista ning aidata leida situatsiooni neid külgi, mida klient ise varem ei märganud. Psühholoog aitab lahenduste leidmisel ja toetab nende elluviimisel (*ibid.*).

- **Võlanõustaja** poole on võimalik pöörduda siis, kui:
 - olete hädas eluasemelaenu tagasimaksmisega;
 - olete võtnud SMS-laenu või muid lühiajalisi laene või kasutanud krediitkaarte ja ei suuda võetud laene tagasi maksta;
 - olete saanud seoses laenukohustuste täitmata jätmisega kohtukutse;
 - olete hädas üüri ja kommunaalmaksete tasumisega;
 - ei tea, kuidas olemasoleva sissetulekuga toime tulla;
 - on muid probleeme, mis on seotud tekkinud võlgadega (*ibid.*).

Võlanõustaja aitab olemasolevad kohustused üle vaadata ja annab juhiseid, kuidas edasi minna ning millised peaksid olema esimesed sammud (*ibid.*).

- **Sõltuvusnõustamine.** Kui inimene tunneb, et ta vajab abi alkoholi või narko- või hasartmängusõltuvusest vabanemiseks, on vaja rääkida sellest oma konsultandile või juhtumikorraldajale. Nemad oskavad pakkuda võimalusi, kust sõltuvusprobleemide lahendamisel abi saada (*ibid.*).

Tööturuteenused:

- **Töövahendus.** Tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 12 lõige 3 alusel sobivaks tööks töötule esimese 20 nädala vältel töötuna arvelevõtmisest arvates loetakse tööd: 1) mis ei ole tervislikel põhjustel vastunäidustatud; 2) mille puhul sõiduks elukohast töökohta ja tagasi ühissõidukiga ei kulu rohkem kui kaks tundi päevas ega rohkem kui 15 protsenti kuupalgast;

3) mis vastab töötu haridusele, erialale ja varasemale töökogemusele; 4) mille eest pakutav töötasu on vähemalt 60 protsenti isiku ühe kuu keskmisest sotsiaalmaksuga maksustatavast tulust, kuid mitte vähem kui kahekordne töölepingu seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud töötasu alammäär. Isiku sotsiaalmaksuga maksustatava ühe kuu keskmise tulu arvutamisel võetakse arvesse töötuna arvelevõtmisele eelnenud viimase kuue kuu kolm esimest kuud. (Tööturuteenuste ja -toetuste seadus 2005)

Tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 12 lõige 4 alusel sobivaks tööks töötule 21. nädalast töötuna arvelevõtmisest arvates loetakse tööd:

- 1) mis ei ole tervislikel põhjustel vastunäidustatud; 2) mis võib olla tähtajaline; 3) mille puhul sõiduks elukohast töökohta ja tagasi ühissõidukiga ei kulu rohkem kui kaks tundi päevas ega rohkem kui 15 protsenti kuupalgast; 4) mille eest pakutav töötasu on täistööajaga töötamisel suurem töötasu samal perioodil saadavast töötuskindlustushüvitisest, aga mitte väiksem töölepingu seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud töötasu alammäärast; 5) mis ei pea vastama töötasu haridusele, erialale ega varasemale töökogemusele (Tööturuteenuste ja -toetuste seadus 2005).

Töötukassa vahendab tööd nii Eestis kui ka Euroopa Majanduspiirkonna riikides (EL liikmesriigid + Šveits, Norra, Island, Liechtenstein). Euroopas töötamise ning vabade töökohtade kohta informatsioon on igas töötukassa osakonnas. Tallinnas, Tartus, Narvas, Jõhvis, Pärnus ja Valgas aitavad Teid EURES nõustajad, kes jagavad informatsiooni Euroopa Majanduspiirkonna riikide elu- ja töötingimustest ning vabadest töökohtadest. Esmase info on võimalik tutvuda ka rahvusvahelises EURES portaalis ning EURES Eesti koduleheküljel. (Eesti Töötukassa 2013)

- **Proovitöö** korraldamise eelduseks on, et tööandja otsib vabale töökohale töötajat töötukassa kaudu. Selleks tuleb tööandjal edastada töötukassale andmed vaba töökoha kohta siit (*ibid.*).
- **Tööturukoolitus** soodustab isiku töölesaamist, õpetades või arendades selleks vajalikke tööalaseid teadmisi ja oskusi. Eesti Töötukassa pakub võimalust osaleda tööturukoolitusel siis, kui uuele tööle asumine eeldab täiend või ümberõpet (*ibid.*).

Tööturukoolituse hulka kuulub ka kvalifikatsiooni saamise toetamine, mis on isiku eest kvalifikatsiooni tõendava dokumendi, sealhulgas kutse- või pädevustunnistuse ja mootorsõiduki juhtimise õigust tõendava dokumendi saamisega seotud kulu ja riigilõivu kulu kandmine (Tööhõiveprogramm 2012–2013).

Tööturukoolitusel inimene saab osaleda eelkõige siis, kui ta pole vaatamata tööotsimisele tööd leidnud ning konsultandi juures tööotsingute nõustamisel on selgunud, et töölesaamine eeldab

uute teadmiste või oskuste omandamist või olemasolevate täiendamist. Koolitusvajadust hindab ja analüüsib koos kliendiga tema konsultant. Koostöös konsultandiga tehakse kokkuleppe, millise valdkonna ja taseme (alg- või edasijõudnute) koolitust klient töölesaamiseks vajad. (Eesti Töötukassa 2013)

- **Tööpraktika** annab töö leidmiseks vajaliku praktilise töökogemuse ning täiendab töölesaamiseks vajalikke ametialaseid teadmisi ja oskuseid. Tööpraktika vajaduse üle otsustate koos töövahenduskonsultandi või juhtumikorraldajaga, võttes arvesse isiku varasema töökogemuse, oskused, teadmised ja töösoovid. Tööpraktika kestab kuni 4 kuud ja selle käigus töötu omandab töö jaoks vajalikke praktilisi kogemusi, teadmisi ja oskusi (*ibid.*).
- **Ettevõtluse alustamise toetuse (EVAT)** on rahaline abi (praegu kuni 4474 eurot), mille eesmärk on motiveerida ja toetada ettevõtlusega alustamist. Taotlemiseks töötu peab mõtlema hoolega läbi oma äriidee ja koostama äriplaani (*ibid.*).
- **Avalik töö** tööturuteenuste ja –toetuste seaduse § 16 alusel on ajutine tasuline töö, mis ei eelda kutse-, eri- ega ametialast ettevalmistust. (Tööturuteenuste ja –toetuste seadus 2005)

Töötü suunatakse tema nõusolekul avalikule tööle kuni 10 tööpäevaks, kuid mitte kauemaks kui 50 tunniks ühe kuu jooksul. Töötü osaleb avalikus töös kuni 8 tundi päevas ja kuni 25 tundi nädalas. 16–17-aastane töötü osaleb avalikus töös kuni 7 tundi päevas ja kuni 25 tundi nädalas (*ibid.*).

