

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Keili Laasberg

**NOORTE TÖÖHÕIVES OSALEMINE
TARTUMAA NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Reena Matsko, MBA

Pärnu 2025

Soovitan suunata kaitsmisele

(allkirjastatud digitaalselt)

Reena Matsko

Kaitsmisele lubatud

TÜ Pärnu kolledži programmijuht

(allkirjastatud digitaalselt)

Monika Kumm

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

(allkirjastatud digitaalselt)

Keili Laasberg

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Teoreetiline ülevaade tööturu arengust ja noorte tööhõives osalemisest	6
1.1. Tööturu areng ja inimkapitali teooria seos tööturuga.....	6
1.2. Noorte tööhõives osalemine	9
1.3. Hariduse tähtsus noorte tööhõives osalemisel.....	11
2. Uuring noorte tööhõivest Tartumaa ettevõtjate hulgas	14
2.1. Noorte tööhõive ja toetavad meetmed Tartumaal	14
2.2. Uurimisprotsessi kirjeldus.....	16
2.3. Uuringu tulemused	20
2.3.1. Noorte tööhõives osalemine tööandjate vaates	20
2.3.2. Noorte tööhõive toetamise võimalused.....	26
2.4. Arutelu, järeldused ja ettepanekud	29
Kokkuvõte.....	33
Viidatud allikad.....	35
Lisad.....	42
Lisa 1. Intervjuuküsimused Tartumaa tööandjatele	42
Lisa 2. Intervjuuküsimused Eesti Töötukassa Tartumaa osakonna eksperdile	43
Lisa 3. Koodipuu.....	44
Summary	45

SISSEJUHATUS

Noorte töötuse määr on paljudes Euroopa riikides püsinud pikemat aega üle 30% ja see on oluline sotsiaalne probleem. Üldiselt on noored töötuse suhtes haavatavamad, kuna neil võib puududa vajalik kvalifikatsioon ja töökogemus ning nad seisavad silmitsi tööturule sisenemise kitsaskohtadega. Lisaks iseloomustab noorte tööturгу sageli ebaühtlus, mis avaldub piiratud ja vähem soodsates töövõimalustes. Tööjõunõudluse ja -pakkumise ebakõla on võrreldes kogenud töötajatega suurem. (Kang, 2021, lk 112) Kui noored on pikka aega töötanud, võib eeldada, et muutuvad nende väärtushinnangud, hoiakud töö suhtes, eluga rahulolu ja tulevikuperspektiivid (Podmenik & Gorišek, 2020, lk 95).

Eestis jääb igal viiendal noorel pärast põhihariduse lõpetamist viie kuni kümne aasta jooksul keskharidus omandamata. Statistika ei kajasta noori, kes lõpetavad mittestatsionaarse õppe või läbivad koolitee välismaal. Samuti leidub neid noori, kes on ilma keskharidust omandamata saanud kutsehariduse. Suur osa sellesse gruppi kuuluvatest noortest jätabki kesk- või kutsehariduse omandamata. (Valk, 2016, lk 4) Tööandjate kasvavad nõudmised täiendavate teadmiste ja oskuste järele avaldavad esmakordsele töötajale tugevat survet (Podmenik & Gorišek, 2020, lk 92).

Kooliaastate arv on tihedalt seotud infotöötlusoskuste arenguga. Need oskused arenevad madalamatel haridustasemetel üldjuhul kiiremini ja intensiivsemalt kui kõrgematel. Näiteks toob keskhariduse omandamine pärast põhiharidust rohkem oskusi kui magistrikraadi saamine pärast bakalaureuseõpinguid. Peale oskuste arendamise kujuneb formaalhariduses õpiharjumus ning oskus omandatud teadmisi praktikas rakendada. (Valk, 2016, lk 8) Mõni ekspert arvab, et iga töökoht on parem kui töötus. Teised aga leiavad, et juhutööd, projektipõhised tööd ja osalise ajaga ametid ei suuda töötust täielikult leevendada, kuna ei paku sotsiaalset stabiilsust perekonna loomiseks, karjääri ülesehitamiseks ega elukeskkonna arendamiseks. Sotsiaalses mõttes on need noored kaotatud. (Podmenik & Gorišek, 2020, lk 92)

Tuginedes eelnevatele allikatele on lõputöö probleemiks noorte tööhõives osalemise keerukus. Noorsootöö seaduse (2010) § 3 lõige 1 kohaselt on noor – seitsme kuni kahekümne kuue aastane füüsiline isik. Tööturumeetmete seaduse (2023) § 8 lõige 4 kohaselt töötuna ei võeta arvele isikut, kes on noorem kui 16 aastat. Eeltoodust tulenevalt on lõputöö eesmärk välja selgitada 16–26-aastaste noorte tööhõives osalemist soodustavad ja takistavad tegurid ning teha noorte tõhusamaks toetamiseks ettepanekuid Tartumaa Töötukassa osakonnajuhatajale.

Eesmärgist lähtuvalt on sõnastatud järgmised uurimisküsimused:

- Millised kogemused ja ootused on Tartumaa tööandjatel noorte tööle võtmisel?
- Kuidas Tartumaa Töötukassa eksperdi hinnangul saab Töötukassa noori tööhõives osalemisel toetada?

Lõputöö koosneb kahest osast. Esimene osa moodustub kolmest alapeatükist. Esimeses alapeatükis antakse ülevaade tööturu arengust ja inimkapitali teooria seosest tööturuga, teises osas noorte tööhõives osalemisest ning kolmandas hariduse tähtsusest noorte tööhõives osalemisel. Teoreetilise osa koostamisel tuginetakse teadusartiklitele ja akadeemilisele kirjandusele.

Lõputöö teine osa koosneb neljast alapeatükist ja on moodustunud empiirilisest uuringust. Esimeses alapeatükis antakse ülevaade noorte tööhõivest ja Tartumaa toetavatest meetmetest. Teises alapeatükis tutvustatakse uurimisprotsessi. Kolmandas alapeatükis tulevad välja uuringu tulemused, mis on jaotatud kaheks temaatiliseks alajaotuseks: esimeses käsitletakse noorte tööhõives osalemist tööandjate vaates ning teises alajaotuses noorte tööhõive toetamise võimalusi. Neljandas alapeatükis esitatakse arutelu, järeldused ja ettepanekud. Uuring viiakse läbi Tartumaa tööandjate ettevõtete esindajatega, kelle tegevusaladeks on majutus ja toitlustus ning hulgi- ja jaekaubandus. Lisaks viiakse läbi ekspertintervjuu Tartumaa Töötukassa noorte valdkonnaga tegeleva juhtivkonsultandiga.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE TÖÖTURU ARENGUST JA NOORTE TÖÖHÕIVES OSALEMISEST

1.1. Tööturu areng ja inimkapitali teooria seos tööturuga

Käesolevas alapeatükis käsitletakse tööturu arengusuundi ning inimkapitali seost tööturuga. Tööturg on pidevas muutuses, kus oskuste ja paindlikkuse nõudlus eeldab inimeste kohanemis-ja konkurentsivõime olemasolu. Oluline on pidev eneseareng nii hariduse, oskuste kui kogemuste saamise eesmärgil, et püsida muutuvates tööturu tingimustes edukas.

Tehnoloogia areng on 21. sajandil toimunud kiiresti ning seab seetõttu ka ühiskonnale kõrgemaid ootusi. Kestlikkuse tagamiseks on inimestel vaja loovust, mis tagab omakorda uute teenuste, toodete ja töövõtete loomise. (Kaevats & Kulbok-Lattik, 2018, lk 83) Tööstusrevolutsiooni ajast saadik on töökohad olnud pidevas muutumises ja see omakorda on toonud kaasa haridussüsteemi ümberkujundamise. Hariduse kvalifikatsiooni ja tööhõive keerukamaks muutuv suhe on tihedalt seotud tööturu arengutega. (Areneguseire Keskus, 2018, lk 16; Chesters & Wyn, 2019, lk 670)

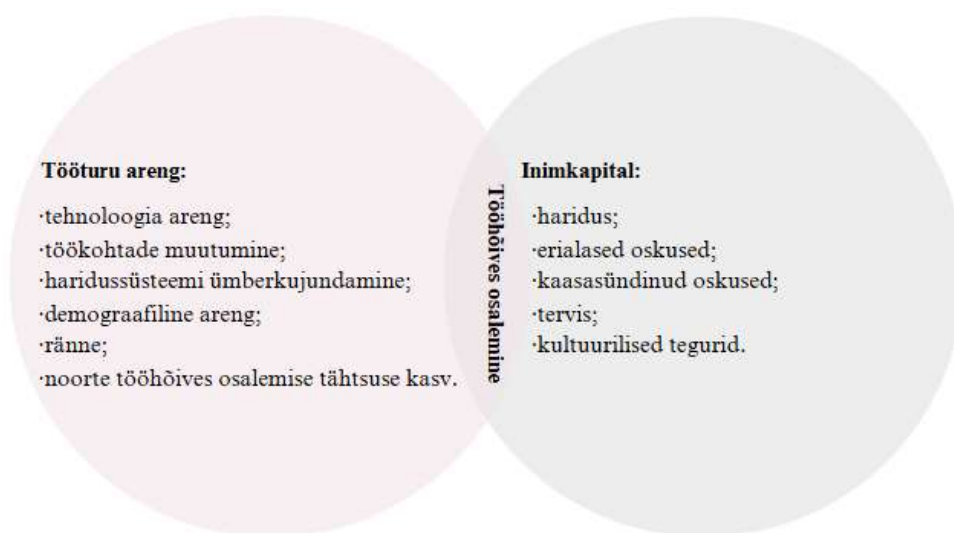
Tööturu tuleviku kontekstis on võimatu mööda vaadata ka demograafilistest arengutest ja rände küsimustest. Pikenev eluiga ja madalam sündimus on Euroopas toonud kaasa olukorra, kus ülalpeetavate osakaal kasvab võrreldes tööealise elanikkonnaga. Eesti ei jää selles osas erandiks. (Areneguseire Keskus, 2018, lk 5) Sarnaselt rahvusvaheliste mõttekodadega on OSKA valdkonnauuringutes jõutud järeldusele, et lähituleviku peamised väljakutsed seonduvad kas uute oskuste omandamise või olemasolevate oskuste ajakohastamisega. Väljakutseks on noorema põlvkonna püsivus ühe tööandja juures pikemalt ning sealse töö käigus uute oskuste omandamine, mida uutele töötajatele hiljem edasi anda. (Krusell *et al.*, 2020, lk 77)

