

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Narva kolledž
Õppekava Noorsootöö

Julia Borunova

NOORTE TÖÖLE SAAMISE VÕIMALUSED
EESTI TÖÖTUKASSA TÖÖPRAKTIKA TEENUSE RAAMES
IDA-VIRUMAA NÄITEL

Bakalaureusetöö

Juhendaja: lektor Jelena Rootamm-Valter

Narva 2023

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

Julia Borunova

14.05.2023

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Julia Borunova,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Noorte tööle saamise võimalused Eesti Töötukassa tööpraktika teenuse raames Ida-Virumaa näitel“, mille juhendaja on Jelena Rotamm-Valter, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 4.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Julia Borunova
14.05.2023

SISUKORD

SISEJUHATUS.....	4
1. NOOR, TÖÖTURG JA TÖÖPUUDUS-TEOREETILISED ALUSED	6
1.1 Noorte määratlus	6
1.2 Noored Eesti tööturul kui riskirühm.....	6
1.3 Tööturupoliitika, noortepoliitika ja noorsootöö	7
2. TÖÖTUKASSA ROLL JA MEETMED NOORTE TOETAMISEL	10
2.1 Noorte tööle saamist toetavad meetmed.....	10
2.2 Eesti Töötukassa noortele suunatud meetmed.....	11
2.3 Noorte töötuse ennetamine ja vähendamine.....	12
2.4 Tööpraktika sisu ja põhimõtted	12
3. NOORTE HINNANG JA RAHUOLU TÖÖPRAKTIKA TEENUSEGA	15
3.1 Ida-Virumaa noored-ülevaade.....	15
3.2 Uurimise metoodika ning kogum ja valim.....	15
3.3 Uuringu läbiviimine	17
3.4 Uuringu järeldused ja ettepanekud	18
KOKKUVÕTE.....	24
SUMMARY	26
KIRJANDUS.....	28
LISAD	31
Lisa 1. Praktikapäevik ja tööpraktika osavõtuleht.....	32
Lisa 2. Intervjuu küsimused.....	34
Lisa 3. Noorte vastused intervjuu küsimustele	36

SISSEJUHATUS

Noored on eduka tulevikuühiskonna peamiseks alustalaks tulevikus. Noored on ühiskonnas toimivatele muutustele ja uuendustele vastuvõtlikumad, nad on riigi arengu ja potentsiaali kandjad, mistõttu noorte tööle saamise võimalused ja töö püsimine on üks riigi strateegilistest ülesannetest.

Tööturule sisenemine on keeruline eelkõige vähese kogemusega noortele, neile, kes ei ole eelnevalt töötanud või siis äsja koolipingist väljunud. Tööle kandideerides on nii tööandjal kui ka tööotsijal teatavad ootused. Tööandja ootab kogemustega töötajat. Noored ootavad head palka, paindlikku töögraafikut, mõistvat ülemust, huvipakkuvat tööd ja head töökeskkonda. Kuid noorel ei ole kogemust, tööandja ei taha riskida võttes teda tööle.

Eestis üks tööturu poliitika elluvijaid on Eesti Töötukassa. Üks töötukassa meetmetest, mida saavad kasutada ka noored, on tööpraktika. Vaatamata sellele ja teistele toetavatele teenustele, Eesti Töötukassa andmetel on 01.01.2022 seisuga Ida-Virumaa noorte töötuse määr on 12,9 %, vanuses 16-24 (Eesti Töötukassa 2022). Ida-Virumaa maakonnas noorte töötuse probleem on aktuaalne, kuna töötuse määr Eesti kõrgeim.

Lõputöö eesmärgiks on hinnata Eesti Töötukassa poolt pakutava tööturuteenuse tööpraktika tulemuslikkust Ida-Virumaa noorte töötute töövalmiduse toetamisel vanuses 19-25 aastat, kes osalesid viimase kahe aasta jooksul antud teenusel, ning teha ettepanekuid teenuse täiustamiseks.

Lõputöö eesmärkidest tulenevalt autor on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

1. Kuidas tööpraktika teenus toetab noorte enda hinnangul nende valmidust asuda tööturule.
2. Milline on rahulolu tööpraktika korraldamisega ja teenust pakkuva asutuse keskkonnaga.
3. Kuidas võib tööpraktika teenust noorele kliendile mugavamaks ja kasulikumaks muuta.

Lõputöö põhineb teoreetilisel kirjandusel, teiste uurijate koostatud töödel noorte tööhõive ja töötuse teemadel, statistilistel andmetel ning noorte arenguga seotud strateegilistel dokumentidel. Käsitlus tugineb Siimer, Malk, Telp, Servinski, Bassanini, Duval, Kannelmäe-Geerts töödele.

Lõputöö eesmärgi saavutamiseks autor viib läbi iseseisvat uuringut ja sellega näitab, millised noorte inimeste oskused ja omadused mõjutavad Ida-Virumaa noorte arvates töö leidmist ning millist töötukassa teenust oleks veel vaja juurde või täiendamist vajab olemasolev teenus, mis aitab noortel tööd leida.

Lõputöö koosneb kolmest peatükist. Esimene peatükk käsitleb tööpuuduse mõistet ja olemust, noorte tööpuuduse mõjutavaid põhjusi, noorte hõive olukorda Eestis ja Ida-Virumaa maakonnas, tööturupoliitika mõistet ja tööhõivet toetavad meetmeid Eestis.

Teises peatükis antakse ülevaade Eesti Töötukassa rollist noorte hõive ja tööalase teadlikkuse suurendamisest, noorte töötuse ennetamisest ja vähendamises. Peatükk käsitleb tööpraktika teenusest ehk teenuse sisu ja põhimõtted.

Kolmandas peatükis esitletakse autori poolt läbi viidud uuringut. Kogumi moodustamiseks viiakse läbi ekspertintervjuu Eesti Töötukassa Ida-Viru maakonna juhtivkonsultandiga. Valimi moodustamisel kuulub 15 noort vanuses 19–25 eluaastat, kes omaksid viimase kahe aasta jooksul eelnevat kokkupuudet Eesti Töötukassaga ja osalesid tööpraktika teenusel. Andmekogumise meetodiks on poolstruktureeritud intervjuu ning andmete töötlemise meetodiks on kvalitatiivne sisuanalüüs.

Autori poolt läbiviidud uuringu tulemustele ja teoreetilistele seisukohtadele toetudes tehakse ettepanekud Eesti Töötukassa tööpraktika teenuse täiustamiseks.

1. NOOR, TÖÖTURG JA TÖÖPUUDUS-TEOREETILISED ALUSED

1.1 Noorte määratlus

Noored kui paljude riskidega sotsiaalne grupp vajab suurt tähelepanu. Noortele on suunatud palju toetusmeetmeid. Nendest tulenevalt määratletakse noori erinevalt. Eesti Vabariigi noorsootöö seaduse §3 kohaselt loetakse Eestis noorteks seitsme kuni kahekümne kuue aastane füüsiline isik. Kogu Eesti rahvast umbes viiendiku moodustavad noored (7–26-aastased) (Eesti Statistikaamet 2022). Statistikaameti andmetel 01.01.2023 seisuga moodustavad noored 2022. aastal umbes 20,6%. Noore vanuse määratlus on riigiti erinev, Euroopa riikide ühine noorte valdkonna suunisdokument European Commission White Paper määratleb noort kui 15 kuni 25 aastast isikut (Euroopa Komisjoni valge raamat ... 2001). Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni määratluse kohaselt loetakse noorteks inimesi vanuses 15–24 eluaastat (ILO 2022).

Selleks, et noored saaksid tööturul edukalt kohaneda pööratakse antud sihtrühmale suurt tähelepanu. Vanuseline noorte määratlus on riigiti erinev ja järgmine alapeatükk käsitleb noored Eesti tööturul ja nendele suunatud toetusmeetmed.

1.2 Noored Eesti tööturul kui riskirühm

Tööturuteenuste ja -toetuste seaduse järgi (§ 10 lg 5) Eestis on kokku määratletud seitse riskirühmi:

- puudega töötü, kes tulenevalt puudest vajab tööle rakendumisel lisaabi,
- noor töötü vanuses 16–24 aastat,
- töötuna arvele võtmisele eelnenud 12 kuu jooksul vanglast vabanenud töötü,
- 55-aastane kuni vanaduspensioniealine töötü,
- töötü, kes on saanud enne töötuna arvelevõtmist hooldajatoetust, ega ole olnud hõivatud töö või tööga võrdsustatud tegevusega eelnenud 12 kuud,
- pikaajaliselt töötü (töötusperiood pikem kui 12 kuud),
- töötü, kes ei oska eesti keelt ning kelle töölerakendamine on seetõttu takistatud.

Koolipingist tööturule üleminekul kogevad noored oma elus muutusi. Suureneb iseseisvus ja vastus oma tehtud otsuste üle. Kui sellel eluetapil hakkavad esinema takistusi, siis edaspidi

võivad nad süveneda töötuse määra suurendades. Seetõttu võib vaadelda noori tööturul riskirühmana. Tööturule jõudes on noored teistest vanuserühmadest nõrgemas seisus ja jäävad seetõttu sagedamini töötuks või neil on ebakindlad töökohad (Telpt, 2018, lk 40).