Juhul, kui avaliku töö korraldaja soovib töötut tööle võtta pikemaks ajaks kui tööturuteenuste ja –toetuste seaduses ette nähtud, peab ta sõlmima töötuga lepingu. Töötü on kohustatud sellest teavitama töötukassat ja tema töötuna arvelolek lõpetatakse. (Eesti Töötukassa 2013)

- **Vabatahtlik töö** on isiku tööotsimise aktiivsuse ja tööharjumuse säilitamine. Eesmärk on arendada isiku sotsiaalseid oskusi, soodustada isiku töölesaamist ja valmistada teda ette tööeluks. (Tööhõiveprogramm 2012–2013)

Töö võib hõlmata erinevaid avalikes huvides ja ühiskonna heaks tehtavaid tegevusi – soovitatavalt kultuuri, hariduse, sotsiaaltöö-, keskkonnakaitse-, ühistegevuse või muus avaliku huvi valdkonnas. Samuti võib selleks olla ettevõtete korraldatud heategevuslikes tegevustes osalemine. (Eesti Töötukassa 2013)

Vabatahtliku töö otsene eesmärk ei või olla majandustegevus, tulu saamine ega tööjõukulu kokkuhoid. Samuti ei või vabatahtlikuna teha tööd, mille tegemiseks tavaliselt kasutatakse peamiselt palgalist tööjõudu (*ibid.*).

- Tööturuteenuste ja –toetuste seaduse § 18 alusel **palgatoetus** on tööandjale töötü töölerakendamiseks makstav toetus. Palgatoetusega saab tööle rakendada töötü, kes on

töötuna arvelevõtmisele eelnenud 12 kuu jooksul vabanenud vanglast ning töötü, kes on olnud töötuna arvel järjest üle 12 kuu ega ole tööd leidnud. 16–24-aastase töötü saab palgatoetusega tööle rakendada, kui ta on olnud töötuna arvel järjest üle kuue kuu ega ole tööd leidnud. (Tööturuteenuste ja –toetuste seadus 2005)

Palgatoetust Eesti Töötukassa maksab nii töötü tähtajatul kui ka tähtajalisel tööle või teenistusse võtmisel (Eesti Töötukassa 2013).

Palgatoetust Eesti Töötukassa maksab 50% töötaja töötasust või teenistuja palgast, kuid mitte rohkem kui kehtiv töötasu alammäär. Tööandjal tuleb töötukassaga sõlmida haldusleping palgatoetuse saamiseks enne isikuga töölepingu sõlmimist (*ibid.*).

- **Tööhajjutuse** eesmärgiks on tõsta töötü valmisolekut aktiivsetes tööturumeetmetes osalemiseks või tööle rakendumiseks. Töötukassa sõlmib tööhajjutuse teenuse osutajaga halduslepingu (*ibid.*).

Tööhajjutusel tehakse kergemaid töid, mis ei nõua erialaseid teadmisi või milleks vajalikud oskused on omandatavad tööhajjutuse käigus juhendaja nõustamisel ja juhendamisel. Tööhajjutuse kestus on üldjuhul kuni kolm kuud. Pärast tööhajjutuse läbimist võib töötü vajadusel saada ka teisi tööturuteenuseid nagu tööturukoolitus ja tööpraktika (*ibid.*).

- Tööturuteenuste ja –toetuste seaduse § 21 alusel Eesti Töötukassa toetab töötüid järgmiste puude või pikaajalise tervisehäirega inimestele suunatud tööturuteenustega:
 - **tööruumide- ja vahendite kohandamine** - muudetakse töökeskkond või töövahend puude või pikaajalise tervisehäirega inimesele ligipääsetavaks ja kasutatavaks. Töötukassa hüvitab töötandjale pärast puudega inimese tööle või teenistusse asumist 50 kuni 100 protsenti töökoha ja -vahendi kohandamise maksumusest, lähtuvalt puudest tingitud takistuste kõrvaldamise kulu mõistlikkusest.
 - **töötamiseks vajaliku tehnilise abivahendi tasuta kasutada andmine** - vahend, milleta puudega või pikaajalise tervisehäirega inimene ei saa oma tööülesandeid täita. Töötamiseks vajalikuks tehniliseks abivahendiks ei loeta vahendit, mis on puudest olenemata vajalik tööülesannete täitmiseks või mis on puudega inimesele vajalik igapäevaeluga toimetulekuks. (Tööturuteenuste ja –toetuste seadus 2005)
 - **tugiisikuga töötamine** - saab kasutada juhul, kui puudest või pikaajalisest tervisehäirest tulenevalt vajab inimene töökohal abi ja juhendamist.
 - **abistamine tööintervjuul** - saab kasutada juhul, kui inimene vajab puude või pikaajalise tervisehäire tõttu töötandjaga suhtlemisel abi. Teenuse osutaja võib olla

juhtumikorraldaja/töövahenduskonsultant, erialaspetsialist või vabatahtlik. (Eesti Töötukassa 2013)

LISA 3 Väljavalitud noored Ida-Virumaalt

Väljavalitud noored Ida-Virumaalt	
Töötavad (hõivatud) noored	Töötud noored
<p>1. Naine X (25.a) Töötü periood 10.12.2012-10.05.2013 Kutsekeskharidus – pagar-kondiiter Töökogemus – pagar (5 kuud) Eesti keel – kesktase (B2) Inglise keel –kesktase</p> <p>Osalet teenustel: Karjäärinõustamine Töövahendus Karjääriinfotuba (CV koostamine)</p>	<p>1. Naine Y (23.a) Töötü alates 12.02.2013 Kutsekeskharidus – pagar-kondiiter Töökogemus – puudub Eesti keel – algtase (A2) Inglise keel – puudub</p> <p>Osalet teenustel: Karjäärinõustamine Töövahendus Tööotsingute töötuba Tööklub Karjääriinfotuba (CV koostamine) Tööpraktika – pagarina</p>
<p>2. Mees X (21a.) Töötü periood 22.07.2012-01.08.2013 Kutsekeskharidus – autoremondilukksepp Töökogemus – autoremondilukksepana (7 kuud) Eesti keel – algtase (A2) Inglise keel –algtase B-kategooria juhiluba</p> <p>Osalet teenustel: Karjäärinõustamine Töövahendus</p>	<p>2. Mees Y (20.a) Töötü alates 24.06.2012 Kutsekeskharidus – autoremondilukksepp Töökogemus – puudub Eesti keel – algtase (B1) Inglise keel –puudub</p> <p>Osalet teenustel: Eesti keele koolitus (B1) Karjäärinõustamine Töövahendus Tööotsingute töötuba</p>