OSKA üldprognosis 2022–2031 näitab, et töökohtade arv kasvab eelkõige teenuste sektoris, samal ajal kui tööstus ja primaarsektor püsivad stabiilsed või vähenevad. Kasv toimub tehnilistes valdkondades ja tervishoius, samas kui kontoritöötajate ja lihttööliste arv väheneb. Töötajate liikuvus mõjutab kõige enam valdkondi nagu majutus, toitlustus, ehitus, kaubandus ja töötlev tööstus. Tööjõuvajadus järgmise kümne aasta jooksul ületab noorte poolt pakutava tööjõu, kuna noori ei ole piisavalt, et asendada pensionile jäävaid inimesi ja täita uusi loodavaid töökohti. Eriline puudus on kõrgharidusega spetsialistidest ja kutseharidusega töötajatest. (Rosenblad *et al.*, 2023, lk 4–5)

Selleks, et tööturul edukamalt toime tulla, on olulised teadmised ja oskused ehk inimkapital. Inimkapitali ja tööturu vahel on tugev seos, kuna palgad sõltuvad otseselt inimkapitali arendamiseks tehtud investeeringutest. Inimkapital sisaldab nii kaasasündinud omadusi kui ka elu jooksul omandatud teadmisi ja oskusi, mis määravad inimese konkurentsivõime tööturul. (Giziene & Simanaviciene, 2015, lk 2437) Kui inimene on töötu, siis võib tema inimkapital väheneda ning mida pikemalt töötus kestab, seda pikem aeg võib kuluda uuesti tööturule suundumiseks. Tööturul on tähtsad pädevus, teadmised ja praktiline kogemus ning seetõttu on noored võrreldes kogenud töötajatega haavatavamad. Mida pikemalt kestab töötus, seda rohkem väheneb töö leidmise võimalus ja suureneb tõenäosus jääda töötuks. Seetõttu on oluline sekkuda kohe töötuse alguses. (Euroopa Komisjon, 2017, lk 2)

Arusaam, et inimkapitali määrab indiviidi suutlikkus vastata tööturu nõudmistele, viitab sellele, et haridusele ja täiend- ning ümberõppele pühendatud aeg on põhjendatud investeering tulevikku ehk inimkapitali arendamiseks. Inimkapitali arendamine on vajalik konkurentsivõime säilitamiseks ja kohanemiseks tööturu pidevate muutustega. Seetõttu on pidev enesetäiendamine ja oskuste arendamine üha olulisemad, et tagada edukas karjäär ja jätkusuutlik tööalane areng. (Giziene & Simanaviciene, 2015, lk 2437) Tööturu arengusuundade ja inimkapitali omavaheline seos on eriti tähtis noorte jaoks, kuna noortel on reeglina vähem kogemusi ja teadmisi. Inimkapitali teooria järgi arenevad oskused kogu elu vältel, kus eri haridustasemed üksteist omavahel mõjutavad ja täiendavad. Igal tasemel omandatud oskused loovad aluse järgmistes etappides õpitavale ning muudavad järgmise taseme õppimise efektiivsemaks. (Valk & Silm, 2015, lk 17)

Oskused ja tööturu olukord on omavahel seotud. Kui töökoht vajab rohkem oskusi, siis on seal töötavad inimesed kõrgema tasemega. Võrreldes kõrgema taseme töötajatega, peavad madalama oskustasemega töötajad oma oskuste vastavust töökoha nõuetele paremaks. (Räis & Perend, 2023, lk 80) Haridustase ja selle areng on otseselt seotud sotsiaalse arengu ja majanduskasvuga, kuna haridussüsteemil on oluline roll ühiskonna kõrgema haridusega inimeste rühma kujunemises. Investeerimine haridusse on vajalik kvaliteetse inimkapitali arendamiseks ja see omakorda innovatiivse majanduse edendamiseks. (Sodirjonov, 2020, lk 904) Tööturu arengu ja inimkapitali seos tööturuga on visualiseeritud joonisel 1.



Joonis 1. Tööturu arengu ja inimkapitali seos tööturuga. Allikad: Arenguseire Keskus, 2018, lk 16; Giziene & Simanaviciene, 2015, lk 2437; Kaevats & Kulbok-Lattik, 2018, lk 83; Krusell *et al.*, 2020, lk 77; Sodirjonov, 2020, lk 904, autori täiendustega

Kokkuvõtvalt võib öelda, et inimeste võimekuse tööturul osaleda määravad nende kogemused, teadmised ja oskused. Mida rohkem kompetentsi, seda suuremad on võimalused töö leidmiseks ja seal püsimiseks. Haridusse investeerimine loob aluse kõrgema tööjõu kvaliteedi ja konkurentsivõime tagamiseks, aidates inimestel kohaneda muutuvate tööturu nõudmistega. Lisaks on koostatud OSKA prognoos, mis aitab ette näha tulevikusuundi ja annab väärtuslikku teavet tööjõuvajaduse kohta.

1.2. Noorte tööhõives osalemine

Järgnevas alapeatükis käsitletakse vähese töökogemuse ja hariduse mõju noorte tööhõivele. Tööturu olukord on pidevas muutumises ja eelistatakse oskuste, kogemuste ning teadmistega töötajaid. Lisaks on noorte teadlikkus erinevatest riigi poolt pakutavatest võimalustest ja üleüldisest tööturu olukorrast minimaalne. Seetõttu on noortel keeruline parandada enda töö leidmise ja tööhõives osalemise võimalusi. Koostöö riigi, ettevõtete ning haridussektori vahel on määrava tähtsusega noorte edukaks tööturule sisenemiseks.

Ülemaailmsest majanduskriisist alates on noorte tööhõive väljavaated pidevalt halvenenud kõikides maailma piirkondades, sealhulgas arenenud, ülemineku- ja arenguriikides (Bardak, 2014, lk 78). 2008. aasta majanduskriisi järel on noorte töötuse määr Euroopas jäänud püsivalt kõrgeks, jäädes keskmiselt umbes 20% juurde. Enamus Euroopa riike suunab igal aastal suuri summasid tööturuprogrammidesse, selleks et aidata noortel, kes on tööturul raskustes, paremini tööd leida. Kõige sagedamini pakutavad teenused on erinevad koolitusprogrammid, abi tööotsingutes, toetusmeetmed töökohtade loomiseks ning riiklikud tööhõivealgatused. (Caliendo & Schmidl, 2016, lk 1)

Tööpuuduse vähendamine on keeruline ülesanne kõikidele riikidele. See on olnud murettekitav probleem juba pikemat aega. Erakordset tähtsust omab noorte tööpuudus, kuna see mõjutab mitte ainult praegust olukorda, vaid ka tulevikku. Varases eluetapis töötuks jäämine võib mõjutada noorte edasist elu. Noored on majanduskriiside suhtes eriti haavatavad. Kõige tõsisemaks põhjuseks noorte töötuse kasvu puhul peetakse koolitus- ja tööturupoliitikate vahelisi ebakõlasid. (Ayhan, 2016, lk 268) Noorte töötuse probleem tuleneb sellest, et neil on vähesed teadmised tööturu olukorrast, puuduvad kutseoskused, et tulla toime konkureerivas keskkonnas ning lisaks on neil vähesed ameti- ja elukogemused, mis ei toeta vajalike oskuste omandamist. (Abzhan *et al.*, 2020, lk 3438)

Noorte tööpuuduse kasv on olnud üks tõsisemaid probleeme, millega poliitikakujundajad on pidanud tegelema (Liotti, 2022, lk 77). Noorte, kes ei ole õppimise ega tööga hõivatud, toetamise vajadust teadvustatakse nii Eestis kui ka Euroopas üha enam. Noorte töötus on Euroopas kasvanud ja see omakorda on toonud kaasa rohkema arvu noori, kelle rakendumine on keeruline. (Beilmann *et al.*, 2022, lk 81) Noorte erinevad probleemid

nagu tööpuudus, koolist väljalangemine ja raskused tööturul on olulised teemad. Noored on eriti mõjutatud majanduskriisidest, eelkõige tööstussektoris ja globaalsetest kriisidest nagu hiljutine COVID-19 pandeemia. (Rahmani & Groot, 2023, lk 1) Euroopas, Sõltumatute Riikide Ühenduses (SRÜ), Ameerikas, Jaapanis, Hiinas, Indias ja Türgis on noortepoliitika peamiseks eesmärgiks suurendada noorte enesearengut ning toetada nende ühiskonda sulandumist (Abzhan *et al.*, 2020, lk 3450).

2020. aastal oli Euroopas töötuid noori enam kui 5,5 miljonit (Scandurra *et al.*, 2021, lk 836). Noorte töötuse statistikat on sageli kritiseeritud, kuna see põhineb 15–24-aastaste kogu tööjõu protsendil ning ei arvestata tööturul mitteosalevate noorte olukorraga. Üks alternatiiv on vaadata nende noorte arvu, kes ei tööta, ei õpi ega osale koolitusel (ingl *Not in Education, Employment, or Training, NEET*). Euroopa Liidus on hinnanguliselt 7,5 miljonit NEET noort, mis moodustab 12,8% kõigist 15–24-aastastest noortest. (Lindemann & Unt, 2014, lk 31)

Toimetulekustrateegiate analüüsist nähtub, et noored, olenemata sellest, et neil on selleks õigus, ei kasuta riigi tuge (Oras *et al.*, 2020, lk 136). Paljudel noortel puudub teadlikkus riigi poolt pakutavatest toetavatest meetmetest ja võimalustest. Noorte toetamine tööturule sisenemisel on keeruline ülesanne ja eeldab eri valdkondade spetsialistide ning asutuste tõhusat koostööd. (Ricucci *et al.*, 2021, lk 287) Ettevõtjad saavad ja võiksid olla abiks sellega, et aitavad lahendada noorte tööpuudust, pakkudes noortele näiteks tööpraktika võimalust. Noored toovad ettevõttesse uut energiat, mis soodustab positiivse töökeskkonna loomist. Investeerides noorte arendamisse ja koolitamisse, aitavad ettevõtjad luua tugevama aluse tulevikus tööturul vajalike oskuste kaitsmiseks. (Youth Futures Foundation, 2021, lk 2–3)

Eeltoodust tulenevalt on vähese töökogemusega noorte tööhõives osalemine keeruline, kuna tööturul eelistatakse rohkemate oskuste ja kogemustega töötajaid. Lisaks on noorte teadlikkus riigi poolt pakutavatest tugimeetmetest ja tööturu olukorrast sageli vähene. Seetõttu ei oska noored alati abi paluda ega ennast sobivatesse kohtadesse tööle või praktikale pakkuda. Noorte toetamine tööturule liikumisel ja seal püsimiseks nõuab koostööd erinevate spetsialistide ja asutuste vahel.