Noorte sisenemist tööturule raskendab hariduse ja töökogemuse puudumine. Ennekõike jääb vajaka oskustest ja teadmistest, mis omandatakse mitteformaalse ja informaalsete haridusega. Need omakorda täiendavad formaalsete oskuste ja teadmiste osa (Noored ja tööturg noorsootöö vaatenurgast, 2006, lk 15).

Probleemid, mis on tingitud tööturule sisenemisest nooruspõlves võivad viia probleemideni edasises elus ja mõjutavad tööturul konkurentsivõimelisena püsimist. Seetõttu vaadeldakse noori kui riskirühma, kellele tuleb pöörata erilist tähelepanu. Noortest sõltub ühiskonna tulevik ja seetõttu on oluline, et nad leiaksid töökoha just Eesti tööturul ning ka väljaspool Eestit kogemusi omandades oleks võimalik noortel oma teadmisi Eestis rakendada (Siimer, Malk, 2010).

Noorte tööhõivet, töötust ja mitteaktiivsust mõjutab väga palju makromajanduslik olukord. Ent põhjused võivad olla ka struktuursetes koolist tööellu siirdumise probleemides. Sellised struktuursed probleemid on: (Euroopa Komisjoni ... 2018, lk 1)

- haridus- ja koolitussüsteemide ebapiisav tulemuslikkus,
- tööturu killustumine, mis mõjutab just noori,
- avalike tööturuasutuste suutmatus pakkuda noortele vajalikke personaalseid teenuseid ja tegeleda piisavalt kõige haavatavamate noortega.

Noored tööturul vajavad tähelepanu ja toetust, et saada kindla koha tööturul ja olla konkurentsivõimeline. Tööturule sisenedes saada infot tööturu olukorrast ja eriala valiku teemadel. Vaatamata sellele, et noortel oleks võimalus asuda tööle, on oluline ka toetusmeetmete kvaliteet ning noorte võimalused ja teadmised, et oma koha töömaailma s kujundada.

1.3 Tööturupoliitika, noortepoliitika ja noorsootöö

Tööturu kaudu saavad inimesed oma töövõimet rakendada ning saada ka sissetulekut elukvaliteedi kindlustamiseks. Kui kõik töötajad leiavad meelepärast tööd ja kõik tööpakkujad leiavad vajaliku töötaja, siis tööturg on tasakaalus (Servinski, 2008, lk 11).

Tööturupoliitikas, nagu igas teiseski noortele suunatud tegevusi hõlmava valdkonna planeerimises ja ellu rakendamises peaks lähtuma noortepoliitika põhimõtetest (Mitteformaalne.ee veebileht).

Nendeks põhimõteteks on:

- lähtumine noorest endast, tema tegelikust olukorrast ja vajadustest,
- noorte osalus ehk noorte kaasamine, konsulteerimine kõikide otsuste puhul, mis on nende eluga seotud,
- valdkondade vaheline koostöö.

Noorsootööl on vastutusrikkas roll noorte elus, toetada iseseisva ning ühiskonda panustava noore kujunemist. Noorsootöös on sellisel juhul esikohal tegevused, mis toovad noored kokku, et nad saaksid oma vajaduste, elu ja ühiskonnas toimuva üle arutleda ning kavandada ja osaleda tegevustes, mis nende enda või kogukonna sotsiaalset olukorda muudavad (Mitteformaalne.ee veebileht).

Iga inimest peaks käsitlema individuaalselt, tema isiksusest ja probleemidest lähtuvalt. Nagu ka noorsootöö korraldamisel tuleb lähtuda järgmistest põhimõtetest (Noorsootöö seadus 2010).

- noorsootööd tehakse noorte jaoks ja koos noortega, kaasates neid otsuste tegemisse,
- tingimuste loomisel teadmiste ja oskuste omandamiseks lähtutakse noorte vajadustest ja huvidest,
- noorsootöö põhineb noorte osalusel ja vabal tahtel,
- noorsootöö toetab noorte omaalgatust,
- töös lähtutakse võrdse kohtlemise, sallivuse ja partnerluse põhimõttest.

Tööturupoliitika on üks noortepoliitika rakendusvaldkondadest. Noortepoliitika lähtub vajadusest määratleda ühiskonna arengu suunad, et iga noor saaks individuaalsel kujunemisteel tuge ning õpikogemusi positiivseks enesemääratluseks, -harimiseks, -teostuseks ja eneseväärikuse kujunemiseks (Noored ja tööturg, 2016, lk 13).

Ei ole olemas eraldi tööturu-, haridus-, perekonna- või keskkonnapoliitikat jne, vaid on noor inimene, kelle elu on seotud erinevate valdkondadega. Selleks et noor tuleks kodanikuna toime, on ülitähtis valdkondade vaheline koostöö. Koostöö ja sihipärane tegevus on tähtsad nii horisontaaltasapinnal, st riigi, maakonna ja kohalike omavalitsuste tasandil, kui ka vertikaaltasapinnal (institutsioonide omavaheline koostöö) (Noored ja tööturg, 2016, lk 14).

Tööturu institutsioonidest on olulise tähtsusega ka aktiivne tööturupoliitika ning selle mõju riigi töötuse määrale. Aktiivse tööturupoliitika eesmärgiks on soodustada isiku tööerakendumist, mille tarvis pakutakse erinevaid teenuseid, näiteks karjäärinõustamine, töövahendus, tööturukoolitus, tööpraktika ja muu (Bassanini, Duval, 2006, lk 69).

Noorsootööl on tähtis roll noore inimesel töötamiseks ettevalmistamisel ja valikute toetamisel. Ja veelgi olulisem, et noored saaksid sellest osa võtta ja oleksid teadlikud oma võimalustest. Seega on oluline koostöö ja sihipärane tegevus vastutavate noorte valdkonna eest ning noorte õigeaegne probleemide märkamine ja ennetamine. Noorte toetamine tööturule sisenemisel on majanduskasvu ja tööturupoliitika tähtsad osad ning noortevaldkonnas tegutsevate institutsioonide vaheline koostöö aitab olukorra parandamisel.

2. TÖÖTUKASSA ROLL JA MEETMED NOORTE TOETAMISEL

2.1 Noorte tööle saamist toetavad meetmed

EL noortestrategieid toetavad Euroopa noorte eesmärgid. 11 eesmärki kirjeldavad EL tasandi poliitikavaldkondade sihte, mis on noorte valdkonna jaoks olulised, annavad strateegia elluviimist toetava töökava lähtekoha ning on rakendatavad liikmesriikide tasandil (Erasmus+ ... 2021). Tugines noorte valdkonna arengukavale 2021- 2035, üks eesmärkidest on tagada võrdsed võimalused kõikidele noortele, sotsiaalne kaitstus, õiglased töötingimused ning ligipääs kvaliteetsetele töökohtadele, praktika- ja vabatahtliku töö võimalustele. Valmistada noori ette muutuva tööturu ja tulevikutöödega kohanemiseks ning toetada sujuvat üleminekut haridusest tööturule (Noortevaldkonna arengukava, 2021-2035, lk 23).

Toetab tööhõive suurenemist ja leevendab tööpuudust noorteprogrammide keskus Erasmus+ ja Euroopa Solidaarsuskorpuse agentuur, kes tegeleb noorte, noorsootöötajate ja noorte valdkonna arengu toetamisega ning rahvusvahelise koostöö edendamisega. Koos teiste meetmete ja programmidega on ta tõestanud oma tähtsust noorte tööhõivet parandava vahendina. Euroopa Noored programmis osalemine võimaldab noortel arendada oma sotsiaalseid ja professionaalseid oskusi ning ettevõtlusoskust. Noored töötajad saavad selle abil suurendada oma potentsiaali, et siseneda tõhusalt tööturule ning olla seal püsivalt aktiivne, või võtta endale aktiivsem roll ühiskonnas tervikuna (Kannelmäe-Geerts, 2011, lk 79).

Noortevaldkonnas toetatakse Erasmus+ programmi kaudu noorte osalust, ettevõtlikkust ja eneseteostust, tugevdatakse noorsootöö kvaliteeti ja rahvusvahelistumist ning soodustatakse noortepoliitika arengut. 2021–2027 programmiperioodi prioriteet on olla kaasav, osalust soodustav, digitaalne ja keskkonnahoidlik (Erasmus+ ... 2021).

Noortegarantii tugevdamise riigisisene tegevuskava on Sotsiaalministeeriumi ning Haridus- ja Teadusministeeriumi koostöös valminud raamistik noorte konkurentsivõime suurendamise ja

nende tööturul osalemise toetamiseks. Noortegarantii eesmärk on tagada alla 30-aastastele noortele nelja kuu jooksul pärast töötuks jäämist või formaalharidusest lahkumist kvaliteetne tööpakkumine, haridustee jätkamise, õpipoisiõppe või praktika pakkumine (Sotsiaalministeerium 2022). Laiemas tähenduses pakutakse noortegarantii läbi tegevusi, et:

- vähendada noorte üldist tõrjutusriski
- ennetada tööturult ja/või haridussüsteemist väljalangemist
- mitteõppimise ja -töötamise korral tagada võimalikult kiire ja sujuv naasmine haridussüsteemi või tööturule.

Noortegarantii tegevuskava koostamisel on lähtutud riigi pikaajalisest strateegiast „Eesti 2035“, Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskavast, heaolu arengukavast 2016–2023, noorte valdkonna arengukavast 2021–2035 ja haridusvaldkonna arengukavast 2021–2035.