<p>Tööotsingute töötuba Karjääriinfotuba (CV koostamine) Tööpraktika Palgatoetus</p>	
<p>3. Mees X (18.a) Töötu periood 15.01.2013-03.04.2013 Põhiharidus Töökogemus – saaliteenindajana, müüjana (2 kuud) Eesti keel – kesktase (B2) Inglise keel –algfase</p> <p>Osalet teenustel: Töövahendus Karjääriinfotuba (CV koostamine)</p>	<p>3. Mees Y (21.a) Töötu alates 05.10.2011 Põhiharidus Töökogemus – autopesijana (8 kuud) Eesti keel – algtase (B1) Inglise keel –puudub B-kategooria juhiluba</p> <p>Osalet teenustel: Töövahendus Karjääriinfotuba (CV koostamine) Tööotsingute töötuba Klienditeenindaja koolitus ja eesti keele koolitus (B2) Tööpraktika – müüja-kassapidajana Tööalane motivatsiooni koolitus Tööharjutus Psühholoogiline nõustamine Karjäärinõustamine</p>
<p>4. Naine X (25.a) Töötu periood 10.10.2012-01.01.2013 Kõrgharidus (bakalaureusekraad, eesti keele filoloogia) Töökogemus – eesti keele õpetajana-koolitusasutuses (5 kuud) Eesti keel – kõrgtase (C1) Saksa keel –kesktase B-kategooria juhiluba</p>	<p>4. Naine Y (24.a) Töötu alates 02.07.2012 Kõrgharidus - eesti keele õpetaja Töökogemus – klienditeenindajana (3 kuud) Eesti keel – kõrgtase (C1) Inglise keel –kesktase</p> <p>Osalet teenustel:</p>

<p>Osalet teenustel: Töövahendus Karjäärinõustamine Võlanõustamine</p>	<p>Karjäärinõustamine Töövahendus Tööalane motivatsiooni koolitus Tööpraktika – eesti keele õpetaja abina</p>
<p>5. Mees X (19.a) Töötü periood 10.09.2012-05.04.2013 Algharidus Töökogemus – abitööline, ettekandja (4 kuud) Eesti keel- emakeel Vene keel – algtase Inglise keel - kesktase</p> <p>Osalet teenustel: Töövahendus Vene keele koolitus ja traktoristi koolitus (T-kategooria) Tööotsingute töötuba Palgatoetus</p>	<p>5. Mees Y (17.a) Töötü alates 08.06.2012 Algharidus Töökogemus – juhutööline, lihttööline, esituse abi (8 kuud) Eesti keel – puudub Saksa keel - algtase</p> <p>Osalet teenustel: Töövahendus Tööotsingute töötuba Tööharjutus Karjäärinõustamine Karjääriinfotuba (CV koostamine) Koolitus – ehitaja</p>
<p>6. Naine X (22.a) Töötü periood 02.05.2012-15.12.2012 (palgatoetusega) Kutsekeskharidus – juuksur Töökogemus FIEna (juuksur, 1 aasta) Eesti keel – algtase (A2) Inglise keel - algtase</p> <p>Osalet teenustel: Töövahendus Karjäärinõustamine Proovitöö</p>	<p>6. Naine Y (23.a) Töötü alates 14.03.2012 Kutsekeskharidus – juuksur Töökogemus – müüja, ettekandja, klienditeenindaja (10 kuud) Vene keel – kesktase Inglise keel – kesktase Soome keel - algtase</p> <p>Osalet teenustel: Töövahendus Tööotsingute töötuba</p>

<p>Karjääriinfotuba (CV koostamine)</p> <p>Koolitus – juuksur (täiendõpe)</p>	<p>Karjäärinõustamine</p> <p>Proovitöö</p> <p>Karjääriinfotuba (CV koostamine)</p> <p>Tööklub</p> <p>Tööpraktika juuksurina</p>
---	---

LISA 4 Intervjueeritavate noorte portreed erinevate kategooriate lõikes

Intervjueeritavate noorte portreed erinevate kategooriate lõikes (hõivatud noored)

Sugu	Naine	Naine	Naine	Mees	Mees	Mees
Vanus täisaastates	25	22	25	21	19	18
Mitu klassi lõpetanud	9	12	12	9	4	9
Eri- või kutsehariduse olemasolu	kutsekeskharidus (pagar-kondiiter)	kutsekeskharidus (juuksur)	kõrgharidus (eesti keele filoloogia)	kutsekeskharidus (autoremondilukksepp)	ei	ei
Töökogemuse olemasolu	jah	jah	jah	jah	jah	jah
Olulise töökogemuse olemasolu ühe tööandja juures	5 kuud (pagarina)	1 aasta (FIE, juuksurina)	5 kuud (eesti keele õpetajana)	7 kuud (autoremondilukksepana)	4 kuud (abitöölisena, ettekandjana)	2 kuud (saaliteenindajana)
Legaalsete töötamise kogemus	jah	jah	jah	jah	ei	jah
Praegune seisund tööturul	töötab	töötab	töötab	töötab	töötab	töötab
Seisund Eesti Töötukassas	oli töötuna arvel 10.12.2012 - 10.05.2013	oli töötuna arvel 02.05.2012 - 15.12.2012	oli töötuna arvel 10.10.2012 - 01.01.2013	oli töötuna arvel 22.07.2012 - 01.08.2013	oli töötuna arvel 10.09.2012 - 05.04.2013	oli töötuna arvel 15.01.2013 - 03.04.2013
Töötukassa teenuste	jah	jah	jah	jah	jah	jah

saamise kogemus						
Teenused	karjäärinõustamine, töövahendus, karjääriinfotuba	töövahendus, karjäärinõustamine, proovitöö, karjääriinfotuba, juuksuri koolitus (täiendõpe)	töövahendus, karjäärinõustamine, võlanõustamine	karjäärinõustamine, töövahendus, tööotsingu töötuba, karjääriinfotuba, tööpraktika (autotehnikuna), palgatoetus (autotehnik)	töövahendus, vene keele koolitus ja T-kategooria koolitus, tööotsingu töötuba, palgatoetus (traktorist)	töövahendus, karjääriinfotuba
Võõrkeelte oskus	eesti (B2), inglise (kesk)	eesti (A2), inglise (alg)	eesti (C1), saksa (kesk)	eesti (A2), inglise (alg)	vene (alg), inglise (kesk)	eesti (B2), inglise (alg)
Muud omadused			B-kategooria juhiluba	B-kategooria juhiluba		

Intervjueeritavate noorte portreed erinevate kategooriate lõikes (töötud noored)