1.3. Hariduse tähtsus noorte tööhõives osalemisel

Järgnevas alapeatükis käsitletakse, kuidas hariduse kaudu omandatud oskused ja teadmised toetavad toimetulekut muutuval tööturul. Eelkõige suurendavad need oskused ja teadmised töö leidmise ja tööturul püsimise võimalusi.

Madala haridustasemega mitteõppivate 18–24-aastaste inimeste osakaal on peale COVID-pandeemiat taas langenud. 2022. aastal oli mitteõppivaid noori peamiselt meeste arvelt, mis süvendas soolist ebavõrdsust hariduses. (Haridus- ja Teadusministeerium, 2024, lk 2) Vähem haritud noored on haavatavamad, nende tööpuuduse määr on selgelt erinev kõrgemalt haritud noortest ning seetõttu on hariduse lõpetamise tase tulevases tööelus oluliseks teguriks (Kazjulja & Saar, 2014, lk 116; Klešić & Lehne, 2018, lk 23; Unt, 2014, lk 26).

Kuigi kõrgem haridustase pakub mõningast kaitset tööpuuduse eest, ei pea inimesed turvalisel töökohal töötamist alati rahuldustpakkuvaks. Need, kellel on tähenduslikud töökohad, ei ole alati turvalises tööhõives. (Chesters & Wyn, 2019, lk 670) Formaalselt haridust hinnatakse kui inimeste heaolu tagajat, kuid aeg-ajalt jäetakse sotsiaalse õppimise nähtus tähelepanuta. Sotsiaalne õppimine kui positiivsete oskuste ja kasulike teadmiste levitamine võib soodustada ka riskikäitumist ja häirida sotsiaalsete rühmade toimimist. (Kõre, 2021, lk 65)

Peamisteks kitsaskohtadeks on erialase hariduseta inimeste suur osakaal, haridusasutuste ja töömaailma koostöö puudulikkus, piiratud täiend- ja ümberõppevõimalused. (Haridus- ja Teadusministeerium, 2021, lk 10). Haridusvaldkonna arengukavas (Haridus- ja Teadusministeerium, 2021, lk 11) on lisaks välja toodud, et 2019. aasta seisuga oli mitteõppivaid 18–24-aastaseid noori Eestis kokku 9,8%, aastaks 2035 on eesmärk seda näitajat vähendada 7,5%-ni. Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA andmetel väheneb tulevikus alg-, põhi- ja üldkeskhariduse osatähtsus ning suureneb kutse- ja kõrgharidusega töötajate vajadus. Samas aitavad nõutud töötajate puudust leevendada üldkeskhariduse või sellest madalama haridustasemega tööturul mitteaktiivsed inimesed ja noored, täites töökohti valdkondades, kus spetsiifiline haridus ei ole määrav. OSKA hinnangul mõjutab nõudluse ja pakkumise tasakaalu tööturul see, millist haridusteed mingil ametialal töötamisel eelistatakse. (Krusell *et al.*, 2020, lk 70)

Euroopa Liit on juba pikka aega keskendunud kutsehariduse ja -õppe tugevdamisele ning arendamisele kogu Euroopas, et toetada jätkusuutlikku majanduskasvu, vähendada noorte töötust ning parandada juurdepääsu kvaliteetsele töökohapõhisele õppele. Samuti püütakse tugevdada põhioskusi ja panustada kutseõppe õpetajate professionaalsesse arengusse. (Euroopa Komisjon, 2022, lk 13) Üha rohkem tähelepanu on saanud Saksamaa kutsehariduse ja koolitussüsteem, tuntud ka kui kahekordne kutseõppe süsteem, mis on tõestanud oma efektiivsust noorte tööjõu ettevalmistamisel. Selle süsteemi raames pakuvad ettevõtted praktilist väljaõpet noortele ning kutsekoolid täiendavad praktilist õpet teoreetilise osaga. (Wieland, 2015, lk 577)

Saksamaa mudeli järgi töö- ja õpikohapõhine õpe on tõhusam kui tsentraliseeritud koolipõhine süsteem, mis ei suuda rahuldada tööturu vajadusi ega noorte soove. Saksamaa kahekordne kutseõppe süsteem võimaldab noortel enamik õpikogemusest omandada töökohal, kus neid koheldakse noorte töötajatena, kes saavad oskusi ning praktilist kogemust. (Gonon, 2014, lk 1) Rohkem tähelepanu on kahekordse kutseõppe süsteem saanud Lõuna-Euroopa riikides. Püütakse rakendada sarnaseid mudeleid struktureeritud õpipoisiõppe kaudu, eesmärgiga pakkuda esmase kutsekvalifikatsiooni omandamise võimalusi. Poliitikutel on suur ootus, et selline süsteem võiks aidata lahendada koolilõpetajate sisenemise probleemid kutseharidusse ning toetada noorte tööpuudusega toimetulekut. (Deissinger, 2015, lk 557)

Kutsehariduse arengu eesmärgiks on suurendada kutsekeskharidusse edasi liikujate osakaalu, kuid seni pole soovitud tulemust veel saavutatud. Eestis eelistavad põhihariduse lõpetanud minna edasi kutsehariduse asemel üldkeskharidust omandama. Osad uuringud näitavad, et kuigi kutseharidus pakub tööturul esialgse eelise, on üldhariduse saanud inimesed pikaajalises perspektiivis edukamad. (Järve *et al.*, 2016, lk 15) Tulenevalt indiviidist ning keskkonnast määravad õppeedukuse õpilase omandatud õpimotivatsioon, oskused, teadmised, keskmine hinne ja teised tegurid. Kõrgem õpiedukus põhikooli lõpetamisel on tüdrukute seas, seega lähevad nemad suurema tõenäosusega ka keskharidust omandama. (Serbak, 2018, lk 25)

Noorte stabiilseks tööhõiveks on kõige olulisemad hariduse omandamisega seotud tegurid. Õppima pääsemine ning hariduse kvaliteet on olulise tähtsusega, et ennetada ebakindlaid töötingimusi ja tagada noorte edukus tööturul. (Volchik *et al.*, 2021, lk 15)

Peale põhihariduse omandamist tuleb inimesel teha edasisi valikuid. Sõltuvalt tehtud valikutest kujuneb välja tulevane tööelu. (Leppik, 2020, lk 19) Hea haridus ja seeläbi edukas liikumine tööturule on oluline ning määrava tähtsusega nii üksikisikule, tema lähedastele kui ka üleüldiselt laiemalt majandusele. Noorte tööpuudus võib põhjustada negatiivseid tagajärgi, näiteks suurendada pikaajalise töötuse teket ja mõjuda kahjustavalt tervisele. (Telpt, 2018, lk 40; Youth Futures Foundation, 2021, lk 2)

Noorte tööpuudus on kujunenud üheks populaarsemaks haridusuuringute valdkonnaks, seda nii globaalsel, riiklikul kui ka kohalikul tasandil. Rahvusvahelises arengukavas on elukestvat õpet ning kutseharidust ja -õpet seostatud noorte tööhõive ja tööturupoliitikaga, mis teeb haridusest võimaliku universaalse lahenduse sotsiaalmajanduslikele väljakutsetele. (Shamsuddinova, 2024, lk 819) Noortest sõltub suuresti riigi majandusareng, kuna noored moodustavad umbes kolmandiku tööealisest elanikkonnast. Elanikkond vananeb ning tehnoloogia areneb pidevalt, seetõttu on vajalik parandada haridus- ja õppimisvõimalusi, et vähendada lõhet areneva majanduse ja noorte vahel. (Ahn *et al.*, 2019, lk 4)

Eeltoodust tulenevalt on haridus noorte tööhõives osalemisel oluline tegur, kuna rohkem oskusi ja teadmisi suurendab sobiva töö leidmise ning seal püsimise võimalusi. Tööandjate kaasamine ja tööturu nõudmistele vastavate õpivõimaluste tagamine võib aidata vähendada noorte töötuse määra. Samuti on oluline sotsiaalse õppimise roll, õpikeskkond ja suhted mõjutavad noorte väärtushinnanguid ja tulevasi valikuid. Kokkuvõtvalt võib öelda, et kõik haridustasemed on olulised, kuna iga hariduse tase aitab noortel tööturul paremini toime tulla ja arendab noore töölaseid väljavaateid. Hariduse omandamine tervikuna mängib keskset rolli noorte tööturuväljavaadete kujundamisel ja edasises elukäigus.

2. UURING NOORTE TÖÖHÕIVEST TARTUMAA ETTEVÕTJATE HULGAS

2.1. Noorte tööhõive ja toetavad meetmed Tartumaal

Tartumaal on noorte töötuse määr püsinud kõrge, olles seda ka 2025. aasta alguse seisuga. Noorte toetamiseks tööturule sisenemisel ja tööhõives püsimiseks on erinevaid võimalusi. Järgnevalt tutvustab lõputöö autor Tartumaa noorte praegust tööhõives osalemise olukorda, tuleviku prognoose, praeguseid noorte tööalaseid tegevusi ning olemasolevaid toetavaid meetmeid noorte abistamiseks.