Noortevaldkonnas, noortepoliitika ja noorsotöö tööle saamise toetavad meetmetegevused on suunatud noorte tööhõivevalmiduse ettevalmistamisele ja toetamisele. Noorte valdkonna arengukava üks eesmärkidest on tagada ligipääs kvaliteetsetele töökohtadele, praktika võimalustele.

2.2 Eesti Töötukassa noortele suunatud meetmed

Tööhõivepoliitika üks elluviijatest Eestis on Eesti Töötukassa. Eesti Töötukassa on avalikõiguslik organisatsioon, kes viib ellu tööturupoliitikat ja korraldab töötuskindlustust. Töötukassa ülesanneteks on tööturuteenuste osutamine ja hüvitiste ning toetuste maksmine: töötuskindlustushüvitis, kindlustushüvitis koondamise korral, tööandja maksejõuetushüvitis, töötutoetus, töövõimetoetus, sotsiaalmaksu hüvitamine vähenenud töövõimega töötaja eest ja töövõime hindamine (Eesti Töötukassa arengukava, 2023-2026, lk 1).

Töötukassa kliendid on koolinoored, töötajad, tööotsijad ning tööandjad. Töötajad on kõik inimesed, kes on tööturul hõivatud. Töötajad ootavad meilt nõustamist ja vajadusel teenuseid nende konkurentsivõime suurendamiseks töölt tööle liikumiseks või töökohal püsimiseks. Tööotsijad on inimesed, kes on end meie juures töötuna või tööotsijana registreerinud. Tööotsijad ootavad tööotsingute ajal asendussissetulekut ning nõustamist ja nende vajadustest lähtuvaid teenuseid, mis suurendaksid nende konkurentsivõimet ja võimalusi leida kiirelt

sobiv ja väärtuslik töö. Koolinoored vajavad nõustamist, et teha teadlikke valikuid hariduses ja tööelus ning liikuda sujuvalt koolist tööle (Eesti Töötukassa arengukava, 2023-2026, lk 5).

Klientide nõustamise aluseks on väljatöötatud töökeskse nõustamise metoodika., mille aluseks on individuaalne lähenemine. Isiku tööturuteenuse vajaduse hindamiseks peab Töötukassa nõustaja koos kliendiga analüüsima ja sisuliselt hindama, milliseid oskusi, teadmisi või tuge klient töö leidmiseks või tööle rakendumiseks vajab.

2.3 Noorte töötuse ennetamine ja vähendamine

Registreeritud töötuna on õigus taotleda rahalisi toetusi ning saada töötukassalt igakülgset toetust uue töö otsimisel. Teenused on suunatud kõikidele registreeritud töötutele ja ei ole piiritletud erinevate sihtgruppide lõikes. Eesti Töötukassa juhtivkonsultandi intervjuust selgub, et võib esile tuua enim noortele ja tööandjatele pakutavad tööturuteenused.

- Karjääriinfo vahendamine noortele ja karjäärinõustamine, peamine eesmärk on toetada inimesi läbimõeldud valikute tegemisel hariduses ja tööelus.
- Teenuse „Minu esimene töökoht „rakendamine Meetme „Minu esimene töökoht“ (MIT)

eesmärk on soodustada puuduva ja vähese töökogemusega noorte töölevõtmist tööandjate poolt ja seeläbi vähendada noorte töötust. MIT koosneb tööandjale makstava palgatoetuse ja noorega seotud koolituskulude hüvitamise komponentidest.

- Alaealiste töötamise toetamine, toetatakse tööandjaid, kes pakuvad tööd 13–16-aastastele

noortele. Toetuse eesmärk on suurendada alaealiste töötamise võimalusi ning soodustada nende tööharjumuse ja -kogemuse saamist.

- Tööpraktika, praktilise töökogemuse saamine.

2.4 Tööpraktika sisu ja põhimõtted

Tööturuteenuste ja –toetuste seaduse (edaspidi TTTS) § 15 kohaselt on tööpraktika töötule praktilise töökogemuse saamiseks tööandja juures osutatav tööturuteenus, mille eesmärk on täiendada töötule tööks vajalikke teadmisi ja oskusi.

Töötukassa peab sõlmima tööpraktika korraldamiseks tööandjaga halduslepingu, milles määratakse kindlaks:

- tööpraktikal osalevate isikute arv,
- tööpraktika sisu,
- tööpraktika kestvus.

Tööpraktika eesmärgiks on soodustada töötule saamist, võimaldades tal saada selleks vajalikku praktilist töökogemust ning täiendada tööks vajalikke teadmisi ja oskusi tööandja juures (Protseduurireegel. Tööpraktika, 2021). Tööpraktika protseduurireeglites toodud teenuse osutamise põhimõtete kohaselt on praktika vajadus põhjendatud siis, kui on välja selgitatud, et töötule vajab saamiseks ametialaste oskuste või teadmiste täiendamist või praktilist töökogemust ning neid on võimalik omandada töökohal toimuva lühiajalise väljaõppe käigus (Protseduurireegel. Tööpraktika, 2021).

Tööpraktika kohta võib otsida ka töötule ise ning talle osutatakse seejuures vajadusel abi Töötukassa poolt. Samas võib tööpraktika korraldamise soovi avaldada ka tööandja, pöördudes Töötukassa poole sobivate kandidaatide leidmiseks. Tööpraktika teenust on võimalik pakkuda kahel eesmärgil. Esiteks võib tööpraktika eesmärgiks olla töötule vajaliku praktilise väljaõppe andmine, et tõsta tema konkurentsivõimet tööturul. Teiseks on tööpraktika abil tööandjal võimalus leida ja välja koolitada omale sobiv töötaja vaba ametikoha täimiseks. Tulenevalt seatud eesmärgist jälgitakse praktikakoha vastavust erinevatele kriteeriumitele (Protseduurireegel. Tööpraktika, 2021).

Juhul, kui tööandja soovib läbi tööpraktika teenuse leida sobivat töötajat vabale töökohale, siis on eelduseks, et sellele töökohale ei ole registreeritud töötute seas juba sobivaid kandidaate, kellel on olemas vajalik kvalifikatsioon ning seepärast on vaja pakkuda töötule(te)le töökoha täitmiseks väljaõpet praktika vormis. Lisaks jälgitakse seejuures, et töökoht, millele praktilist väljaõpet pakutakse, ei oleks lühiajaline. Juhul kui praktika peamiseks eesmärgiks on töötule praktilise töökogemuse andmine, siis ei ole vaba töökoha olemasolu praktikat pakkuva tööandja juures nõutav (Protseduurireegel. Tööpraktika, 2021).

Selleks, et tööpraktika oleks tulemuslik, on seatud tingimused töökohale, mis on sobiv praktika läbiviimiseks. Vastavalt protseduurireeglile on tööpraktika koht sobiv siis, kui töötul on võimalik selle tööandja juures omandada tööle saamiseks vajalikud ametialased oskused ja teadmised ning töökogemus kaasaegsel ja konkurentsivõimelisel tasemel. Tööpraktika koha

valikul jälgitakse, et tööandja tagaks kõikidele praktikantidele piisavalt tööd, vajalikud töövahendid ning juhendamise (Protseduurireegel. Tööpraktika, 2021).

Seadusest tulenevad nõuded ja Töötukassa õigused tööpraktika teenuse osas on:

- Tööpraktika võib kesta kuni 4 kuud,
- Töötule peab tööpraktikal osalemise kohta praktikapäevikut. Praktikapäevik sisaldab täidetud tööülesannete kirjeldust ja tööandja hinnangut tööülesannete täitmise kohta. Töötule esitab praktikapäeviku hiljemalt iga kuu viiendal päeval Töötukassale (praktikapäevik on esitatud lisas 1).
- Tööandja on kohustatud pidama arvestust tööpraktikast osavõtjate kohta ning esitama andmed osaletud päevade kohta hiljemalt iga kuu viiendal päeval Töötukassale (osavõtuleht on esitatud lisas 1),
- Tööandja tagab töötute juhendamise, ühe juhendaja kohta võib olla kuni neli juhendatavat,
- Praktika ajal makstakse tööandjale juhendamistasu esimesel kuul 34,40, teisel kuul 25,80 ning kolmandal ja neljandal kuul 17,20 eurot päevas,
- Töötukassal on tööpraktika taseme hindamiseks õigus tutvuda tööpraktika korraldusega, kaasates eksperte ja korraldada küsitlusi,
- Tööpraktika ajaks ei sõlmita töölepingut ja tööpraktikale ei kohaldata töösuhteid reguleerivaid seadusi (va. mõned erisused),
- Töötul, kes osaleb tööpraktikal, mille korraldab Töötukassa, on õigus saada stipendiumi. Stipendiumi suurus 2022.aastal oli 3,84 eurot päevas,
- Töötul, kes osaleb töötukassa poolt korraldatud tööpraktikal, on õigus saada sõidu- ja majutustoetust 10 senti km kohta, kuid mitte rohkem kui 26 eurot päevas.

Tööpraktika läbimiseks vajalikud dokumendid on avaldatud töötukassa veebilehel.