Sugu	Naine	Naine	Naine	Mees	Mees	Mees
Vanus täisaastates	23	24	23	20	21	17
Mitu klassi lõpetanud	9	12	12	9	9	4
Eri- või kutsehariduse olemasolu	kutsekeskharidus (pagar-kondiiter)	kõrgharidus (eesti keele õpetaja)	kutsekeskharidus (juuksur)	kutsekeskharidus (autoremondilukksepp)	ei	ei
Töökogemuse olemasolu	ei	jah	jah	ei	jah	jah

Olulise töökogemuse olemasolu ühe tööandja juures	ei	3 kuud (klienditeenindajana)	10 kuud (klienditeenindajana)	ei	8 kuud (autopesijana)	8 kuud (lihttöölisena, ehituse abitöölisena)
Legaalise töötamise kogemus	ei	jah	jah	ei	jah	jah
Praegune seisund tööturul	töötü	töötü	töötü	töötü	töötü	töötü
Seisund Eesti Töötukassas	töötü alates 12.02.2013	töötü alates 02.07.2012	töötü alates 14.03.2012	töötü alates 24.06.2012	töötü alates 05.10.2011	töötü alates 08.06.2012
Töötukassa teenuste saamise kogemus	jah	jah	jah	jah	jah	jah

					töövahendus, karjääriinfotuba, tööotsingu töötuba, eesti keele (B2) koolitus ja klienditeenindaja koolitus, tööpraktika (müüja-kassapidajana), motivatsiooni koolitus, tööharijutus, psühholoogiline nõustamine, karjääriinõustamine	
Teenused	karjääriinõustamine, töövahendus, tööotsingu töötuba, tööklub, karjääriinfotuba, tööpraktika (pagarina)	karjääriinõustamine, töövahendus, motivatsiooni koolitus, tööpraktika (eesti keele õpetaja abina)	töövahendus, tööotsingu töötuba, karjääriinõustamine, proovitöö, karjääriinfotuba, tööklub, tööpraktika (juuksurina)	eesti keele koolitus (B1), karjääriinõustamine, töövahendus, tööotsingu töötuba	töövahendus, tööotsingu töötuba, tööharijutus, karjääriinõustamine, karjääriinfotuba, ehitaja koolitus	
Võõrkeelte oskus	eesti (A2)	eesti (C1), inglise (kesk)	inglise (kesk), vene (kesk), soome (alg)	eesti (B1)	eesti (B1)	saksa (alg)
Muud omadused					B-kategooria juhiluba	

LISA 5 Intervjueeritavate tööd leidnute ja tööd mitteleidvate noorte võrdlus

	TL ⁴	TL	TL	TL	TL	TL	TO ⁵	TO	TO	TO	TO	TO	Erinevus
Mitu klassi lõpetanud	9	12	12	9	4	9	9	12	12	9	9	4	Praktiliselt puudub
Omandatud erialane haridus	kutse	kutse	kõrg	kutse	-	-	kutse	kõrg	kutse	kutse	-	-	Praktiliselt puudub
Töökogemuse olemasolu	jah	jah	jah	jah	jah	jah	-	jah	jah	-	jah	jah	Erinevus (0/2)
Olulise töökogemuse olemasolu ühe tööandja juures	5 kuud	1 aasta	5 kuud	7 kuud	4 kuud	2 kuud	-	3 kuud	10 kuud	-	8 kuud	8 kuud	Erinevus (0/2)
Legaalset töötamise kogemust	jah	jah	jah	jah	-	jah	-	jah	jah	-	jah	jah	Erinevus (1/2)
Töötukassa teenuste	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	Praktiliselt puudub

⁴ tööd leidnud noored

⁵ tööd mitteleidnud noored

saamise kogemus													
Võõrkeelte oskus	eesti (B2), inglise (kesk)	eesti (A2), inglise (alg)	eesti (C1), saksa (kesk)	eesti (A2), inglise (alg)	vene (alg), inglise (kesk)	eesti (B2), inglise (alg)	eesti (A2)	eesti (C1), inglise (kesk)	inglise (kesk), vene (kesk), soome (alg)	eesti (B1)	eesti (B1)	saksa (alg)	Märgatav erinevus puudub
Muud omadused			B-kategooria juhiluba	B-kategooria juhiluba							B-kategooria juhiluba		Erinevus (2/1)

Erinevus:

- (1) Kõikidel tööd leidnud noortel on olemas töökogemus, tööd mitteleidvate noorte seas on töökogemuseeta inimesed .
- (2) Tööd mitteleidvate noorte töökogemus ühe tööandja juures on üle 6 kuu, enamikul tööd leidnud noortel on töökogemus alla 6 kuud.
- (3) Tööd leidnud noorte seas on mitteametliku töökogemusega inimene, tööd mitteleidvatel noortel on legaalne töökogemus.
- (4) Tööd leidnud noored hindavad kolmanda keele oskust kõrgemini kui mitteleidnud noored. Eesti keele oskuse osas suuri erinevusi ei ole. Osa tööd mitteleidnud oskavad eesti keelt leidnutest paremini.
- (5) Suurem osa mõlemast grupist on ilma juhiloata.

LISA 6 Fookusintervjuu noortega

Andmed intervjueeritava kohta:

1. Sugu Naine/Mees
2. Vanus (täisaastad)

Intervjuu:

1. Millises koolis olete viimati õppinud?

.....

2. Kas olete selle kooli lõpetanud?

Jah/ Ei

kui ei, mitu klassi koolis lõpetanud olete?

.....

3. Kas omate kutset? Jah/Ei

- kutseõppekeskus, ametikool, kolledž, ülikool

- muu

kui jah, milline eriala teil on?

.....

millises koolis selle omandasite?

..... *kooli nimetus*

4. Kas te praegu õpitate?

Jah/Ei

5. Kas te olete kunagi töötanud?

Jah/Ei

6. Kui jah, siis kas kunagi töötasite pool aastat (6 või enam kuud) järjest?

Jah/Ei

7. Kas mõni tööandja on sõlminud Teiega paberil töölepingu?

Jah/Ei

8. Kui ei, siis kas mõni tööandja on sõlminud Teiega töövõtu- või käsunduslepingu?

Jah/Ei

9. Kas Teie olete kunagi olnud arvel Eesti Töötukassas?

Jah/Ei

10. Kas Teie olete praegu arvel Eesti Töötukassas?

Jah/Ei

11. Kui pikka aega jooksul olete/ olete kunagi olnud arvel Eesti Töötukassas?

- Kuni 6 kuud
- 6 kuni 12 kuud
- Üle 12 kuu

12. Kas te praegu töötate?

Jah/Ei

13. Kui Teie praegu töötate,

kuidas Teie leidsite tööd?

..... *intervjueerija vastus*

Nagu sain aru, oli see ... kaudu?