Eesti Töötukassa andmetel on registreeritud noorte töötute arv igal aastal püsinud kõrge. Tartumaal on 2025. aasta jaanuarikuu seisuga 16–24-aastaste noorte töötuse määr 20,3%, mis on Eesti kõrgeim noorte töötuse määra näitaja. Töötuid noori on Tartumaal kokku 1152, neist töötuid naisi on kokku 558 ja töötuid mehi 594. Erialase hariduseta töötuid noori on 793 ja 22 noore haridustase on täpsustamata. 254 omavad kutseharidust ja 83 kõrgharidust. (Eesti Töötukassa, s. a.-a)

OSKA uuringust selgub, et rahvastiku vananemise tõttu ei suuda noored paljudes valdkondades tööturult lahkujate tegevusalasid katta. Noori ei jagu kõigile erialadele õppima. Erandiks on vaid need tegevusalad, kus spetsialiseeritud haridus pole alati töökohtade täitmiseks vajalik, nagu majutus, toitlustus ja kaubandus. (Rosenblad *et al.*, 2023, lk 29) Näiteks alaealised noored on kõige enam tööl valdkondades, nagu kunst, meelelahutus ja vaba aeg, majutus ja toitlustus ning hulgi- ja jaekaubandus. Nad töötavad kõige rohkem suvisel perioodil. (Sotsiaalministeerium, 2020, lk 27–28) 2022. aastal olid Tartu maakonnas alaealised enim töötanud õpilasmalevlaste, lihttööliste, toitlustuse klienditeenindajate, müüjate, spordikohtunike, marjakorjajate, kaubaladujate, aianduse lihttööliste, tehase abitööliste ja kiirtoidu valmistajatena. Vanuse kasvades suureneb tõenäosus töötada. (Rootalu, 2023)

Noori toetab tööturule sisenemisel või haridustee jätkamisel noortegarantii tugisüsteem, mille raames püütakse leida üles noored, kes võiksid tuge vajada. Soovi korral saab noor informatsiooni ja tuge edasiste tegevuste tegemisel (Sotsiaalkindlustusamet, 2025). Tartu linna noori püütakse toetada ning teha ennetustööd ka tänavapõhise noosootöö kaudu. Teenuse kaudu saavad noored osaleda erinevates töötubades, haridusprojektides ja -programmides, mis aitavad neil omandada praktilisi oskusi ja teadmisi. Samuti pakuvad noorsootöötajad erinevaid tugiteenuseid, et noored saaksid edukalt liituda tööturuga ning arendada oma elukestvaid õpioskusi. (Tartu Noorsootöö Keskus, s. a.)

Tartumaal, nagu ka teistes Töötukassa osakondades, pakutakse tööandjatele erinevaid teenuseid noorte tööhõivesse asumise ja seal püsimise toetamiseks. Tööandjatel on võimalus taotleda noorte palgatoetust, mis on tuntud ka „Minu esimene töökoht“ palgatoetuse nime all. Toetuse raames saab Töötukassa tööandjat toetada kuni aasta, makstes poole noore töötasust, samuti hüvitab Töötukassa tööandjale soovi korral noore koolitamise kulud. Lisaks saab Töötukassast taotleda alaealise töötamise toetust, mille abil on tööandjal võimalik saada tagasi eelmisel kalendriaastal noorele makstud brutotöötasust 30%. Lisaks nendele võimalustele pakub Töötukassa noortele näiteks erinevaid karjääriteenuseid, tööpraktikat ja tööturukoolitusi. (Eesti Töötukassa, s. a.-b)

Karjäärinõustamine on üks olulisemaid teenuseid, mis aitab noortel juba varakult edasiste õppe- ja töövõimaluste osas rohkem selgust saada. Tartu kesklinnas asub Lõuna-Eesti Karjäärikeskus, kus külastajad saavad tutvuda erinevate praktiliste õppevahenditega, mis aitavad põhjalikult analüüsida enda tugevusi ja võimekust. Samuti on külastajatel võimalus osaleda informatiivsel Karjäärikeskuse tuuril. Karjäärikeskuses saab läbi mängida tööintervjuusid, teha erinevaid harjutusi ja teste, et paremini mõista, milline valdkond või eriala võiks tulevikus sobida. Keskust külastavad sageli ka kooliõpilased. Lisaks Töötukassasse pöördumise võimalusele viivad karjäärinõustajad nõustamisi läbi koolides. (N. Anissin, suuline vestlus, 20.03.2025)

Kokkuvõtvalt võib öelda, et Tartumaal on noorte töötuse määr kõrge, töötuna on arvel üle tuhande noore, kellest suur osa ei oma erialast haridust. OSKA uuringust tuleb välja, et noori ei jätku kõikidele erialadele töötama. Alaealiste noorte töötamise kogemused on valdkondades, kus erialane haridus ei ole pigem vajalik. Noorte tööhõive soodustamiseks on Tartumaal välja töötatud erinevaid toetusmeetmeid.

2.2. Uurimisprotsessi kirjeldus

Järgnevas alapeatükis kirjeldatakse uurimismetoodikat, valimit ja analüüsiprotsessi. Uuring viidi läbi Tartumaa ettevõtete esindajate seas, kelle tegevusvaldkonnaks on majutus- ja toitlustussektor ning hulgi- ja jaekaubandussektor.

Kvalitatiivse uurimisviisi eesmärk on mõista tegelikkust, mis tähendab uuritava nähtuse olemuse tuvastamist, selle varjatud külgede välja selgitamist, esiletoomist ja avalikkusele tutvustamist (Õunapuu, 2014, lk 57). Kvalitatiivne uurimismeetod sobib ettevõtjate esindajate arvamuste ja teadmiste uurimiseks, kuna see võimaldab saada detailsemat arusaama tööandjate kogemustest ja ootustest noorte tööhõives osalemise kohta. Kvalitatiivse uuringu eelisteks on paindlikkus ja spontaansus, uuring ei vaja suurt uuringuvalimit ja pakub võimalust osalejatega kohtuda. Uuringu käigus on võimalik koguda ja tõlgendada mitteverbaalseid vihjeid ning võimalus on küsida selgitust ja saada uuritavatest nähtustest sügavam arusaamist. (Oranga & Matere, 2023, lk 1)

Andmekogumismeetodina kasutati poolstruktureeritud intervjuud. Intervjuud on väärtuslikud, kuna need võimaldavad intervjuueeritavalt koguda põhjalikke ja sisukaid vastuseid ning aitavad saada uuritavast nähtusest põhjalikum arusaama. (Adhabi & Anozie, 2017, lk 95) Poolstruktureeritud intervjuu annab intervjuerijale võimaluse esitada juurde lisaküsimusi ning küsimuste järjekorda saab vestluse käigus muuta (Õunapuu, 2014, lk 172). Selle intervjuuvormi tugevuseks on paindlikkus, mis võimaldab intervjuerijal esitada täpsustavaid lisaküsimusi noorte värbamist soodustavate ja takistavate tegurite osas.

Alapeatükis 2.1. käsitletud OSKA prognoosist tulenevalt moodustasid üldkogumi Tartumaa ettevõtete esindajad, kelle tegevusaladeks on majutus ja toitlustus ning hulgi- ja jaekaubandus. Tegutsevate ettevõtete arv on Tartu maakonna omavalitsustes majutus- ja toitlustus valdkonnas kokku 326 ning hulgi- ja jaekaubanduses kokku 1222 ettevõtet. Tartumaa alla kuuluvad Elva vald, Kambja vald, Kastre vald, Luunja vald, Nõo vald, Peipsiääre vald, Tartu linn ja Tartu vald. (Maksu- ja Tolliamet, 2025b)

Üldkogumist moodustati eesmärgipärane valim. Eesmärgipärase valimi puhul tugineb uurija oma teadmise- ja kogemuspagasile, et valida välja need isikud, kes kõige täpsemalt

esindavad uuritavat nähtust või gruppi. Seda lähenemist rakendatakse sageli kvalitatiivsetes uuringutes, kus keskendutakse konkreetsetele gruppidele või nähtustele. Uurija eesmärk on leida sihtgrupist kõige iseloomulikud esindajad, kellel on põhjalikud teadmised või praktiline kogemus uuritava teema vallas. (Õunapuu, 2014, lk 143) Valimi kriteeriumiks oli, et ettevõtte tegevusalaks oleks majutus ja toitlustus või hulgi- ja jaekaubandus. Töenäosuse suurendamiseks, et ettevõttes on töötanud või töötab erineva kogemuse ja haridustasemega noori, valiti välja ettevõtted, kus on vähemalt 40 töötajat. Tartumaal on 2024 IV kvartali seisuga majutus- ja toitlustusvaldkonnas üheksa ettevõtet, kellel on üle 40 töötaja. Hulgi- ja jaekaubanduses on üle 40 töötaja 20 ettevõttel. (Maksu- ja Tolliamet, 2025a)

Autor saatis kirjaliku ettepaneku intervjuuks 20 Tartumaa hulgi- ja jaekaubanduse ettevõttele ja üheksale majutus- ja toitlustusettevõttele. Nädal pärast esmast pöördumist edastas autor meeldetuletuse neile, kes ei olnud selleks ajaks vastanud. Ettevõtetega, kellelt ka kolme tööpäeva möödudes vastust ei saadud, võttis autor ühendust telefoni teel. Ettevõtete kontaktandmed sai autor Äriregistrist, kus need on avalikult kättesaadavad (Äriregister, s. a.). Kokku olid intervjuus osalemisega nõus kaheksa tööandjat silmasti silma või veebivahendusel ning kaks tööandjat vastasid intervjuuküsimustele kirjalikult. Nii kujunes lõplikuks valimiks kümme tööandjat. Vastanute arv oli piisav, et tekiks andmete küllastumine. Andmeküllastus viitab uurimisprotsessi punktile, kus andmetest ei tulene enam uusi teadmisi ning algab teema tulemuste koondamine, mis jätkub andmeanalüüsis. Andmete koondamine annab teadlastele märku, et andmete kogumine võib lõppeda (Islam & Aldaihani, 2022, lk 9). Autor viis läbi intervjuud ettevõtete esindajatega nii majutus- ja toitlustusvaldkonnast kui ka hulgi- ja jaekaubandusest, et võrrelda saadud andmeid sektoripõhiselt.

Lisaks tehti ekspertintervjuu Tartumaa Töötukassa noorte valdkonnaga tegeleva juhtivkonsultandiga. Ekspertintervjuu eesmärk on uurida või koguda teavet konkreetse valdkonna kohta, hoides fookuses eksperdi teadmisi (Döringer, 2021, lk 265). Ekspert hinnang Tartumaa Töötukassa noorte valdkonnaga tegeleva juhtivkonsultandiga on vajalik, et koguda teavet erinevatest toetamis- ja koostöövõimalustest Töötukassa ja tööandjate vahel noorte tööhõives osalemise toetamiseks.