Tööturuteenused peaksid soodustama noorte tööle saamised võimalused tööturule. Eesti Töötukassa pakub ka tööandjale tugi noore tööle asumiseks ja koolitamiseks. Karjäärinõustamise käigus noorele isikule aidatakse teha läbimõeldud otsuse eriala valikul, antakse info tööturu olukorrast ja koostatakse vajalikud dokumendid tööle kandideerimiseks. Praktilised oskused noor saab omandada tööpraktika teenuse raames. Tööpraktika vajadus selgitatakse välja töökeskse nõustamise käigus. Tööpraktika vajaduse hindamisel selgitatakse välja, miks ei saa noor olemasolevate oskustega tööle asuda, hinnatakse tööandja nõudmised antud töökohal ja lepatakse kokku noortega, mille aja jooksul ta saab vajalikud oskused omandada tööpraktika ajal. Tööandja peab esitama andmed tööpraktika korraldamiseks. Tööpraktika ajal praktikant ja juhendaja täiendavad praktikapäevik ja osavõtuleht, antud dokumendid on aluseks stipendiumi ja juhendamistasu välja maksmiseks.

3. NOORTE HINNANG JA RAHUOLU TÖÖPRAKTIKA TEENUSEGA

3.1 Ida-Virumaa noored-ülevaade

Ida-Virumaa asub kirde Eestis Soome lahe lõunaranniku, Narva jõe ning Peipsi järve põhjaranniku poolt kujundatud „taskus“ (Ida-Viru maakonna arengustrateegia 2019-2030: 3). Ida-Viru maakonnas on kaheksa kohalikku omavalitsust – Jõhvi vald, Kohtla-Järve linn, Narva linn, Sillamäe linn, Lüganuse, Alutaguse ja Toila vallad ning Narva-Jõesuu linn.

Eesti Statistikaameti andmetel on seisuga 01.01.2023 Eestis 1 368 917 püsivalt elavat inimest, nendest noori vanuses 7-26 aastat 74 673 inimest. 2021. aastal oli Eestis 15–29-aastaste noorte töötuse määr 10,9%, aasta varem 12,6%. Võrreldes Euroopa Liidu keskmisega on Eesti noorte töötuse määr madalam – 2019. aastal 4,2% võrra ning 2020. aastal 0,4% võrra (Eurostat 2022).

Vastavalt rahvastikuregistri andmetele 01.01.2022.a. seisuga Ida-Virumaal elab 132 736 inimest. Kokku on vanuses 7-26 aastat 24 648 inimest, noorte osatähtsus rahvastikus 18.6%, noorte arv vanuses 17-19 aastat 4 044 inimest, noorte osatähtsus rahvastikus 3%, noori vanuses 20-26 aastat 7 881, noorte osatähtsus rahvastikus 5.9%. Registreeritud töötuse määr märtsi kuu 2023 seisuga Eestis on kokku on 8,1%. Ida-Viru maakonnas aga 12,9%, töötud vanusegrupi järgi 16-24 13,5% (Eesti Töötukassa 2023). Ida-Virumaa maakonnas noorte töötuse probleem on aktuaalne, kuna töötuse määr Eesti kõrgeim.

3.2 Uurimise metoodika ning kogum ja valim

Uuringu ülesandeks on teada saada noorte arvamus Eesti Töötukassa poolt pakutava tööpraktika toetusmeetme tulemuslikkuse kohta. See meede on mõeldud 19 kuni 25-aastaste noorte töövalmiduse tõhustamiseks. Uuringu abil selgitatakse välja, kuidas tööpraktika teenus toetab noorte enda hinnangul nende valmidust asuda tööturule ja milline on rahulolu tööpraktika korraldamisega ja teenust pakkuva asutuse keskkonnaga.

Kliendi rahulolu saavutatakse juhul, kui kliendi soovidele, ootustele ja vajadustele on kogu

organisatsiooniga suhtlemise perioodi vältel vastatud või on ootusi isegi ületatud, seega on see käsitletav ka psühholoogilise seisundina (Tooman, 2006, lk 14).

Rai on esile toonud, et kliendirahulolu väljendub eeskätt klientide tänulikkuses, algab see klientide vajaduste rahuldamisega ning lõppeb hinnangu andmisega – teisisõnu, kliendirahulolu viitab ootuste võrdlemisele reaalsusega. Rahulolu peamine mõte on see, et mitte ükski asi ei lähe halvasti. Erinevate toodetega ja teenustega kokkupuutes, rahulolu väljendamise viisid sõltuvad individuaalselt. Kliendirahulolu vaadatakse kui hinnangut, mis sõltub eelistuste kognitiivsetest raamistikutest, mis on kultuuri lõikes unikaalsed. (Rai, 2014, lk 42)

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

Andmekogumise meetodiks valis autor poolstruktureeritud intervjuu. Poolstruktureeritud intervjuu puhul ühest küljest kasutatakse varem koostatud intervjuu kava, teisest küljest võib semistruktureeritud intervjuu läbiviimisel muuta küsimuste järjekorda ja küsida täpsustavaid küsimusi (Lepik jt. 2014).

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

Lõputöö intervjuerimisel saadud andmeid on töödeldud kvalitatiivse sisuanalüüsi meetodil. Kvalitatiivset sisuanalüüsi iseloomustab tundlikkus ja täpsus, mis võimaldab pöörata tähelepanu sündmuste või asjaolude poole, mis on harvaesinevad ja haruldased (Kalmus jt.

2015).

Eesti Töötukassa Ida-Virumaa osakonna esindajad aitasid valida intervjueeritavaid, kes saaksid intervjuust osa võtta. Intervjueeritavate andmed olid päritud valitud andmekaitse nõudeid arvestades. Valimisse kuuluvad isikud olid andnud nõusoleku oma isikuandmete töötlemiseks. Iga isik teadis, milliseid andmeid uuringus kasutatakse, vastav andmete töötlemise nõusolek oli isikult välja võetud, isik oli teadlik, mis infot kogutakse ja töödeldakse (taustaandmed, mis olid autorile teada, isiku nimi ja kontakttelefon). Vastav märge oli sisestatud EMPIS2 süsteemi tööandjate konsultandi poolt (Eesti Töötukassa tööturuteenuste ja -toetuste infosüsteem).

Valimi moodustamiseks kasutas autor sihipärase valimi meetodit. Eesmärgiks on valida sõltuvalt uurimiseesmärgist välja tüüpilised küsitletavad (Rämmer, 2014). Valimi moodustamisel ehk intervjuus osalejate valiku tegemisel lähtuti sellest, et teenusel osalejad omaksid viimase kahe aasta jooksul eelnevat kokkupuudet Eesti Töötukassaga ehk olid töötuna arvel ja saaksid osaleda tööpraktika teenusel. Seejärel jagati valitud 15 noort vanuses 19-25 eluaastat. Valimisse kuuluvate noorte intervjuuks koostas autor kokku kuus küsimust, mis on seotud tööpraktika teenusega. Intervjuu küsimused on esitatud lisas 2.

3.3 Uuringu läbiviimine

Uuringus osalejate nõusoleku intervjuule saamiseks võttis autor ühendust telefoni teel. Vestluse alguses tutvustas autor ennast, andis esmase info intervjuust ning leppis kokku kohtumise kuupäeva ja kellaaja. Kogu valimist telefonitsi kokkuleppe järel saatis autor info intervjuu kohta noortele e-posti teel. Intervjuud toimusid ajavahemikul 14.-18. aprill 2023.

Lõputöö autor intervjueris kokku 15 noort. Intervjuu kestus oli ca 15 minutit. Intervjuu alguses tutvustas lõputöö autor ennast, lõputöö teemat ja uuringut. Autor rõhutas, et intervjuu jooksul saadud vastused on konfidentsiaalsed ega kuulu otseselt vastaja nime all.

Viis intervjuud toimusid Facebooki Messengeri keskkonna vahendusel, kümme intervjuud viidi läbi telefoni teel, sest vastajatele oli mugavam suhelda telefoni teel. Autor helistas ise osalejatele, eelnevalt kokkulepitud ajal. Intervjuerides esitas autor küsimused suuliselt ja tegi

iga küsimuse kohta kirjalikud vastused.

Andmete töötlemise etapil sisestas autor saadud andmed tabelisse, kus vastuste järjekord vastab intervjuus esitatud küsimuste järjekorrale (vt lisa 3). Kvalitatiivne sisuanalüüs keskendub sisuliste sõnumite saamisele ja analüüsimisele. Selle kasutamise eesmärgiks on saada teada sõnumite tähendusi, teemasid, rõhuasetusi ja saada aru nende esitamise organisatsioonist ja protsessist; leida mitmesuguseid seletusi, alternatiivseid vaatenurki, vastandlikke seisukohti, tekstide erinevat kasutust erinevate rühmade poolt (Virkus, 2016). Uuritava teksti sisu ja selle loomisel kasutatud arutlusviisid tehakse kõigile nähtavaks ja tihendatakse ning tulemused seotakse uurimisprobleemi seisukohast tähtsate mõistetega (Lagerspetz, 2017).

Uuringus osalevad noored elavad Narvas, Sillamäel ja Jõhvis. Autori hinnangul kajastab koostatud kvalitatiivne valim suure osa tööpraktika teenust saavate noorte arvamusi. 2022. aastal Ida-Virumaal said 122 noort tööpraktika teenust (Eesti Töötukassa 2023).

Järgnevalt autor esitab uuringu tulemused. Uuringu tulemustele tuginedes saab teha järeldused ja pakkuda välja võimalusi, kuidas on võimalik täiustada töötukassa teenus tööpraktika noore inimese töö otsimisel ja tööle rakendamisel.