- Töövahendusportaalide kaudu
- Tuttavate kaudu
- Eesti Töötukassa teenuste abiga
- Eesti Töötukassa iseteenindusportaalide (ITP) kaudu
- Muu

miks teie arvates praegune tööandja just teid tööle võttis?

..... *intervjueerija vastus*

Nagu sain aru Teil on ... ?

- Mul on teistest parem haridus
- On töökogemus samas valdkonnas
- On kõrgem eesti keele oskus
- On võõrkeelte oskused
- Ei tea
- Muu

kas keegi tuttav soovitas teid tööle?

- Jah
- Ei

kas te olite tööandjaga enne tuttavad?

- Jah
- Ei

mis teie arvates kujunes tööandjale teie tööle võtmisel kõige kaalukamaks argumendiks?

•

millised töötukassa teenused olid teile töö leidmisel kasulikud? Märkige palun tabelisse ristiga.

Jrk nr	Teenuse nimetus	Kasulik
1.	Töövahendus	
2.	Tööotsingu töötuba	
3.	Karjääriinfotuba	
4	Karjäärinõustamine	
5.	Tööturukoolitus	
6.	Tööpraktika	
7.	Proovitöö	
8.	Tööklubi	
9.	Tööharjutus	
10.	Palgatoetus	
11.	Ettevõtluse alustamise toetus (EVAT)	
12.	Psühholoogiline nõustamine	
13.	Võlanõustamine	
14.	Sõltuvusnõustamine	
15.	Avalik töö	
16.	Vabatahtlik töö	
17.	Teenused puude või pikaajalise tervisehäirega inimestele	

milliseid töötukassa teenuseid te ei kasutanud? Märkige palun ristiga.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Töövahendus | <input type="checkbox"/> Tööharjutus |
| <input type="checkbox"/> Tööotsingu töötuba | <input type="checkbox"/> Palgatoetus |
| <input type="checkbox"/> Karjääriinfotuba | <input type="checkbox"/> Ettevõtluse alustamise toetus (EVAT) |
| <input type="checkbox"/> Karjäärinõustamine | <input type="checkbox"/> Psühholoogiline nõustamine |
| <input type="checkbox"/> Tööturukoolitus | <input type="checkbox"/> Võlanõustamine |
| <input type="checkbox"/> Tööpraktika | <input type="checkbox"/> Sõltuvusnõustamine |
| <input type="checkbox"/> Proovitöö | <input type="checkbox"/> Avalik töö |
| <input type="checkbox"/> Tööklubi | |

Vabatahtlik töö

Teenused puude või pikaajalise
tervisehäirega inimestele

14. Kas Te olete kasutanud Eesti Töötukassa iseteenindusportaali (ITP)?

Jah/Ei

Täna intervjuu eest!

LISA 7 Intervjuud Ida-Virumaa tööandjatega

1. Viru Keemia Grupp AS, personaliosakonna juhataja Tea Allikmäe

Tööandja profiil (täidab intervjuerija ise enne intervjuud):

1. **Ettevõtluse/Organisatsiooni nimi:** Viru Keemia Grupp AS
2. **Tegevusvaldkond:** VKG on Eesti suurim põlevkiviõli ja kemikaalide tootja
3. **Mis aastal on asutatud:** 1921.a (käivitati Kohtla-Järvel prooviõlivabrik)

Intervjuu:

1. **Kui palju töötajaid kokku on ettevõttes praeguse seisuga (detsember 2013.a)?**

Kokku on 2090 töötajat

2. **Kas ettevõttes töötavad inimesi nooremaid, kui 27 aastat?**

Jah

3. **Milliste isikuomadustega inimesi te tööle võtmisel eelistate?**

Peab olema kohusetundlik, aus, täpne, hea suhtlemisoskusega, sõbralik.

4. **Kas tööle kandideerija erialane/kutsealane/ametialane haridus on kõige olulisem tegur töövõtmisel?**

Selle küsimusele täpselt vastata ei saa kuna hariduse tähtsus sõltub ametikohast. Kontsernis on 2090 töötajat ja ametikohad on erinevad, kindlasti on ametikohad kus peab olema vastav erialane haridus (kutsekeskharidus või kõrgharidus).

5. **Kas inimesel, kes soovib teie ettevõttes töötada peab olema töökogemus samas valdkonnas?**

Ei

6. **Milliseid keeli peaks teie organisatsiooni töötaja oskama?**

Sõltub ametikohast, kuid vene- ja eesti keel on vajalik valdavalt. Müügi-, arenduse ja logistikavaldkonnas on lisaks vajalik inglise keele oskus.

kas iga töötaja peab kõiki neid keeli oskama või võivad nad ka ühe-kahekaupa esineda?

Tootmistöölisel võib olla ainult vene või ainult eesti, spetsialistidel ja keskastmejuhtidel vene ja eesti.

kui on tarvis kahe keele oskust, siis milliseid keeli on koos vaja?

Koos on vaja eesti- ja vene keele oskust.

7. **Kui teil on olnud või on üks hea töötaja, kes on alla 27 aastat vana, palun rääkige, mille poolest ta hea oli/on?**

Kontsernis on väga palju alla 27 aasta vanuseid töötajaid.

mida ta hästi tegi/teeb?

On avatud uuendustele, kiire õppija.

milliseid kasulikke omadusi tal oli/on?

Väga hea keeleoskusega, tahe edasi areneda.

8. **Kas teie arvates selliseid teadmisi, oskusi ja omadusi võib ka keskealisel või vanemal töötajal olla?**

Jah

Täna intervjuu eest!

2. Kohtla Vallavalitsus, abivallavanem Hannes Lumiste

Tööandja profiil (täidab intervjuuerija ise enne intervjuud):

1. **Ettevõtluse/Organisatsiooni nimi:** Kohtla Vallavalitsus
2. **Tegevusvaldkond:** Kohalik omavalitsus
3. **Mis aastal on asutatud:** Valla praegune põhjast lõunasse väljavenitatud kuju pärineb 1939. aastast

Intervjuu:

1. **Kui palju töötajaid kokku on ettevõttes praeguse seisuga (november 2013.a)?**

Teenistujaid on kokku 9, kuid kui kokku lugema kõik töötajad, siis neid on tunduvalt rohkem - 14 inimest. Nende hulgas on ka näiteks rahvamaja juhataja, kuna meil allasutusi eraldi struktuuriüksustena ei ole (eraldi struktuuri), siis ta kuulub vallavalitsuse struktuuri. Noortekeskus täpselt samamoodi.

2. **Kas ettevõttes töötavad inimesi nooremaid, kui 27 aastat?**

Nooremaid kui 27 aastat ei ole.