Intervjuuküsimused on koostatud eesmärgiga saada vastused lõputöö uurimisküsimustele ja tuginevad töö teoreetilisele osale. Intervjuuküsimused on koostatud Tartumaa tööandjatele (vt lisa 1) ja Eesti Töötukassa Tartumaa osakonna eksperdile (vt lisa 2). Töö autor jagas enne intervjuu algust osalejatega suuliselt teavet, et nende konfidentsiaalsus on tagatud ning järgitud on isikuandmete kaitse seadust. Isikuandmete kaitse seaduse (2019) § 14 lõige 6 kohaselt „isikuandmeid töödeldakse viisil, mis tagab nende turvalisuse, sealhulgas kaitseb loata või ebaseadusliku töötlemise eest ning juhusliku kadumise, hävimise või kahjustumise eest, rakendades asjakohaseid tehnilisi või korralduslikke meetmeid“.

Töö autor küsis intervjuueeritavatelt enne intervjuude läbiviimist suuliselt nõusolekut ja eraldi luba ka intervjuude audiosalvestamiseks. Intervjuud salvestati läbiviija telefoni helisalvestisse, milleks on *Iphone*-i rakendus *Voice Memos*, kust need peale salvestamist laeti autori arvutisse, et hiljem intervjuusid täpsemalt tekstiks.ee veebilehe kaudu transkribeerida. Peale andmete arvutisse laadimist kustutati need koheselt autori telefonist. Peale andmete analüüsimist kustutati andmed ka autori arvutist. Salvestatud intervjuu on analüüsimisel väärtuslik, kuna see võimaldab tagantjäreli kuulata vastuste täpset sõnastust, kõne tempot, pauside pikkust ja hääletooni varieerumist. Eeltoodu aitab paremini mõista vastaja seisukohti ja emotsioone. (Lagerspetz, 2017, lk 148)

Intervjuud tööandjatega viidi läbi ajavahemikus 11.03.2025–28.03.2025. Neli tööandjat olid hulgi- ja jaekaubanduse esindajad ning neli majutus- ja toitlustussektori esindajad. Majutus- ja toitlustussektori esindajatest kaks kuulusid samasse ettevõttesse, kuid pakkusid vaatenurki eri töövaldkondadest: peakokk rääkis noorte kaasamisest köögitöö korraldusse, teine intervjuueeritav käsitles teemaga seotud kogemusi teenindusvaldkonnas. Algselt oli töö autor kokkuleppe intervjuuks sõlminud peakokkaga, kuid kokkulepitud ajal pakkus peakokk võimalust kaasata intervjuusse ka teenindusvaldkonnaga tegelev projektijuht. Töö autor oli paarisintervjuuga nõus, kuna projektijuhi kaasamine võimaldas laiendada vaatenurka uuritavale teemale.

Töö autoril oli algselt plaanis hulgi- ja jaekaubanduse sektorit ning majutus- ja toitlustussektorit omavahel võrrelda ja tuua välja sektorite vahelisi erinevusi. Andmete analüüsimisel selgus aga, et sektoripõhiselt erinesid vaid üksikud aspektid. Need erinevused on välja toodud töö uuringu tulemuste peatükis. Intervjuud ettevõtete

esindajatega toimusid silmast-silma tööandjate ruumides ja veebi teel. Ettevõtete esindajad ehk respondendid on konfidentsiaalsuse tagamise eesmärgil tähistatud tähisega R ning nende eristamiseks on kasutatud numbreid (vt tabel 1). Samuti andsid e-kirja teel vastused tööandjatele koostatud küsimustele kaks tööandjat, kes töökohustuste tõttu silmast-silma ega veebi teel intervjuus osaleda ei saanud. Üks tööandjatest oli majutus- ja toitlustusvaldkonna esindaja ning teine hulgi- ja jaekaubanduse valdkonna esindaja. Kirjalikult vastanud tööandjad on tähistatud tähisega K ning nende eristamiseks on kasutatud numbreid (vt tabel 1). Kirjalikult vastanud tööandjate vastused pakkusid täiendavat teavet tulemuste analüüsimisel. E-kirja teel vastused jõudsid töö autorini kuupäevadel 18.03.2025 ja 25.03.2025.

Lisaks tegi töö autor ekspertintervjuu noorte valdkonnas tegutseva juhtivkonsultandiga ehk eksperdiga, kes on tabelis tähistatud E1 (vt tabel 1). Kogutud teave andis väärtusliku ülevaate tööandjate ootustest ja kogemustest, eksperdi seisukohtadest ning Töötukassa pakutavatest toetusmeetmetest ja teenustest.

Tabel 1. Intervjueeritavate tähised, tähendused, intervjuude toimumise ajad, intervjuude ajakulud ja toimumise viisid

Intervjueeritava tähis (KOOD)	Intervjuu aeg	Intervjuu ajakulu ja viis
R1	11.03.2025	30 minutit (veebis)
R2	14.03.2025	35 minutit (silmast-silma)
R3	14.03.2025	35 minutit (silmast-silma)
R4	21.03.2025	27 minutit (silmast-silma)
R5	21.03.2025	30 minutit (veebis)
R6	25.03.2025	34 minutit (veebis)
R7	28.03.2025	46 minutit (silmast-silma)
R8	28.03.2025	46 minutit (silmast-silma)
K1	18.03.2025	Vastused e-kirja teel
K2	25.03.2025	Vastused e-kirja teel
E1	26.03.2025	42 minutit (silmast-silma)

Tulemuste analüüsimiseks kasutas töö autor sisuanalüüsi, et luua uuritavast nähtusest põhjalik ja struktureeritud ülevaade (Õunapuu, 2014, lk 161). Sisuanalüüsi eesmärgiks on esitada uurimistulemused kokkuvõtvas vormis, tuues välja olulised järeldused (Erlingsson & Brysiewicz 2017, lk 94). Intervjuude analüüsimise protsess algas transkribeeritud tekstide korduva läbi lugemisega, et saada ülevaade kõigist vastustest.

Tuginedes lõputöö uurimisküsimustele ja eesmärgile kategoriseeris autor kodeerimise teel selgunud teemad kahte kategooriasse:

- noorte tööhõives osalemine tööandjate vaates,
- noorte tööhõive toetamise võimalused.

Kahest kategooriast moodustasid alamkategooriad intervjuu kõige sagedasemalt korduvate vastuste põhjal. Korduvate muustrite paremaks mõistmiseks kasutas töö autor abivahendina WordClouds.com keskkonnas loodud sõnapilve, mis aitas esile tuua olulisemad teemad ja märksõnad. Lisaks tugines töö autor enda lõputöö alapealkirjadele, et tagada nende säilimine ja arvestamine edasises analüüsis. Selle protsessi käigus loodi koodipuu (vt lisa 3). Koodipuu loomine võimaldas kogu kogutud informatsiooni struktureerida ja lihtsustada, et tuua esile kõige olulisemad järeldused.

Kokkuvõttes keskendus see alapeatükk uurimismetoodika, valimi ja analüüsi protsessi selgitusele, et anda ülevaade lõputöö läbiviimise aluspõhimõtetest. Kasutatud kvalitatiivne lähenemine võimaldas koguda sisulist teavet Tartumaa majutus- ja toitlustussektori ning hulgi- ja jaekaubandussektori ettevõtete esindajatelt noorte tööhõives osalemise kohta. Kogutud andmed osutusid lõputöö eesmärgi täitmiseks sobivaks, pakkudes mitmekesiseid ja asjakohaseid vaatenurki uuritavale probleemile.

2.3. Uuringu tulemused

2.3.1. Noorte tööhõives osalemine tööandjate vaates

Järgenas alapeatükis toob autor välja uuringu tulemused. Noorte tööhõives osalemise peatükis käsitletakse kogemuste, oskuste ja teadmiste olulisust tööandjate vaates. Lisaks tuuakse välja tööandjate negatiivsed ja positiivsed kogemused seoses noorte tööhõives osalemisega. Info on süstematiseeritud tuginedes koodipuule (vt lisa 3).

Kõik kaheksa intervjuueeritavat tööandjat on noortele valmis töötamise võimalust pakkuma. Oluline on noore soov õppida: „Põhiline on, et inimestel oleks hakkamine ja oleks sees tahtmine õppida asju, vahel ongi, et sul võib tulla palju parem töötaja sellest inimesest, kes alguses ei oska midagi, aga tal on väga suur soov seda õppida“ (R6). Tööandjad väärtustavad noorte valmidust õppida ja areneda, mitte niivõrd varasemate oskuste või kogemuste olemasolu: „Noored ei ole hukas, on väga asjalikke noori“ (R7).

Uuringu tulemused viitavad sellele, et tööandjate hinnangul on noorte isikuomadustel, õppimissoovil ja tahtel tähtsam roll kui varasematel kogemustel, oskustel või teadmistel:

Kõige olulisem meie kogemuse järgi on ikkagi see soov, tahe ja töösobivus. / .../
Teadmised ja oskused on õpitavad meie juures. / .../ Puhast lehte vormida ja aru saada, kas on meie inimene või ei ole, et siin ei ole jah seda eelnevat kogemust või oskust nii väga vaja kui tahet. (R8)

Kaks kirjalikult vastanud tööandjat (K2, K2) kinnitavad valmisolekut noortele tööd pakkuda. Eeltoodu alusel võib väita, et noorte tahe ja soov õppida on paljude tööandjate jaoks sageli olulisemad kui eelnev töökogemus. Kuigi noorte töökogemus ei ole alati kõige tähtsam tegur, varieerub selle tähtsus tööandjate hinnangul sõltuvalt organisatsioonist. Tööandjad (R2, R6) tõid intervjuudes välja asjaolu, et neil on valmisolek olemas, kuid noorte tööle võtmine ilma kogemuse, teadmiste ja oskusteta ei pruugi kõikidele sektoritele siiski sobida.