3.4 Uuringu järeldused ja ettepanekud

Intervjuu käigus saadud vastused avatud küsimustele olid sisestatud tabelisse (lisa 3). Saadetud vastused kodeeriti. Kodeerimine on kvalitatiivse analüüsi põhiline operatsioon, mille käigus jaotatakse andmeid osadeks, et teksti põhjalikult uurida ja aru saada. (Kalmus jt. 2015). Andmete analüüsi käigus moodustati kategooriad, mille põhjal kogutud andmed esitatakse järgmiste alateemade lõikes:

- teenusel osaleja isiklikud andmed,
- info saamine tööpraktika teenuse kohta,
- teenuse kättesaadavus ja tingimused,
- tööpraktika, kui tööle asumise toetusmeede,
- raskused ja probleemid,
- rahuolu tööpraktika teenuse korraldamisega,
- ettepanekud teenuse täiustamiseks/muutmiseks.

Info saamine tööpraktika teenuse kohta. Uuringu tulemused näitavad, et teenusel osalejad

saavad peamiselt infot nõustajalt, kelle poole nad pöörduvad iga kuu jooksul. Koostöös nõustajaga arutavad tööle asumise takistused ja nende ületamise võimalused, kandideerimise tulemused ning tegevuskavas leppivad kokku järgmise kuu tegevused tööle asumiseks. Töökeskse nõustamise käigus selgub isiku praktikavajadus.

Teenuse kättesaadavus ja tingimused. Uuringu tulemustest selgub, et teenusele suunamine oli osalejatele peamiselt kiire ja mugav. Seega osalejad on rahul tööpraktika korraldamisega ja teenust pakutava asutuse keskkonnaga. Tööandja esitas andmed tööpraktika korraldamiseks ja nõustaja arutas oma kliendiga tööpraktika sisu, tööülesandeid, teenusel osalemise eeldatavat ajavahemikku. Ühe vastaja sõnul, selleks et tööpraktikale pääseda, temale tuleks katkestada oma õpinguid, kuna olles statsionaarõppes antud teenusel ei ole võimalust osaleda.

Vastaja 11., Tööpraktikal osalemine oli tööandja nn nõue, et tööle asuda, tahtsin kiiresti tööle asuda, pidi ka katkestama õpinguid, see oli minu teine haridus ja otsustasin niimoodi teha. “

Tööpraktika, kui tööle asumise toetusmeede. Autor leidis kinnituse, et tööpraktika teenus toetas noorte enda hinnangul nende valmidust asuda tööturule. Enam kui pooled noored jätkasid tööd sama tööandja juures. Mitmel noorel ei õnnestunud tööpraktika järel tööle jääda. Põhjused olid erinevad. Näiteks ühel juhul katkestati tööpraktika teenuse haigestumise tõttu. Teisel juhul osutus töö noorele füüsiliselt liiga raskeks.

Vastaja 2. „Tundsin, et tervises seisundi tõttu pean ennetähtaegselt katkestada, seljavalud.“

Üks noort koondati, kuna ettevõttel vähenes töömaht, ta on töötuna arvel juba kuus kuud.

Vastaja 7. „Aitas, kuid kahjuks poolaastat tagasi mind koondati töömahu vähenemise tõttu, Narvas ei ole teisi selliseid tehaseid.“

Ehitusvaldkonnas toimunud tööpraktika oli hooajaline ja noor inimene on töötuna arvel hetkel ja ning ootab tööandjalt kutset tööle asumiseks.

Vastaja 6. „Aitas, pakuti töökoha, jõudsin töötada peaaegu aasta, kuid hetkel olin

jälle töötä, kuna tööandjal langes töömaht, lubas mind tagasi kutsuda, kuid objektid on olemas, hoian kontakti temaga.“

Õmblusvaldkonnas osalenud noorel ei õnnestunud tööpraktikal omandada vajalikud oskused töö tegemiseks, kuna antud valdkonna eripära, mis nõuab töökiirust ja sellest sõltub ka töötasu. Osalenud tööpraktikal otsustas minna eriala õppima.

Vastaja 8. „Tahtsin rohkem teadmisi saada, omanda töövõtted, kuid nõuti kohe tulemust ja kiirust. Kuid proovipäeval osaledes, lubati kõike seda õppida. Ei ole aidanud, otsustasin minna eriala omandama.“

Toitlusvaldkonnas toimunud tööpraktika samuti ei andnud tulemust, kuna töömahu vähenemine ei luba pakkuda tööandjal täiskoormusega töökoha, omandatud oskuseid ei piisanud, et leida töökoha sama valdkonnas teisel tööandjal.

Vastaja 11. „Praktika oli kaks kuud ja selle aja jooksul ei olnud palju tööd, suur osa ajast me peamiselt ei teinud midagi.“

Raskused ja probleemid. Uuringu tulemustest selgub, et tööpraktika juhendamine ei ole selgelt reguleeritud, mistõttu tööülesannete täitmine näeb välja praktikandile, kui reaalne töö.

Vastaja 5. „Minu praktika oli nagu töö, tegin samamoodi tööd nagu teised, juhendaja vahepeal aitas, nõustas. Periood võiks olla vähem. Tahtsin kiiresti tööle ja palka saada, kuna stipendium on liiga väike, 3.84 eurot päevas, see on naereväärne.“

Tööpraktika konkreetseid ajavahemikke, konkreetsele ametikohtadele ei ole. Tööandja esitab eeldatav tööpraktika periood ja sellest lähtub ka nõustaja kliendiga tööpraktika vajaduse hindamisel. Sellest tulenevalt selgub, et praktikant oli juba valmis lõpetada tööpraktika ennetähtaegselt ja asuda reaalsele töökohale, kuid tööpraktika periood venitas. Uuring leidis selge kinnituse saadud andmetest, et praktikandi stipendiumi suurus on liiga madal ja ei olnud läbi vaadatud pika aega, juhendamistasu päevamäär on kaheksakordne töölepingu seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud töötasu alammäär tunnis. Antud juhul, autor arvab, et siin on koht, mis vajab läbi vaatamist ja ümberkorraldamist, et noorel oleks motivatsioon ja tahe

osaleda tööpraktika teenusel.

Selgelt eristub tööandja nõue tööpraktikal osaleda. Vaatamata sellele, et vastavalt protseduurireeglitele, suunamisel teenusele lähtutakse kliendi haridusest, oskustest, teadmistest ja omandatud töökogemusest. Mõnedel noortel oli vastav erialane haridus samal ametikohal, soov ja valmidus kohe tööle asuda, kuid tööandja pakkus esmalt osalemine tööpraktikal.

Vastaja 1., *Kandideerisin tööpakkumisele koka ametikohale, oli kutsutud töövestlusele, osalesin proovitööpäeval, kus selgus, et tööle asumiseks ei ole piisavalt töökogemust ja tööandja pakkus tööpraktikat läbida.* “

Vastaja 10. „*Tuttavate kaudu leidsin töökoha, tööandja pakkus esmalt läbida tööpraktikat.*“

Vastaja 11. „*Tööpraktikal osalemine oli tööandja nn nõue või tingimus, et tööle asuda, väljaõpe kohapeal, tahtsin kiiresti tööle asuda, mistõttu tuleks katkestada õpinguid, aga nii kui nii sooviksin õpinguid katkestada, otsustasin niimoodi teha.*“

Rahuolu tööpraktika teenuse korraldamisega. Tööpraktika teenus toetas enamik noori töökoha leidmisel ja tööl püsida. Üks noor hoiab sidet tööpraktika asutusega, kus läbis tööpraktikat. Jäänud noortele uuringu läbiviimise korraldamisel ei õnnestunud leida töökoha vastavalt omandatud töökogemusele. Seega autor leidis vastuse uurisülesannetele, et enamik noori on rahul tööpraktika korraldamisega ja tööpraktika teenus toetas nende valmidust asuda tööturule.

Ettepanekud Eesti Töötukassa tööpraktika teenuse täiustamiseks on tehtud uuringu tulemustele ja tööpraktika protseduurireeglitele toetudes. Uuringu tulemustest lähtuvalt selgus, et tööpraktikal osalemine oli tööandja soov ja nõue, et saada tööle kutse. Tööpraktika vajaduse väljaselgitamisel ja analüüsimisel vältida tööandjapoolne surve, olukorra kaardistamisel tuleb kindlasti kaasata kõiki osapooli, keda situatsioon puudutab: tööandja, praktikant ja nõustaja, ehk koostöö tõhusamine. See annab väärtuslikku infot lisaks olukorra kaardistamisele ka osapoolte ootustest ning näiteks ka soovitud tegevustest, millest hetkel puudust tuntakse.

Tööpraktika teenus suunatud kõikidele Eesti Töötukassa arvel olevatele klientidele. Eraldi

korraldatud toetusmeetme praktilise töökogemuse saamiseks noortele ei ole. Autor soovib töötukassale kujundada noortele fokuseeritud eraldi tööpraktika teenus sihtrühmale vanuses 16-26 aastat. Selle raames tuleb määrata kindel tööpraktika ajavahemik, mis aitab nii noort kui ka nõustajat noore vajaduste hindamisel ning vabastab tööandja survest.

Praktikaprotsessi analüüsimine koos juhendajaga aitab parema tulemuse saavutada ja mõtestada praktilise tegevuse. Selleks oleks kasu täiendada praktika ajal vormistavate dokumentide sisu, praktikapäevik ja tööpraktika osavõtuleht (vt lisa 2). Hetkel praktikapäevik sisaldab juhendaja tagasiside praktikandi poolt sooritatud tegevustele ja omandatud oskustele. Praktikant oma poolt saab analüüsida oma tegevused tööpraktika ajal, teha järeldused ja koostada tegevusplaani, mida on vaja veel juurde õppida, et tööpraktika ajal tehtavad tööülesanded edaspidi toetaksid tööle asumine.