3. **Milliste isikuomadustega inimesi te tööle võtmisel eelistate?**

See sõltub üldiselt muidugi sellest, millist tööd nad hakkavad tegema. Selge on see, et näiteks rahvamaja juhataja peab olema hea organiseerija, et viia läbi valla üritusi. Enda kohapealt pean küll ütleva, et suurem osa inimesi, kes töötavad vallas, tulid tööle enne mind. Mina töötan vallas praeguseks 10 aastat (2014 aasta jaanuaris saab 10 aastat täis) ja olen üks noorimaid. Meie töö on jaotatud erialadeks vallavalitsuse sees. Maanõunikul peaks olema

mingid teadmised maast ja arusaam maa piiridest. Keskkonnanõunik peab tegelema keskkonnaprobleemidega. Kui mina tööle läksin, siis võin öelda, et sellel hetkel oli abivallavanema valdkond üldse väga suur, aga põhiliselt tegelen ikkagi ehitusprobleemidega: valla ehitus, elamuehitused, ehitusregister. Aga ülejäänud valdkonna osas, mis tookord oli: keskkond ja teed, need on tulnud juurde õppida. Üheks tähtsamaks asjaoluks tööle võtmisel ongi kindlasti, et inimene tahaks ja oleks võimeline õppima. Meil on olnud ka selline juhus, kus keskkonnanõunik näiteks võeti tööle teisest omavalitsusest (seal ta koondati). Otsustasime, et võtame nüüd ta tööle kui valmis spetsialisti (see toimus umbes 8 aastat tagasi). Tuli välja, et inimene ei oska arvutit absoluutselt kasutada, kuigi tööle võeti ta spetsialistina. Meie ei saa kahjuks alustada nullist (arvutil trükkimisest, copy-paste´st). Sellisel töökohal on vajalik õigusakte koostada ja oma ülesandeid täita arvutis, see inimene aga ei saanud hakkama. Need oskused nagu arvuti kasutamine ja algteadmised tööst peavad olema. Samas pean tunnistama, et ei oma ka mina veel tänagi eriti oskuseid Excel´is, on olemas vaid minimaalsed oskused ning kui ise hakkama ei saa, kutsun kellegi appi.

Hea on kui inimene oleks aktiivne, positiivne ja leidlik. Praeguseks kujunenud seltskond on meil selline, et me võime pärast tuliseid vaidluseid üksteise peale solvuda, aga see läheb kohe mööda ja töö jätkub normaalselt. Tähtis on ka, et kui inimene teeb vigu, siis peab ta oskama seda ka tunnistada, mitte raiuma, et kõik on täpselt nii ja kõik on must ja mitte valge või must-valge. Tunnistades on võimlik leida lahendus, mida nende vigadega teha, neist on vaja õppida. Keegi ei nõua, et tööle tulles oleks inimene valmis spetsialist aga tal peavad olema algteadmised valdkonnas, kus ta tööle asub. Peab suutma õppida ja julgema küsida.

4. Kas tööle kandideerija erialane/kutsealane/ametialane haridus on kõige olulisem tegur töövõtmisel?

Ei

kui ei, siis miks?

Kui rääkida haridusest, siis haridus ei ole kõige tähtsam asi. Meil on pigem tähtis see, kas töökogemus on või ei ole. Meil on ka näiteks maanõunik hariduselt agronoom, aga ta teab seda kus põllutükid asuvad, mis see põld on ja midagi muud sellest valdkonnast. Ei ole ka minul vastavat haridus. Tegelikult kui töövaldkond on nii lai, siis mis haridus mul peaks olema? Kui ma pean tööd tegema keskkonna asjadega, ehituse asjadega, administratiivsete asjadega jt. Ma ise ka õpin Narva Kolledžis (kohaliku omavalitsuse korralduse erialal) võin öelda, et see on üldine eriala ja mitte midagi tegelikult anda ei saa, täpselt paberi jaoks.

Haridustase nõutud otseselt ei ole, vallavanem on näiteks sotsiaaltöötaja. Kas see on hea, et ta on sotsiaaltöötaja? Kui ta on juht siis ei ole see alati hea kuna sotsiaaltöötaja kipub olema järeleandev ja ei julge või ei taha kellelegi paha teha, ta tahab alati hea olla ja vahest jäävad

vajalikud otsused seetõttu tegemata. Pigem peab olema kogemus või siis ütleme see ametialane (ei kujuta ette mis ametialane see on, kas see ongi kogemus). Hea ongi kui oleks mingisugune kutsealane haridus, see juba näitab et ta teab sellest asjast midagi. Ei saa öelda ka, et meil peavad olema kõrgharidusega inimesed ja esimeseks põhjuseks on see et meil on palgad sellised madalad, kõrgharidusega inimene ei tule tööle. Või siis ei tahaks tulla selle palga eest. Kui tekib võimalus ja keegi pakub rohkem, siis ta läheb sinna. Pigem ametialane haridus peaks olema, kui ta on töötanud selles süsteemis, kui ta on seda valdkonda adub (mida ta teeb), siis ta saab hakkama ja lahendab seda probleemi. Ei ole oluline et oleks erialane haridus kindlasti ja ei ole oluline et oleks kõrghariduse haridus. Mida kõrgem see haridus on, seda teoreetilisemaks läheb inimene. Aga tihedalt teooria ja praktika on erinevad asjad, näiteks sama ehitusega – kui teoreetik tuleks ehitust kontrollima siis ta teeks iga ehituse objekti maha, ta mõtleb välja asja mis teoorias peab olema nii, aga tegelikkuses see ei saa alati olla täpselt niit. Arvan et pigem ametialane haridus on oluline.

Selge see et finantsnõunik või raamatupidaja – nendel peab olema kindlasti erialane haridus. Keskkonnatöötaja, maanõunik, sotsiaaltöötaja – inimesed on erinevad ja iga maadüki ning probleemi lähenemine on eraldi vaadeldav.

5. Kas inimesel, kes soovib teie ettevõttes töötada peab olema töökogemus samas valdkonnas?

Jah

kui jah, siis miks?

Kui inimene tuleks valda tööle, siis ükskõik mis ala talle tuleb – peavad olema põhiteadmised sellest valdkonnast (kogemus). Kui inimene on kuskil olnud aasta jooksul omavalitsuses tööl – ta ei saavuta tavaliselt mitte midagi, ei saa veel hästi aru sellest kus ta on ja mis maa ja inimesed siin on. Minul näiteks läks 3 aastat selleks et saada aru missugune vald välja näeb, kus midagi asub. Vald on suhteliselt suur ja selleks et aru saada kus kohas midagi on - tuleb aega.

kui suur see töökogemus peab olema ja miks?