Kõik intervjuudes osalenud respondendid tõid välja, et nende jaoks on kõige olulisemaks teguriks noore isikuomadused (vt tabel 2). Tööandjad toovad esile noorte kohusetunde ja töökuse tähtsuse. Isikuomaduste tähtsust rõhutatakse kõigis vastustes: „Ootuseks on, et noor ise tahab tööd teha. Töökus, kohusetundlikkus, tahe õppida ja küsida, suhtlemisoskus“ (R3). Tööandjad usuvad, et noored peavad olema sisemiselt motiveeritud, et tööülesandeid täita ja oma oskusi arendada (R6–R8). Ka kirjalikult vastanud tööandjad (K1, K2) toovad välja motivatsiooni ja kohusetunde olulisuse. Lisaks toovad intervjuus osalenud tööandjad esile paindlikkuse ja kohanemisvõime tähtsuse (R2, R5). Veel peetakse oluliseks initsiatiivikust, positiivset suhtumist, iseseisvust, kohanemisvõimet (R1, R3, R6, R7, R8).

Noorte isikuomadused on uuritavates sektorites olevate tööandjate jaoks olulisemad kui eelnev töökogemus, kuna tööandjate hinnangul määravad pigem noore isikuomadused tema valmiduse töötada ja oma oskusi arendada. Tööandjate hinnangul annab noortele võimalusi juurde motiveeritus, kohusetundlikkus ja valmidus kohaneda muutuvate olukordadega. Üldiselt peetakse oluliseks, et noored oleksid tööle orienteeritud, iseseisvad ja paindlikud, need isikuomadused aitavad noortel tööturul edukamalt toime tulla. Majutus- ja toitlustussektori tööandjad tõid välja, et nende jaoks on olulised

isikuomadused ka noore positiivne suhtumine, iseseisvus ja meeskonnatööoskus. Hulgi- ja jaekaubanduse sektoris need isikuomadused eraldi välja ei tulnud (vt tabel 2).

Tabel 2. Olulised noorte isikuomadused sektoripõhiselt

	Majutus- ja toitlustus	Hulgi- ja jaekaubandus
Isikuomadused	Kohusetunne	
	Töökus	
	Suhtlemisoskus	
	Motivatsioon	
	Paindlikkus	
	Kohanemisvõime	
	Koostöövalmidus	
	Initsiatiivikus	
	Positiivne suhtumine	
Iseseisvus		
Meeskonnatöö oskus		

Uuringu tulemusena selgus, et tööandjate jaoks ei ole noore haridustase värbamisel määrava tähtsusega. Oluline on noore soov õppida ja areneda. Üks respondent on toonud välja asjaolu, et pigem on jäetud värbamata mõni noor, kellel puuduvad sobivad isikuomadused, kuid ometi on kõrgem haridustase:

On juhtumeid, kus me oleme jätnud mõne inimese tööle võtmata, sest meile tundub, et on üle kvalifitseeritud ja jälle, kui me mõtleme, et see on nii suur meeskonnatöö, et peame seda silmas pidama, et need uued inimesed sobituksid olemasolevasse meeskonda. Et ma julgen küll öelda, et meie jaoks haridus ei ole küll nii oluline, pigem on ikkagi see, et me näeme, et inimene tahab seda tööd teha, et on valmis õppima. (R8)

Kirjalikult vastanud tööandjate hinnangul annab kõrgem haridustase kandideerimisel eelise (K1, K2). Seega saab väita, et haridus ja eelnevad õpingud siiski võivad tööturul kandideerides eelise anda, kuid ei ole antud sektorites siiski määrava tähtsusega.

Kui tööandjatega tehtud intervjuudest selgus, et haridus ei ole määrava tähtsusega ning olulisem on hoopis õppimissoov ja isikuomadused, siis ekspertintervjuust tuli välja, et haridus on pigem tööhõives osalemisel oluline tegur. Haridustase mõjutab otseselt noore edasisi tööalaseid väljavaateid, töötasu ja üldist elukvaliteeti. Mida madalam on haridustase, seda suurem tõenäosus on saada madalamat palka. Tööturul eelistatakse neid

noori, kellel on kõrgem või erialane haridus, kuna see annab tööandjale rohkem kindlustunnet, et noor on võimeline õppima ja tal on juba mingid teadmised olemas:

Kui sul ei ole haridust, siis seda raskem on silma jääda tööandjale. Et kindlasti see, mida konkreetsem, erialasem haridus on, mis massist eristab, see võib tulla siis kasvõi oma erihuvist või millestki, seda tõenäolisem on, on nagu jääda silma, kui sul on oskusi ja kogemusi. Aga teiselt küljest on ka siis see, et kui sul ei ole seda, et siis peab olema see valmisolek teha lihttööd madalama palga eest. (E1)

Paljud tööandjad on valmis pakkuma väljaõpet kohapeal ja andma noortele võimaluse proovida ja õppida ning areneda. Kaheksast tööandjast seitsmel (R1, R3–R8) on valmisolek võtta tööle ka alaealist. Kuna peaaegu kõikidel tööandjatel oli valmisolek võtta tööle alaealist, siis ei eeldatagi kõrge haridustaseme olemasolu. R1 juhtis tähelepanu sellele, et suveperioodil ei oma haridus tähtsust, kuid pikemaajalise töösuhte puhul eelistatakse noori, kellel on omandatud vähemalt keskharidus. Üks respondent on välja toonud asjaolu, et kuna pakutakse võimalust esimese töökogemuse saamiseks, siis ei ole realistlik eeldada, et noorel on haridustase kõrge:

Pigem ei ole noorte puhul haridustase oluline, sellepärast, et noh, see et kas ta on põhikooli lõpetanud või käib gümnaasiumis, noh see on alati teretulnud ja enamasti ka nii on, et ikkagi mingisugused õpingud on pooleli ehk siis kui ma räägin sellest, et me pakume noortele esimest töökogemust, siis ma ei saa päris lõpuni eeldada, et ta on valmis produkt. (R3)

Eriti on valmisolek olemas suveperioodil: „Meil on olnud peamiselt suvised töötajad, kes otsivad suviseks perioodiks hooajalist tööd. Kõige noorem töötaja, kes meil olnud on, on 15-aastane, aga tavaliselt ikkagi 16+ on olnud see, keda oleme võtnud tööle“ (R4). Sobivuse korral ollakse enamusel juhtudel alaealisele (R4–R8) valmis pakkuma peale suveperioodil töötamist pikaajalist töösuhet. See tähendab, et kui noor on näidanud ennast usaldusväärse ja õppimisvõimelise töötajana, siis on tööandjad valmis pakkuma võimalust sobival ametikohal jätkamist.

Tööandjate kogemus noorte tööle võtmisel on valdavalt positiivne, kuid esineb ka negatiivseid kogemusi. Negatiivsete kogemustena toodi välja noorte püsimatus, tihe töökohtade vahetamine, vähene kohusetundlikkus ja madal pingetaluvus (R1, R2, R5, R6). Põhilised murekohad on seotud tööharjumuste ja vastutustunde kujunemisega.

Noored ei jõua alati õigeaegselt tööle või loobuvad liiga kergekäeliselt, sageli juba väheste raskuste ilmnemisel: „Kui noor on liiga palju vahetanud oma töökohti, siis see minu jaoks väga hea ei ole. Kui ta on päris noor ja ma näengi, et ta on suveperioodidel nagu käinud kuskil aitas, siis see on teine lugu“ (R1). Tihe töökohtade vahetamine võib viia olukorrani, kus noorel koguneb lühikese aja jooksul mitu katkestatud või lühiajalist töösuhet, mis omakorda võib mõjutada tema usaldusväarsust tulevaste tööandjate silmis: „Lojaalsus ja stabiilsus olulised ja just mitte see, et ma proovin ühte tööd ja teist tööd ja kolmandat, vaid et ma võtan ühe asja ja töötan ennast üles profiks“ (R2). Tööandjate hinnangul võib selline ebastabiilsus tuleneda noorte madalamast pingetaluvusest ning vähesest oskusest tulla toime keerukate või ootamatute olukordadega. Sageli puudub noortel ka teadlikkus sellest, et erinevad tööalased väljakutsed on osa õppimisprotsessist ning pakuvad väärtuslikke kogemusi.

Olenemata sellest, et osad tööandjad tõid välja mõningaid negatiivseid kogemusi noorte tööhõives osalemise kohta, ei tähendanud see, et neil positiivseid kogemusi ei oleks. Kõik tööandjad, ka need, kes negatiivseid kogemusi nimetasid, tõid välja lisaks ka positiivset (vt tabel 3).

Tabel 3. Tööandjate kogemused noorte tööhõives osalemisel

	Negatiivsed kogemused	Positiivsed kogemused
Tööandjate kogemused	Püsimatus	Rõõm
	Lühiajalised töötamised	Värskus
	Vähene kohusetundlikkus	Paindlikkus
	Madal pingetaluvus	Innovatiivsus
		Digipädevus

Intervjuude põhjal tuli üksmeelselt esile arusaam, et noored on tööturu tulevik ja neile võimaluse andmine on oluline. See arusaam peegeldab ka laiemat ühiskondlikku vastutust, mis seisneb noorte tööharjumuste kujundamises ja nende sujuvas integreerimisel tööturule. Noore värbamine toob kasu ka ülejäänud kollektiivile, kuna noored toovad kaasa nooruslikku mõtlemist ja innovatiivsust. R3, R4, R7, R8 tõid välja vaid positiivseid kogemusi. Lisaks on ettevõtete esindajad välja toonud, et noored on tööaja osas paindlikud ning sageli digipädevamad kui vanemaealised töötajad. Tööaja suhtes paindlik olemine võimaldab noori kaasata tööperioodidesse, mis võivad teistele töötajatele vähem sobida, näiteks õhtused ajad ja nädalavahetused. Kirjalikult vastanud

majutus- ja toitlustussektori tööandjal (K2) olid vaid positiivsed kogemused ning ta tõi eraldi välja noorte uuendusmeelsuse ja värske energia. Teisel, kirjalikult küsimustele vastanud hulgi- ja jaekaubandussektori tööandjal (K1), oli nii positiivseid kui negatiivseid kogemusi olnud, kuid ta tõi välja, et valdavalt on kogemused olnud siiski positiivsed. Seega vastanute arvamus ühtis osaliselt. Tööandjate valdavalt positiivsed kogemused viitavad sellele, et noorte kaasamine võib toetada organisatsiooni pikaajalist arengut, pakkudes mitte ainult tööjõudu, vaid ka uuendusmeelsust.