Lõputöös esitatud ettepanekud võiksid aidata läbiviidud Eesti Töötukassa tööpraktika teenusele, et toetada noori asuda tööturule ja olla konkurentsivõimelistena ja on rakendatavad üle Eesti.

KOKKUVÕTE

Noored on eduka tulevikuühiskonna alus. Riigi arengu, potentsiaali ja majanduslikku heaolu kandjad, mistõttu noorte tööle saamise võimalused ja tööl püsimine on üks riigi strateegilistest ülesannetest.

Eestis viib tööturupoliitikat ellu Eesti Töötukassa, mis pakub noorte tööeluks ettevalmistamist ja tööturul toimetulekut toetav meede, mis on tööpraktika. Kuid vaatamata toetavatele teenustele noorte töötuse probleem on aktuaalne, kuna töötuse määr on kõrge. Tööturu olukord on eelkõige keeruline vähese kogemusega noortele, neile, kes ei ole eelnevalt töötanud või siis äsja koolipingist väljunud.

Lõputöö raames läbiviidud uuringu eesmärk oli teada saada Ida-Virumaa noorte arvamus Eesti Töötukassa poolt pakutava tööpraktika toetusmeetme tulemuslikkuse kohta. Uuringu abil autor selgitas välja, kuidas tööpraktika teenus toetab noorte enda hinnangul nende valmidust asuda tööturule ja milline on rahulolu tööpraktika korraldamisega ja teenust pakkuva asutuse keskkonnaga.

Lõputöö põhineb teoreetilisel kirjandusel, teiste uurijate koostatud töödel, noorte tööhõive ja töötuse teemadel, statistilistel andmetel, tööturupoliitika mõistel ning noorte arenguga seotud strateegilistel dokumentidel. Käsitlus tugineb Siimer, Malk, Telp, Servinski, Bassanini, Duval, Kannelmäe-Geerts töödele. Kolmandas peatükis käsitletud Eesti Töötukassa roll, Ida-Virumaa noorte olukord tööturul, antud ülevaade toetavatest teenustest noorte töötuse ennetamiseks ja vähendamiseks ning põhjalik ülevaade tööpraktika protseduurireeglitest. Kolmas peatükis esitletakse autori poolt läbi viidud uuringut, kogumi ja valimi moodustamine, uuringu teostamine ja analüüsimine.

Uuringu liigina oli kasutatud juhtumiuuringut ning juhtumiks oli Ida-Virumaa noored, mis kasutasid tööpraktika teenuse viimase kahe aasta jooksul. Andmekogumise meetodiks autori poolt oli valitud poolstruktureeritud intervjuu ja andmete töötlemise meetoditeks kvalitatiivse sisuanalüüsi. Valitud autori poolt meetod toetas noorte arvamuste saamisel ja tulemuste analüüsimisel.

Kogumi moodustamiseks viis läbi autor ekspertintervjuu Eesti Töötukassa Narva büroo tööandjate konsultandi ja Ida-Viru maakonna juhtivkonsultandiga, kes korraldavad ja vastutavad tööandjate teenuste eest.

Uuringust selgus, et tööpraktika teenus oli resultatiivne enamuse noorte osalejatele ehk tulemus on tööturule asumine ja püsimine oli saavutatud. Tööpraktikal osalejad omandasid vajalik töökogemus ja tööpraktika iseloomustub eelkõige tööle asumise ja töökogemusega.

Uurimuse järeldusena toob autor välja vajaduse pöörata tähelepanu noorte tööle saamise võimalustele tööpraktika teenuse raames. Eraldi korraldatud toetusmeetme praktilise töökogemuse saamiseks noortele ei ole. Autor soovib töötukassale kujundada noortele fokuseeritud eraldi tööpraktika teenus sihtrühmale vanuses 16-26 aastat. Selle raames tuleb määrata kindel tööpraktika ajavahemik, mis aitab nii noort kui ka nõustajat noore vajaduste hindamisel ning vabastab tööandja survest.

Autori poolt läbiviidud uuringu tulemustele ja teoreetilistele seisukohtadele toetudes tehakse ettepanekud Eesti Töötukassa tööpraktika teenuse protseduurireeglite täiustamiseks, mis on rakendatavad üle Eesti, et toetada noori asuda tööturule ja olla konkurentsivõimelistena.

SUMMARY

Opportunities for young people to get employment within the work practice service of the Estonian Unemployment Insurance Fund the example of Ida-Virumaa.

Young people are the basis of a successful future society. Carriers of the country's development, potential and economic well-being, therefore the opportunities for young people to get a job and stay at work is one of the country's strategic tasks.

In Estonia, the labor market policy is implemented by the Estonian Unemployment Insurance Fund, which offers a measure that supports the preparation of young people for working life and coping on the labor market, which is work practice. However, despite supportive services, the problem of youth unemployment remains a pressing issue as the unemployment rate is high. The labor market situation is especially difficult for young people with little experience, those who have not worked before or have just left school.

The purpose of the study conducted as part of the final thesis was to find out the opinion of the youth of Ida-Virumaa regarding the effectiveness of the work practice support measure offered by the Estonian Unemployment Insurance Fund. With the help of the research, the author found out how, according to the young people themselves, the work practice service supports their readiness to enter the labor market and what is the satisfaction with the organization of the work practice and the environment of the institution providing the service.

The thesis is based on theoretical literature, works prepared by other researchers, topics of youth employment and unemployment, statistical data, the concept of labor market policy and strategic documents related to youth development. The treatment is based on the works of Siimer, Malk, Telp, Servinski, Bassanini, Duval, Kannelmäe-Geerts. In the third chapter, the role of the Estonian Unemployment Insurance Fund, the situation of the youth of Ida-Virumaa on the labor market, an overview of supportive services for preventing and reducing youth unemployment and a comprehensive overview of the procedural rules of work practice are discussed. The third chapter presents the study conducted by the author, the formation of the pool and sample, the execution and analysis of the study.

A case study was used as the type of study, and the case was young people from Ida-Virumaa

who used the work practice service during the last two years. The author chose a semi-structured interview as the data collection method and qualitative content analysis as the data processing method. The method chosen by the author supported in getting the opinions of young people and analyzing the results.

To form the collection, the author conducted an expert interview with the employer consultant of the Narva office of the Estonian Unemployment Insurance Fund and the managing consultant of Ida-Viru County, who organizes and is responsible for employer services.

The research revealed that the work practice service was effective for the majority of young participants, i.e., the result is entry into the labor market and retention was achieved. The participants of the internship acquired the necessary work experience, and the internship is primarily characterized by employment and work experience.

As a conclusion of the research, the author points out the need to pay attention to the opportunities for young people to get a job within the work practice service. There is no separately organized support measure for young people to gain practical work experience. The author recommends that the unemployment fund design a separate youth-focused work practice service for the target group aged 16-26. Within this framework, a certain period of work practice must be determined, which helps both the young person and the counselor in assessing the young person's needs and relieves the employer of pressure.

Based on the results of the study conducted by the author and theoretical views, proposals are made to improve the procedural rules of the work practice service of the Estonian Unemployment Insurance Fund in order to support young people to enter the labor market and be competitive and are applicable throughout Estonia.

KIRJANDUS

Bassanini, A., Duval, R. The Determinants Of Unemployment Across Oecd Countries: *Reassessing The Role Of Policies And Institutions*. OECD Economic Studies, 2006, No. 42, 80 p.

Eesti Töötukassa arengukava aastateks 2023-2026. Tallinn: 2022 Eesti Töötukassa.

https://www.tootukassa.ee/web/sites/default/files/2022-12/T%C3%B6%C3%B6tukassa_arengukava_2023-2026.pdf (viimati vaadatud 19.12.2022)

Elevant, L. Visamaa, K. Rinne, S. Aro, M. (2006). *Noored ja tööturg noorsootoo vaatenurgast*. Haridus- ja Teadusministeerium Sotsiaalministeerium.

Erasmus+ ja Euroopa Solidaarsuskorpuse agentuuri veebileht

<https://europanoored.eu/meist/> (viimati vaadatud 15.02.2023)

Noorte osalustegevus. Erasmus+ EU programme for education, training, youth and sport. (2021) Euroopa Komisjon

<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/et/programme-guide/part-b/key-action-1/youth-participation> (viimati vaadatud 09.05.2023)

Noorte tööhõive. Euroopa poolaasta temaatiline teabeleht. (2018) Euroopa Komisjon

https://commission.europa.eu/system/files/2018-06/european-semester_thematic-factsheet_youth_employment_et.pdf (viimati vaadatud 10.05.2023)

Euroopa tööhõivestrategia. (2019) Euroopa Liidu ametlik veebileht

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=et> (viimati vaadatud 05.02.2023)

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

Garbarino S., Holland, J. (2009) *Quantitative and Qualitative Methods in Impact Evaluation and Measuring Results*.