1 aastasest töökogemusest piisab, sellisel juhul on inimesel olemas algteadmised (arvutikasutamise programmide oskus vastavalt oma töö vajadustele, seadusandluste tundmine). Teda ei ole vaja nullist päris hakata õpetama. Arvan et see inimene, kes on aasta jooksul juba tegelenud sellega, teab vajadusel ka kust midagi otsida. Meil ei ole tähtis see, et kõik peavad teadma peast, inimene ei suuda kõike õppida pähe. Aga peame teadma kus me leiame need vastused. Samuti seadused muutuvad ja muutuvad kiiremini kui inimesed liiguvad. Kõik asjad muutuvad ja on vaja kursis olla ja vajadusel infot leida.

6. Milliseid keeli peaks teie organisatsiooni töötaja oskama?

Kui meie oleme Ida-Virumaal, siis kindlasti vene keel (minimaalselt suhtlustasandil). Eesti keel nii või teisiti peab olema kõrgetasemel, kuigi CI kategooriat kinnitavat paberit me ei nõua. Iga töötaja koostab õigusakte ja dokumente ja seepärast eesti keele oskus peab olema heal tasemel, et inimene saaks ise hakkama oma tööga. Hea kui inimene on spetsialist ja suudab teha ise oma tööd, pole vaja teistele anda ülesandeid (nt tõlkimisega seotud). Kindlasti võivad tekkida probleemid ja keele vead, aga eelistatum on perfektne eesti keele oskus. Samuti peab olema vähemalt minimaalne vene keele oskus.

Arvan ka et meie organisatsioonis inimesed tunnevad puudust inglise keele oskusest ... organisatsiooni jaoks inglise keele oskus on suureks abiks ja kasuks. Kui meil on koostöö suhted Euroopaga (nt Soome riigiga) – peavad olema teadmised inglise keeles (mitte seadusandluses ja kirjas) vaid suhtlustasandil. Kui inglise keele oskus on, siis on võimalik kogemusi vahetada, aru saada ja koostööd teha. Aga eelistuse järjekorras on eesti keel kindlasti (CI kategooria paber ei ole oluline), vene keel kõnes. Mingit paberit keelte oskuste kohta pole vaja esitada, oluline on suhtlemine. Kui keegi meie töötajatest (nt noorsootöötaja) eesti keelt ei räägi, siis ta õpib ja osaleb koolitusel. Vaatamata sellele et lapsed ja noored vallas pigem räägivad vene keeles, noorsootöötaja peab dokumente koostama eesti keeles, projekte kirjutama jne – peab ise seda tegema ...

Nooremal inimestel ei teki tavaliselt probleemi keelte õppimisega, vanemlastele (40+) on juba keerulisem.

kas iga töötaja peab kõiki neid keeli oskama või võivad nad ka ühe-kahekaupa esineda?

Jah, tegelikult iga töötaja peab oskama (v.a koristaja).

7. Kui teil on olnud või on üks hea töötaja, kes on alla 27 aastat vana, palun rääkige, mille poolest ta hea oli/on?

Meil noori tööl ei ole, aga kandideerimise ajal eelistame võtta tööle noori (kui tal on haridus omandatud või on omandamisel, eesti ja vene keelte oskused olemas). Siin kogemus ei ole nii oluline, kui see noor on spetsialist siis võtame teda tööle. Aga probleem on selles et noored ei tule meie tööle kuna palgatase on nii madal. Meie palgad on avalikud ja ma võin öelda, et mina olen vallavalitsuses teise palgaga ja ma teenin netto palka 745 eurot kuus. Olen abivallavanem. See tähendab et nõunikud reaalselt kättesaavad 600 euro ringis palka. Selleks et tuleks noor (haritud, aktiivne) tööle peavad olema oluliselt suuremad palgad, kuna tema ambitsioonid on teised. Võib olla on see halb et Soome ja Rootsi on nii lähedal ja noored inimesed liiguvad ja nendel on lihtne tööle välismaale minna ja tagasi tulla (kui nad tulevad tagasi). Organisatsiooni jaoks on kindlasti parem kui töötaja oleks noor. Seepärast et tekib järjepidevus, järjepidevus on väga tähtis valla jaoks. Vald on väike (võib olla suurem

linnades ei ole see probleem, seal ei tunne inimesed üksteist) ja valla inimene tunneb ennast turvalisemalt siis, kui valla spetsialistid tunnevad teda ja tema neid. Praegu meie vallas töötavad pensionärid või pensionieelikud - see on ka probleem. Kindlasti nendel kõigil on pikaajaline töökogemus ja teadmised, aga kuna aeg läheb ja mis tuleb homme keegi ei tea. Kui maanõunik näiteks järsku lahkuks, siis kogu vald kannatab, kogu struktuur kannatab seepärast, et inimesega läheb kaasa kogu meeletult informatsiooni mida teistel ei ole ... Igal juhul eelistatult on noored inimesed. Mida noorem seda parem.

Aga noortel (näiteks 20 aastase noorel) on ambitsioonid nii suured, täna ta on nõus 600 euro kuu eest töötada, homme aga pakutakse rohkem ja ta kohe läheb sinna. Ta ei hakka mõtlema selle peale, mis siin oli ja mis see tähendab organisatsiooni jaoks – ta läheb ära ja ongi kõik. Vanemelistel on see keerulisem, meie saame aru et selles struktuuris meie oleme spetsialistid, töökoht on lähedal, meil on juba saavutused siin olemas, uus töökoht tähendab seda et on vaja uuesti ennast näidata ja tõestada. Noortele see pigem meeldib kuna vanemelistele tavaliselt mitte.

Mina ise arvan, et tööle on teretulnud pigem noored spetsialistid.

Meil oli üks kord juhtum, et keskkonnanõuniku ametikoht oli vaba ja kahest kandidaadist oli noor naine (haridusega ja keele oskusega). See noor oli juba valmis tööle tulema, aga kuna temale pakuti tööd Uikala Prügila AS-is projektijuhina (kus on kordades suurem palk) ja kindlasti ta läks sinna tööle. Teine asi siin ongi see, et kuigi töö vallavalitsuses on stabiilsem, kestab see stabiilsus vaid 4 aasta kaupa, valimistest valimisteni ning me ei tea mis edasi saab.

Täna intervjuu eest!

3. Saka Mõis OÜ, peadirektor Kairi Kuldmets

Tööandja profiil (täidab intervjueri ise enne intervjuud):

- 1. Ettevõtluse/Organisatsiooni nimi:** Saka Mõis OÜ
- 2. Tegevusvaldkond:** Majutus ja turism (spahotell, restoran)
- 3. Mis aastal on asutatud:** 2004. a

Intervjuu:

- 1. Kui palju töötajaid kokku on ettevõttes praeguse seisuga (detsember 2013.a)?**

Kokku on 29 töötajat

2. Kas ettevõttes töötavad inimesi nooremaid, kui 27 aastat?

Jah, neid on kokku 12 (sh kokad, administraatorid, klienditeenindajad)

3. Milliste isikuomadustega inimesi te tööle võtmisel eelistate?

Kohusetundlikkus, töökus, sõbralikkus, hea suhtlemisoskus, korrektsus (nii välimuses kui ka suhtlemisel), aktiivsus, samuti peab olema hea organiseerija.