Noorte motiveeritus ühe tööandja juures püsida sõltub suuresti ka töötingimustest ja võimalustest. Ettevõtjate hinnangul võiks noort ühe tööandja juures püsima motiveerida arenguvõimaluste pakkumine (R3, R5, R7, R8). Lisaks tõid arenguvõimaluste olemasolu tähtsuse välja kaks kirjalikult vastanud tööandjat (K1, K2). Oluliseks peeti ka töökeskkonda ja sealseid häid suhteid. Selle tõid intervjuus välja peaaegu kõik ettevõtete esindajad. Noorte pingetaluvus on madalam: „Stressivaba töökeskkond on oluline, kuna ei tulda pingeolukordadega toime. Puuduvad oskused“ (R2). Lisaks on tööandjate (R1, R3, R4, R6–R8) hinnangul palk oluline, kuid see ei ole tööandjate arvates esmatähtis. Tähtsamaks peetakse arenemisvõimalusi ja töökeskkonda: „Tähtis on palk, aga see ei ole esikohal. Pigem töökeskkond ja sealsed suhted. Teised noored“ (R1). Veel arvavad tööandjad, et noorele paindlike töötingimuste pakkumine võiks teda motiveerida töökohal püsima. Ettevõtete esindajad tõid välja, et noorte jaoks on oluline puhkamine ja ka oma tegevuste tegemine, seetõttu paindliku töögraafiku võimaldamine annab võimaluse jagada oma töö- ja eraelu tegemisi.

Uuringu tulemused näitavad, et tööandjate jaoks ei ole noorte varasem töökogemus, oskused või haridustase määrava tähtsusega, olulisemad on noorte isikuomadused. Intervjueeritud tööandjad on valmis noortele tööd pakkuma tingimusel, et noor ise soovib ja on motiveeritud uusi teadmisi ning oskusi omandama. Kuigi osadel tööandjatel on noorte tööle võtmisel esinenud negatiivseid kogemusi, tõid kõik tööandjad siiski esile ka positiivseid kogemusi. Lisaks toodi välja, et noorte motiveerimiseks ja tööalase stabiilsuse tagamiseks on vajalikud arenguvõimalused ja toetav töökeskkond ning sealsed head suhted, mis aitaksid noorel püsida ühe tööandja juures pikemalt.

2.3.2. Noorte tööhõive toetamise võimalused

Järgnevas alapeatükis toob töö autor välja uuringus selgunud tööandjate pakutavad võimalused noortele. Lisaks tuuakse välja tööandjate ootused Töötukassale, et noorte tööhõives osalemist rohkem toetada. Tööandjate seisukohti kõrvutatakse ekspertarvamusega.

Kaheksast ettevõttes seitse (R1–R4, R6–R8) on valmis enda ettevõttesse praktikante võtma. Ollakse avatud ja valmis pakkuma väljaõpet: „Valmisolek olemas. Kui praktikal läheb hästi siis valmisolek ka tööd pakkuda. Noored on käivitav jõud, neil on arengupotentsiaali“ (R3). R3, R4, R7, R8 teevad praktikantide leidmise eesmärgil koostööd Tartu Rakendusliku Kolledžiga. Lisaks on koostöö välja toonud kaks kirjalikult vastanud ettevõtte esindajat (K1, K2). Tööandjad on öelnud, et praktika võimaldamine annab võimaluse noorel tööd proovida ja seeläbi juba selgusele jõuda, kas see töö võiks olla tema jaoks. Lisaks on see tööandjatele väärtus, kuna nähakse noore valmisolekut antud tööd teha ja sobivusel saab noor jääda pikemalt tööle. Üks respondent on toonud välja järgneva:

Meie juurde saab, / .../ nüüd ma olen võib-olla rohkem võtnud selle sihi, et meil on neid tarku inimesi vaja ja kuidagi siis me oleme otsinud aktiivsemalt ka neid praktikante, kes siis kontakti looks ettevõttega ja tunneks siis noh, et ühel hetkel võib-olla ta saab siis tulla ka tööle. (R2)

R5 ei ole valmis praktikante võtma, kuna keeruline on juhendaja leidmine. Pigem pakuvad tihti tööampsu võimalust. Samas tõi respondent välja asjaolu, et kui keegi neile praktikale kandideerib, siis vaadatakse individuaalselt ja püütakse leida lahendusi.

Tartumaa tööandjate üks peamisi ootusi on, et Töötukassa jõuaks rohkem tööandjateni, pakkudes teavet ja tuge, eriti noorte värbamisel ja tööpraktikate korraldamisel (R3, R4, R7, R8). Tööandjatel on sageli kahtlused ja kartused noorte tööle võtmisel, kuna puudub selge arusaam sellest, milliseid toetusi ja teenuseid Töötukassa pakub ning kuidas need aitaksid noorte tööhõives osalemist lihtsustada: „Tööandjatel on hirmud noore tööle võtmisel, millel minu hinnangul ei ole tagapõhja, vähemalt enda kogemustest rääkides. Töötukassa võiks toeks olla tööandjate hirmude vähendamisel“ (R4). Tööandjad tõid välja, et Töötukassa teavitustöö toetusmeetmetest peaks olema tihedam.

Ekspertintervjuust Tartumaa Töötukassa noorte valdkonnaga tegeleva juhtivkonsultandiga selgus, et tegelikkuses on Töötukassal mitmesuguseid toetusmeetmeid ja teenuseid, mis on suunatud noorte tööturule sisenemise ja seal püsimise toetamiseks. Samuti tuli välja, et noored on Töötukassas üks prioriteetsemaid sihtrühmi ning nende toetamiseks töötatakse pidevalt välja uusi lähenemisviise. E1 tõi välja asjaolu, et eelmisel aastal osales Tartumaa Töötukassa näiteks noortele suunatud pilootprojekti, kus rohkem tuge vajavaid noori nõustati iga kahe nädala tagant. Noorteni on oluline jõuda võimalikult varakult, seetõttu pannakse rõhku individuaalsetele nõustamistele, tehakse koostööd tööandjate, koolide ja erinevate teiste spetsialistidega.

Tööandjad on valmis noori välja õpetama, koolitama, et toetada nende arenguvõimalusi. Kõik intervjuueeritavad tõi välja, et pakuvad koolitusvõimalusi ja kirjalikult vastanud ettevõtjad (K1, K2) andsid samuti info, et pakuvad koolitusvõimalusi. Lisaks on välja toodud, et noor ei pea alustama üksinda, tal on kõrval kogenud kolleeg, kes teda esialgu toetab ja õpetab (R2–R3, R5–R8). Rohkem toodi veel lisaks välja ettevõttesiseste soodustuste saamise võimalus ja ühisüritustel osalemise võimalus, mis võiksid samuti toetada noore tööl püsimist.

Tööandjatega läbi viidud intervjuudest selgus, et tööandjate teadlikkus Töötukassa poolt pakutavatest võimalustest, noorte tööhõives osalemise toetamiseks, on vähene (R1, R2, R5, R6). Kuigi mõningane teadmine üksikute teenuste kohta oli olemas, puudus tööandjatel täpne selgus, milliseid toetusmeetmeid Töötukassa pakub ja kuidas neid võimalik saada on. E1 sõnul on tööandjatega koostöö tegemiseks Tartumaa Töötukassal kolm tööandjate konsultanti, kellega tööandjad saavad ise ühendust võtta ja kes ise aktiivselt tööandjatega suhtluses on. Tööandjate konsultandid annavad ettevõtjatele infot Töötukassa toetusmeetmete ja võimaluste kohta. Lisaks on iga aasta korraldatud nii kevadel kui sügisel värbamispäevi, kus tööandjad saavad osaleda ja luua otsekontakti tööotsijatega.

Veel tõi E1 välja, et toetusmeetmetest on olemas näiteks esimese töökoha palgatoetuse võimalus, koolituskulude hüvitamise võimalused, need toetused teevad tööandjale noore tööle võtmise majanduslikult soodsamaks. Lisaks tööandjatega koostööle rõhutas E1 koostöö tegemist kohalike omavalitsustega, kriminaalhooldajatega, noortegarantii tugisüsteemi spetsialistidega, tugiisikutega, koolidega. Korraldatakse erinevad

võrgustikukohtumisi, kuhu kaasatakse ka noore lähedasi. Kõike seda tehakse noore tõhusama toetamise ja teadlikkuse tõstmise eesmärgil.

Uuringu tulemustest selgus, et osad tööandjad ei tea Töötukassa võimalustest üldse midagi (R4, R7, R8). Lisaks kinnitas üks kirjalikult vastanutest, et ei tea toetusmeetmetest midagi (K1). R3 teadis Töötukassa pakutavaid võimalusi, kuid tunnistas, et teab võimalustest vaid seetõttu, et tema tuttav töötab Töötukassas ja on pakkunud võimalusi kasutada:

Töötukassa võib-olla peaks rohkem, veel rohkem jõudma nagu tööandjateni. Sellepärast, et enda kogemusest võin ka öelda, et, et mina kõiki ei teadnud. Et mul on lihtsalt vedanud, sest mul töötab enda väga hea tuttav töötaja, töötukassas, kes on mulle öelnud, kuule, sa saad seda ka võta-kasuta, aga ma usun, et neid inimesi on väga palju, kes tegelikult ei tea. (R3)

Tööandjad tõid välja asjaolu, et tegelikkuses oleks tihedam koostöö tööandjate ja Töötukassa vahel väga vajalik, kuna vähendaks tööandjate hirme ja võimaldaks tööandjatel noori rohkem toetada, kasutades erinevaid Töötukassa poolt pakutavaid toetusmeetmeid.