<http://www.gsdrc.org/docs/open/eirs4.pdf>, accessed 12 April 2023

Ida-Viru maakonna strateegia 2019-2030 (2020) Ida-Viru ettevõtluskeskus SA

<https://ivol.ee/documents/9867329/32040780/IdaViru+strateegia+uuendatud+lahteanalys.pdf/d801650a-2287-4ff2-a41d-1f03afdaa104> (viimati vaadatud 12.04.2023)

Kalmus V., Masso A. jt. (2015). *Kvalitatiivne sisuanalüüs. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogiate õpibaas*. Tartu Ülikool.

<http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalys> (viimati vaadatud 12.04.2023)

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

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

Lagerspetz, M. (2017) *Ühiskonna uurimise meetodid : sissejuhatus ja väljajuhatus*. Tallinna Ülikool

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

Lepik, K.; Harro-Loit, H. jt. (2014) *Intervjuu. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogiate õpibaas*. Tartu Ülikool.
<http://samm.ut.ee/intervjuu> (viimati vaadatud 12.04.2023)

Noorte töötamine, noortegarantii. Sotsiaalministeerium
<https://www.sm.ee/noortegarantii>(viimati vaadatud 15.02.2023)

Mis on noorsootöö? Mitteformaalne.ee veebileht
<https://mitteformaalne.ee/mis-on-noorsootoo/> (viimati vaadatud 05.02.2023)

Rämmer, A. (2014) *Valimi moodustamine. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. Tartu: Tartu Ülikool
<http://samm.ut.ee/valimid> (viimati vaadatud 12.04.2023)

Rai, A. K. McGraw Hill Education (India) Pvt Ltd, Customer loyalty, 2014, 304 lk

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

Siimer, K. Malk, L. (2010). *Noored töötud Eesti tööturul*. Sotsiaalministeeriumi teemaleht.

Tooman, H. (2006). *Mõisa külalise teekond ja teenindamine*.
http://www.eas.ee/images/doc/ettevotjale/turism/mõisa_kliendi_tEEKOND.pdf (viimati vaadatud 06.05.2023)

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

Virkus, S.,(2016). *Intervjuu, vaatlus ja sisuanalüüs*. Tallinna Ülikool.

Eesti Tootukassa
<http://www.tootukassa.ee> (viimati vaadatud 20.12.2022)

Rahvusvaheline tööorganisatsioon
<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (viimati vaadatud 20.12.2022)

ANDMED

Rahvaarv ja rahvastiku koosseis (01.01.2023). 2023 Eesti Statistikaamet.
http://pub.stat.ee/pxweb.2001/Databse/Rahvastik/01Rahvastikunaitajad_ja_koosseis/04Rahvaarv_ja_rahvastiku_koosseis/ (viimati vaadatud 11.04.2023)

Noored. 2023 Eesti Statistikaamet
<https://www.stat.ee/et/avasta-statistikat/valdkonnad/heaolu/noored> (viimati vaadatud 11.04.2023)

Registreeritud töötud kohalikes omavalitsustes 2023. Statistika ja uuringud. 2023 Eesti Tootukassa. <http://www.tootukassa.ee/content/tootukassast/tootud-kohalikes-omavalitsustes> (viimati vaadatud 11.04.2023)

ÕIGUSAKTID

Noorsootöö seadus. RT I 2010, 44, 262

<https://www.riigiteataja.ee/akt/13340694>(viimati vaadatud 20.01.2023)

Töölepingu seadus. RT I 2009, 5, 35

<https://www.riigiteataja.ee/akt/106072013006> (viimati vaadatud 19.12.2022)

Tööturuteenuste ja -toetuste seadus. RT I 2005, 54, 430

<https://www.riigiteataja.ee/akt/122122012030> (viimati vaadatud 19.12.2022)

LISAD

Lisa 1. Praktikapäevik ja tööpraktika osavõtuleht

PRAKTIKAPÄEVIK

Tööpraktika lepingu number:

Tööpraktikat korraldava ettevõtte/asutuse nimi ja registrikood:

Tööpraktikal osaleja nimi, kliendikaardi number:

Teavitame, et:

Vähenenud töövõimega isikutele osutatavat tööturuteenust kaastatakse Euroopa Liidu Euroopa Sotsiaalfondist. Vanaduspensionialistele, ennetähtaegset vanaduspensioni ja päästeteenistuja toetust saavatele töötajatele osutatavat tööturuteenust kaastatakse Euroopa Liidu Euroopa Sotsiaalfondi vahenditest COVID-19 pandeemia reageerimise raames.

Kuu ja aasta, mille kohta on praktikapäevik täidetud: _____



Mis olid peamised tegevused möödunud aruandlusperioodil (täidab praktikant).

|



Palun andke hinnang praktikandi poolt sooritatud tegevustele ning omandatud teadmistele (täidab juhendaja).

Millised tööpraktika tegevused on planeeritud järgmiseks aruandlusperioodiks (täidab juhendaja)?

Tööpraktika juhendaja nimi, allkiri, kuupäev:

(allkiri)

/ /
(kuupäev)

Tööpraktika juhendaja kontaktandmed:

Tööpraktikal osaleja nimi, allkiri, kuupäev:

(allkiri)

/ /
(kuupäev)

TÖÖPRAKTIKA OSAVÕTULEHT

Tööpraktika lepingu number:

Tööpraktikat korraldava ettevõtte/asutuse nimi ja registrikood:

Tööpraktikal osaleja nimi, kliendikaardi number:

Tööpraktika toimumise aadress vastavalt lepingule:

Vähenenud töövõimega isikutele osutatavat tööturuteenust kaastahastatakse Euroopa Liidu Euroopa Sotsiaalfondist. Vanaduspensionialistele, ennetähtaegset vanaduspensionini ja päästeteenistuja toetust saavatele töötajatele osutatavat tööturuteenust kaastahastatakse Euroopa Liidu Euroopa Sotsiaalfondi vahenditest COVID-19 pandeemia reageerimise raames.

Jrk nr	Kuupäev	Tööpraktika toimumise aadress vastaval kuupäeval juhul, kui lepingus on toimumise aadresse rohkem kui üks
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		
16.		
17.		
18.		
19.		
20.		
21.		
22.		
23.		

Tööpraktika juhendaja nimi, allkiri, kuupäev:

(allkiri) / /
(kuupäev)

Kinnitan, et osalesin ülal loetletud kuupäevadel tööpraktikal.

Tööpraktikal osaleja nimi, allkiri, kuupäev:

(allkiri) / /
(kuupäev)

Lisa 2. Intervjuu küsimused

Hea vastaja!

Tänan Teid nõusoleku eest anda intervjuu. Intervjuu kestab umbes 20 minutit. Olen Tartu Ülikooli Narva Kolledži üliõpilane ja palun Teie abi lõputöö kirjutamisel. Lõputöö raames viin läbi uurimust teemal „Noorte tööle saamise võimalused Eesti Töötukassa tööpraktika teenuse raames Ida-Virumaa näitel“. Intervjuu viiakse läbi noorte seas, kes osalesid antud teenusel viimase kahe aasta jooksul, eesmärgiga hinnata teenuse kuidas tööpraktika teenus toetab noorte enda hinnangul nende valmidust asuda tööturule ja milline on rahulolu tööpraktika korraldamisega ja teenust pakkuva asutuse keskkonnaga?

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

Tänan Teid vastamise ja osalemise eest, Teie panus on oluline!

1). Miks otsustasite tööpraktikal osalema?

Почему решили участвовать в трудовой практике?

a. Eesti Töötukassa nõustaja soovitas, ise leidsite, tööandja pakkus?

Консультант Кассы по Безработице посоветовал, сами нашли, работодатель предложил?

2) Palun kirjeldage, kuidas Teie tööpraktika välja nägi?

Пожалуйста опишите, как проходила Ваша трудовая практика?

a. Kas tööpraktika ülesanded oli kooskõlas tegevuskavaga, mis olid koostöös nõustajaga koostatud?

Задания, выполняемые во время прохождения трудовой практики, были согласованы с консультантом в Вашем плане поиска работы?

b. Kas ülesanded olid Teile uued või olid seotud varasema hariduse või omandatud töökogemusega?

Задания были для Вас новыми или были с полученным ранее образованием или приобретённым опытом работы?

3) Kuidas hindate, kuidas Teil tööpraktika läks?

Дайте оценку как прошла Ваша трудовая практика?

a. Kuidas oli juhendamine tagatud, kuidas hindate juhendaja tegevust tööpraktika ajal?

Как оцениваете действия руководителя во время практики, было ли обеспечено руководство по практике?

4) Milliseid probleeme või raskused Teil tööpraktika käigus ette tuli?

С какими проблемами или сложностями столкнулись во время практики?

a. Kas lahendus probleemile oli leitud? Kui jah, siis mis moodi?

Было ли найдено решение проблеме? Если да, то какое?

5) Kas tööpraktika teenus aitas töö leidmisele kaasa?

Трудовая практика помогла при поиске работы?

a. Kas saite peale tööpraktika lõppu tööle? Samasse organisatsiooni ametikohale, kus tööpraktikal osalesite?

Смогли устроиться на работу после окончания трудовой практики? В ту же организацию, где проходили практику?

6) Kas ja mida võiks praktika korralduses muuta, et toetada tööle saamise võimalus?

Необходимо ли что-либо поменять в организации услуги трудовой практики, чтобы поддержать возможность трудоустройства?