4. Kas tööle kandideerija erialane/kutsealane/ametialane haridus on kõige olulisem tegur töövõtmisel?

Administraatori töös ei ole, kõik on kohapeal õpitav. Loomulikult kui inimesel on teadmised turismi valdkonnas, siis see on hea ja tuleb kasuks. Kuna selle (hariduse) järgi me ei vali inimesi tööle. Teeninduse valdkonnas on olulisem eelnev töökogemus (vähemalt 1 aasta). Kui räägime teistest ametikohtadest (nt toitlustusjuht, müügijuht, peadministraator) siis on loomulikult erialane haridus vajalik. Samuti kokadel või raamatupidajatel peab kindlasti olema kutsealane haridus.

Läbitud koolitused teeninduse valdkonnast tulevad ka kasuks. 2012. aastal meil oli organiseeritud klienditeenindaja koolitus töötajatele ning ka meeskonnakoolitus, kuna meie järjepidevalt neid koolitusi ei paku.

Meil puuduvad ametikohad kus peab olema kõrgharidus.

5. Kas inimesel, kes soovib teie ettevõttes töötada peab olema töökogemus samas valdkonnas?

Jah (teeninduse valdkonnas kindlasti)

kui suur see töökogemus peab olema ja miks?

Vähemalt 1 aasta, selle aja jooksul inimesel on kõik vajalikud teadmised ja oskused olemas selleks et töötada teeninduse valdkonnas.

6. Milliseid keeli peaks teie organisatsiooni töötaja oskama?

Kohustuslikud keeled on eesti, vene, inglise. Kasuks tulevad ka soome keel ja saksa keel. Keeleoskused peavad olema suhtlustasandil.

kas iga töötaja peab kõiki neid keeli oskama või võivad nad ka ühe-kahekaupa esineda?

Ei saa öelda et peab kuna meil on töötajad kellel on eesti ja vene, või eesti ja inglise, või eesti ja soome keelte oskused.

7. Kui teil on olnud või on üks hea töötaja, kes on alla 27 aastat vana, palun rääkige, mille poolest ta hea oli/on?

Ei saa kedagi välja tuua, raske on niimoodi öelda. Noori on palju ja kõikidel on omad head ja positiivsed küljed.

mida ta hästi tegi/teeb?

Töötab hästi ja täidab oma töökohustusi korrektselt

milliseid kasulikke omadusi tal oli/on?

Korralikkus ja kohusetundlikkus, punktuaalsus, töökus ...

- 8. Kas teie arvates selliseid teadmisi, oskusi ja omadusi võib ka keskealisel või vanemal töötajal olla?**

Jah

Täna intervjuu eest!

4. Jõhvi Vene Gümnaasium, personalijuht Jelena Põlevina

Tööandja profiil (*täidab intervjuueerija ise enne intervjuud*):

- 1. Ettevõtluse/Organisatsiooni nimi:** Jõhvi Vene Gümnaasium
- 2. Tegevusvaldkond:** *Haridusasutus (gümnaasium)*
- 3. Mis aastal on asutatud:** *1925. a*

Intervjuu:

- 1. Kui palju töötajaid kokku on ettevõttes praeguse seisuga (detsember 2013.a)?**

70 õpetajat ja 25 halduspersonali

- 2. Kas ettevõttes töötavad inimesi nooremaid, kui 27 aastat?**

Ei

- 3. Milliste isikuomadustega inimesi te tööle võtmisel eelistate?**

Inimesel peab olema hea suhtlemisoskus, ta peab olema kompetentne ja punktuaalne.

- 4. Kas tööle kandideerija erialane/kutsealane/ametialane haridus on kõige olulisem tegur töövõtmisel?**

Jah, kindlasti (õpetajad, raamatupidajad, juhid, kokad)

- 5. Kas inimesel, kes soovib teie ettevõttes töötada peab olema töökogemus samas valdkonnas?**

Ei pea olema

- 6. Milliseid keeli peaks teie organisatsiooni töötaja oskama?**

Eesti ja vene

kas iga töötaja peab kõiki neid keeli oskama või võivad nad ka ühe-kahekaupa esineda?

Soovitav on et iga töötaja oskaks neid keeli.

7. Kui teil on olnud või on üks hea töötaja, kes on alla 27 aastat vana, palun rääkige, mille poolest ta hea oli/on?

Ei ole töötajaid nooremaid, kui 27 aastat.

Täna intervjuu eest!

LISA 8 Ida-Virumaa intervjueeritavate tööandjate nõudmised töötajatele

Organisatsiooni nimetus	Viru Keemia Grupp AS	Saka Mõis OÜ	Jõhvi Vene Gümnaasium	Kohtla Vallavalitsus
Töötajate arv	2090	29	95	14
Noored töötajad	jah	jah	ei	ei
Kohustuslikud isikuomadused	kohusetundlikkus, ausus, täpsus, hea suhtlemisoskus, sõbralikkus	kohusetundlikkus, töökus, sõbralikkus, hea suhtlemisoskus, korrektsus (nii välimuses kui ka suhtlemisel), aktiivsus, organiseerimisoskus	hea suhtlemisoskus, kompetentsus, punktuaalsus	organiseerimisoskus, aktiivsus, soov töötada ja õppida, aktiivsus, positiivsus
Haridus	on ametikohad kus peab olema vastav erialane haridus (kutsekeskharidus või kõrgharidus)	ei pea olema (va kokad ja raamatupidajad)	jah, peab olema	ei pea olema (va finantsnõunik ja raamatupidaja)
Töökogemus	ei pea olema	jah, peab olema	ei pea olema	jah, peab olema
Võõrkeelte oskused	vene, eesti	vene, eesti, inglise (kasuks tuleb soome ja saksa)	vene, eesti	vene, eesti, inglise
Töole võtmisel eelistused	noored (vastava haridusega)	noored (võõrkeelte oskustega)	inimesed vastava haridusega	noored (töökogemusega)

Lihlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina Natalja Domnina

(autori nimi)

(sünnikuupäev: 03.06.1990)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihlitsentsi) enda loodud teose
„Ida-Virumaa noorte tööle rakendumine ja töötukassa meetmed selle toetamiseks”,
(lõputöö pealkiri)
mille juhendaja on Jelena Rootamm-Valter,
(juhendaja nimi)

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 lihlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Narvas, **31.01.2014**