Lisa 3. Noorte vastused intervjuu küsimustele

	Miks otsustasite tööpraktikal osalema?	Palun kirjeldage, kuidas Teie tööpraktika välja nägi?	Kuidas hindate, kuidas Teil tööpraktika läks?	Milliseid probleeme või raskused Teil tööpraktika käigus ette tuli?	Kas tööpraktika teenus aitas töö leidmisele kaasa?	Kas ja mida võiks praktika korralduses muuta, et toetada tööle saamise võimalus?
Vastaja 1	Kandideerisin tööpakkumisele koka ametikohale, oli kutsutud töövestlusele, osalesin proovitööpäeval, kus selgus, et tööle asumiseks ei ole piisavalt töökogemust ja tööandja pakkus tööpraktikat läbida.	Abistasin kokale, esmalt tegin ettevalmistusi, vaatasin, kuidas minu juhendaja töötab, pärast valmistasin ette lõunakompleksi d.	Pärast kutsekooli lõpetamist see oli minu esimene töökogemus, väga meeldis, tekkis soov seal tööle asuda, hea kollektiiv ja töötingimused.	-	Kindlasti, mind võeti sinna tööle ja ma siinamaani töötan.	Stipendium on väga väike.
Vastaja 2	Nõustaja suunas proovitööpäevale ja tööandja pakkus tööpraktikat läbida.	Koostasın mootoreid, juhendaja oli kohapeal, kahjuks ei saanud hakkama terviseseisundi tõttu.	Ei saanud hakkama, alguses tundsin, et saan kohapeal oskusi omandada, tööandja ka rääkis, et väljaõpe kohapeal.	Katkestasin terviseseisundi tõttu	-	Raske töö aga väike stipendium.
Vastaja 3	Nõustaja suunas, kandideerisin õmbleja ametikohale, tööandja pakkus osaleda, kuna mul ei ole töökogemust ja ei ole omandatud erialane haridus antud valdkonnas.	Töötasin nagu ka teised töötajad, vahel juhendaja kontrollis minu poolt tehtud näidised.	Juhendaja kiitis mind, andis hea tagasiside, pärast tööpraktika lõpetamist kutsuti tööle, töötan palgatoetusega.	Õmbleja töö eripära ja töötingimused, nõutatakse kiirust, sellest sõltub ka töötasu.	Võeti tööle, hetkel töötan ka siin.	.
Vastaja 4	Osalesin koolitusel ja pärast läksin tööpraktikale kogemuse saamiseks.	Töötasin overloki masinaga, õmblesin tööriided, oli vajalik kiirust	Mulle meeldis, see on minu esimene töökoht ja töökogemus pärast	Jäin kolmeks nädalaks haigeks, kuid tööpraktika oli pikendatud	Aitas, mind võeti tööle.	-

		juurde saada.	koolituse lõpetamist. Juhendaja oli tähelepanelik, andis soovitused.	antud perioodiks.		
Vastaja 5	Sain pädevustunnistuse, läksin tööpraktikale töökogemuse saamiseks.	Minu praktika oli nagu töö, tegin samamoodi tööd nagu teised, juhendaja vahepeal aitas, nõustas.	Mulle sobis, sain vajalikku töökogemuse tööle saamiseks.	Üks kord rikkusin tööriistad, tegin valesti, segasin vahele juhtmed, oli küll piinlik lugu, kuid vaatamata sellele tööandja ei olnud minu peale pahane.	Mind võeti tööle.	Periood võiks olla vähem. Tahtsin kiiresti tööle ja palka saada, kuna stipendium on liiga väike, 3.84 eurot päevas, see on naeruväärne.
Vastaja 6	Olin pika aega töötu olnud, tuttav soovitas, kes osales tööpraktikal.	Tegin korterites remonti, maalritööd.	Mulle meeldis, tööandja on usaldusväärne, antud valdkonnas on see pigem erand, mistõttu olin pikalt tööturu eemal olnud.	-	Pakuti töökoha, jõudsin töötada peaaegu aasta, kuid hetkel olin jälle töötu, kuna tööandjal langes töömaht, lubas mind tagasi kutsuda, kuid objektid on olemas, hoian kontakti temaga.	Väike stipendium, väga väike, miks? Nõustaja mulle ei saanud vastata.
Vastaja 7	Et tööle saada.	Koostas metallist elektrikilbid. Õppisin jooniseid lugeda.	Mulle meeldis, sain tööle.	Probleemid olid jooniste lugemisega, kuna nad ei olnud hea kvaliteediga, väike ja ebaselge kiri. Kuid töötajad on harjunud sellistega töötada, tegin endale ise konspekti.	Aitas, kuid kahjuks poolaastat tagasi mind koondati töömahu vähenemise tõttu, Narvas ei ole teisi selliseid tehaseid.	-
Vastaja 8	Osaesin tööandja värbamispäeval, kutsuti proovipäevale, seejärel pakuti osaleda.	Tegin ettevalmistusi, näidistooded, toodetailid, oli vaja kiiresti kiirust saada, vältides praaki saamist.	Ei ole eriti hästi, ei saanud hakkama, kiirust oli vaja, kui kiirust ei ole siis ei saa isegi miinimum palka.	Tahtsin rohkem teadmisi saada, omanda töövõttes, kuid nõuti kohe tulemust ja kiirust. Kuid proovipäeval osaledes,	-	Rohkem pöörata tähelepanu juhendamisele, see vaid ainult tööpraktika, mitte päris töö.

				lubati kõike seda õppida.		
Vastaja 9	Kandideerisin ja tööandja pakkus, osalesin lühiajalisel koolitusel, varem töökogemust antud erialal ei olnud.	Valmistasin taignast erinevad saiakesed ja küpsised.	-	Aitas, mind võeti tööle, tööandja tuli vastu minu palvele, kuna sain töötada osalise töögraafikuga.	-	Stipendium on väga väike.
Vastaja 10	Tuttavate kaudu leidsin töökoha, tööandja pakkus esmalt läbida tööpraktika.	Tegin erinevad remondi-ja hooldustööd, sildade reguleerimine.	Hea, oli mõistav ja toetav juhendaja, kes aitas ja õppis mind.	-	Töötan siamaani antud tööandjal.	Olin tööpraktikal kaks kuud, kuid olin valmis varem tööle asuda.
Vastaja 11	Tööpraktikal osalemine oli tööandja nõue või tingimus, et tööle asuda, väljaõpe kohapeal, tahtsin kiiresti tööle asuda, pidi ka katkestama õpinguid, aga nii kui nii sooviksin õpinguid katkestada, otsustasin niimoodi teha. Panin end arvele, rääkisin kohe nõustajale, et on selline tööandja, kes võtab esmalt praktikale ja siis tööle. Esmalt mind suunati proovitööpäevale ja siis umbes nädal aega hiljem olin juba seal tööpraktikal.	Tööpraktika ajal peaksin koostama mootoreid, nad on väga rasked käsitsi, füüsiliselt väga raske töö.	Tööülesanded on väga rasked, kuid seda oli tunda juba proovitööpäeval, nädala jooksul sain enam vähem kohaneda. Juhendaja oli mõistev, aitas, andis head soovitusi, kuidas pean tegema.	Valutasid käed, selg. Sain kogemuse ja teadmise antud töökohast, proovisin enda võimed.	Hetkel töötan ka siin, aga vahepeal vaatan ka töövahendusportaali, küsin tuttavate kaudu, äkki on midagi.	Stipendiumi suurus võiks rohkem olla, kuna peamiselt me töötame, nagu teised töötajad.

Vastaja 12	Kandideerisin tööpakkumisele ja tööandja pakkus osaleda, oskuste omandamiseks.	Tegelesin puidu-ja saematerjalide tootmisega, panin kokku palette.	Mulle meeldis, pakuti töökoha.	-	Töötan antud tööandjal	Arvan, et ajavahemik saaks muuta, minu praktika kestis kolm kuud, arvan, et omandasin vajalikud teadmised kiiresti, kuna tööülesanded ei olnud rasked. Tahtsin juba töötasu saada, kuna praktika tasu oli nii väike.
Vastaja 13	Mul omandatud eriala, kuid töökogemus puudub, koostööd nõustajaga otsustasime, et võiks sobida antud teenus.	Juhendaja andis ülesanded, pärast kontrollis. Tundsime ennast, nagu olen tööl.	Mulle väga meeldis, sain vajalikud oskused, et asuda tööle.	-	Töötan siinamaani antud tööandjal.	-
Vastaja 14	Konsultant pakkus osaleda proovitööpäeval, tööandja kutsus tööpraktikale.	Aitasin kokkale, tegin ettevalmistusi, koristasin.	Praktika oli kaks kuud ja selle aja jooksul ei olnud palju tööd, suur osa ajast ma peamiselt ei teinud midagi.	Osaletsin ajal, kus ei olnud liiga palju kliente, mistõttu ei saanud tööle asuda. Tööandja ei pakkunud seetõttu töökoha.	-	Võib olla kontrollida kohad, et oleks ettevõtjad, kes saaksid edaspidi tööd pakkuda.
Vastaja 15	Oli vajadus kiiresti tööle asuda, kuna perekondlike põhjuste tõttu olin ainus raha teenija.	Minu praktika oli lühiajaline, kuna leppisin kohe tööandjaga, et on vaja raha teenida, ühe nädala jooksul sain hakkama. Näitasin tööandjale, et saan iseseisvalt asuda tööle.	Hea võimalus oli tööandjale ennast näidata.	-	Töötan siin juba kuus kuud.	Rohkem osalejatele maksta raha, kuna oma olemuselt see on töö.