Ekspertintervjuust tuli välja, et tegelikkuses on võimalusi mitmeid:

Ma arvan, et neid võimalusi on väga palju. Et alates sellest inimlikust kontaktist ja toe pakkumisest meie nõustajate poolt. / .../ Võimalus osaleda erinevatel veebiseminaridel, siis meil on veel erinevad koolitused, erinevad muud teenused, näiteks igasugused karjääriteenused. / .../ Siis oluline on ka igasugused need tasemeõppetoad, tööpraktikad, mida Töötukassa abil saab. / .../ Meil on siin Lõuna-Eesti Karjäärikeskus, kus on siis erinevad võimalused erinevate ametite proovimiseks. / .../ Siin koolid, klassid käivad. See on väga suur asi. / .../ Meil on ka psühholoogilise toe pakkumise võimalused, võlanõustamine, sõltuvusnõustamine. (E1)

Uuringust selgus, et Tartumaa tööandjad vajavad Töötukassaga tõhusamat infovahetust, selleks et noorte tööhõives osalemist paremini toetada. Samuti esitasid tööandjad mitmeid ettepanekuid, kuidas Töötukassa teenuseid täiustada ja kohendada, et need vastaksid paremini tööandjate ja noorte vajadustele. R1 on välja toonud, et valmis võtma ka

erivajadusega noori, kuid neil peaks olema Töötukassa poolt sellisel juhul tugiisik, kes aitaks tööülesannete selgitamisel ja täitmisel. Veel toodi välja vajadus transpordi järele: „Osad noored, kes tulevad, neil pole ju autojuhilube, bussid ei liigu alati, sest tööajad on sellised, et näiteks peavad tulema väga vara hommikul tööle või saavad hilja koju, Töötukassa võiks selles osas toetada“ (R5). Veel motiveeriks ja toetaks noori R7 ja R8 hinnangul põnevad inspiratsioonipäevad ja koolitused, mis oleksid vahelduseks tööpõhistele koolitustele. R1, R2 ja R6 ei osanud esialgu Töötukassalt midagi oodata, kuid pikemal mõtlemisel oskasid samuti välja tuua näiteks koolitusvõimaluste võimaldamise.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et tööandjatel on valmisolek noori tööle võtta, kuid oluline on tõsta teadlikkust Tartumaa Töötukassa pakutavatest toetusmeetmetest. Samuti esitati mitmeid ettepanekuid, mis võiksid soodustada noorte tööhõives osalemist. Ekspertintervjuust selgus, et Töötukassal on olemas võimalused noorte tööhõives osalemise toetamiseks. Lisaks püütakse jõuda tööandjateni ja teha koostööd tööandjate ja erinevate spetsialistidega, et noori paremini toetada. Tartumaa tööandjad pakuvad noortele mitmekesiseid töövõimalusi, sh praktika- ja väljaõppevõimalusi, olles paindlikud tööaja osas. Tööandjad on avatud noorte kaasamisele, pakkudes neile väljaõpet ja võimalust oma oskusi arendada.

2.4. Arutelu, järeldused ja ettepanekud

Käesolevas alapeatükis võrreldakse teoreetilises kirjanduses käsitletut lõputöö raames läbiviidud kvalitatiivse uuringu tulemustega. Selle põhjal kujunevad arutelu ja järeldused. Tuginedes uuringu tulemustele ja teadusallikatele, tehakse ettepanekuid Tartumaa Töötukassa osakonnajuhatajale eesmärgiga toetada noori tõhusamalt tööhõives osalemisel. Samuti esitatakse vastused töös püstitatud uurimisküsimustele.

Noorte töötus on sageli tingitud vähestest tööturu teadmistest, kutseoskustest ja kogemustest, mis takistavad vajalike uute oskuste kujunemist (Abzhan *et al.*, 2020, lk 3438). Uuringu tulemuste põhjal võib väita, et need ei ühti teoreetilise kirjanduse seisukohtadega. Tartumaa hulgi- ja jaekaubanduse ning majutus ja toitlustus valdkonna tööandjad peavad eelkõige oluliseks noore tahet õppida, arenda. Lisaks on olulised noore isikuomadused. Töötamiseks sobilikeks isikuomadusteks peetakse eelkõige

kohusetundlikkust ja töökust. Tööandjad kinnitasid, et varasemad teadmised ja oskused ei ole esmatähtsad. See lähenemine on kooskõlas inimkapitali teooriaga, mille järgi kujunevad oskused ja teadmised etappide kaupa, iga uus kogemus ja uue teadmise omandamine toetab järgmise etapi omandamist (Valk & Silm, 2015, lk 17). Järeldusena saab väita, et inimkapitalil on seos tööhõives osalemisega.

Madalama haridustasemega noorte töötuse määr on võrreldes kõrgemalt haritud noorte töötuse määraga kõrgem, mis näitab, et haridusel on oluline roll tööhõives osalemisel (Kazjulja & Saar, 2014, lk 116; Klešić & Lehne, 2018, lk 23; Unt, 2014, lk 26). Uuringu tulemustest tuleb välja, et suurem osa tööandjatest ei pea haridust oluliseks ja on valmis enda ettevõttesse tööle võtma ka madalama haridustasemega noori. Ekspertarvamus ei ühtinud tööandjate arvamusel, kuid ühtib teoreetilise kirjandusega. Eksperti hinnangul on haridus määrava tähtsusega. Mida kõrgem või erialasem haridus, seda suurem tõenäosus saada sobivale töökohale tööle ja teenida suuremat töötasu ning seeläbi tagada paremaid elutingimusi. Käesoleva lõputöö raames läbiviidud tulemustele tuginedes ja vaadates Tartumaa noorte töötuse määra haridustaseme lõikes, saab väita, et haridusel siiski on noorte tööhõives osalemisel oluline roll.

Noorte seas on ühe tööandja juures pikaajaliselt töötamine harvem, mis piirab võimalust töö käigus väärtuslikke oskusi omandada ja edasi anda (Krusell *et al.*, 2020, lk 77). Sellised nähtused on seotud noorte piiratud tööalaste kogemuste ja vähese teadmistega tööturu toimimisest, mis raskendab neil konkurentsitihedas keskkonnas toimetulekut (Abzhan *et al.*, 2020, lk 3438). Lõputöö uuringu tulemustest tuli välja, et Tartumaa tööandjate kogemused noorte tööle võtmisel on valdavalt positiivsed. Samas tõdeti, et noored loobuvad tihti töökohtadest, kui tingimused ei vasta nende ootustele, mis omakorda toob kaasa lühiajalisi tööperioode. See on tööandjate hinnangul tingitud noorte vähesest suutlikkusest ühel kohal püsida ja noorte madalast pingetaluvusest. Samuti on leitud, et töötus võib vähendada noore inimkapitali, mida pikemalt kestab töötus, seda keerulisem on tööle saada (Euroopa Komisjon, 2017, lk 2). Arvestades uuringus ilmnunud lühiajalisi tööperioode ja noorte vähest tööelus püsimist, on oluline rakendada toetavaid sekkumisi juba varakult, et soodustada stabiilset tööturul osalemist ning vältida töötuse pikaajaliseks muutumist.

Läbiviidud uuringu tulemused näitavad, et Tartumaa tööandjad on valmis looma noortele toetava keskkonna tööturul osalemiseks, pakkudes võimalusi nii tööpraktikaks, tööle sisseelamiseks kui ettevõttesiseseks arenguks. Selline valmisolek näitab, et tööandjad saavad olla olulised partnerid noorte tööalase arengu ja tööhõivesse kaasamise toetamisel.

Heaks näiteks on Saksamaa töökohapõhine väljaõppe mudel, kus koolis käivad noored omandavad samaaegselt haridust ja praktilist töökogemust. Selline süsteem aitab ennetada noorte töötust ja toetab nende sujuvat üleminekut tööturule. Uuringud näitavad, et tööandjate aktiivne kaasatus aitab noortel arendada vajalikke oskusi ja vähendada tööturule sisenemise takistusi. (Deissinger, 2015, lk 557; Gonon, 2014, lk 1) Tööandjate valmisolek noori tööhõives osalemisel toetada soodustab oskuste ja kogemuste kujunemist ning aitab pikemas perspektiivis kaasa noorte töötuse vähendamisele.

Lõputöö raames läbi viidud uuringu tulemustest selgub, et Tartumaa tööandjatel on samuti valmisolek noortele tööpraktika võimalust pakkuda. Lisaks toob tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA välja, et just kutseharidusega töötajate vajadus kasvab, mis rõhutab praktika- ja väljaõppevõimaluste tähtsust veelgi (Krusell *et al.*, 2020, lk 70). Noorte kaasamine toob ettevõttesse värskust ning toetab ka laiemat tööjõupuuduse leevendamist (Youth Futures Foundation, 2021, lk 2–3). Uuringu tulemuste põhjal, saab teha järelduse, et noortele praktikakoha võimaldamine on oluline.

Tulemuslik noorte kaasamine tööturule sõltub eri osapoolte omavahelisest koostööst (Ricucci *et al.*, 2021, lk 287). Lõputöö raames läbi viidud uuringust selgus, et tööandjad ei ole suures osas Töötukassa võimalustest teadlikud. Intervjuust eksperdiga selgus, et tegelikkuses on Töötukassal nii noorte kui tööandjate toetamiseks erinevaid toetusmeetmeid. Noorte töötuse määra vähendamiseks luuakse igal aastal erinevaid algatusi ja võimalusi, et soodustada noorte tõhusamat tööhõives osalemist (Caliendo & Schmidl, 2016, lk 1). Eeltoodule tuginedes saab teha järelduse, et tööandjad ei pöördu Töötukassa poole, sest ei ole teadlikud sealsetest toetusmeetmetest.

Uuringu tulemuste ja teoreetilise käsitluse võrdlusel saab järeldada, et noorte edukas osalemine tööturul ei sõltu vaid formaalsest haridustasemest. Tartumaa hulgi- ja jaekaubanduse ning majutus- ja toitlustussektori tööandjad on valmis noortele

töövõimalusi pakkuma ka madalama haridustaseme olemasolul. Oluline roll on noorte tahtmisel tööd teha, noorte isikuomadustel ja õppimisvalmidusel. Samas kinnitavad ekspertarvamus ja statistilised andmed, et kõrgem haridustase annab paremad võimalused püsivaks tööhõiveks ja majanduslikuks kindlustatuseks. Oluline on tööandjate ja Töötukassa koostöö tihendamine. Samuti noorte ja tööandjate teadlikkuse suurendamine olemasolevatest toetusmeetmetest.

Eeltoodust tulenevalt teeb töö autor ettepanekud Tartumaa Töötukassa osakonnajuhatajale:

- Korraldada kord kuus veebiseminar eesmärgiga tõsta tööandjate teadlikkust Töötukassa poolt pakutavatest tugimeetmetest.
- Korraldada kord kuus Töötukassas töötuna arvel olevatele noortele kohtumine vähemalt ühe tööandjaga, mille raames tutvutakse tööandja tegevuse ja töökeskkonnaga, eesmärgiga luua vahetu kontakt noorte ja tööandjate vahel ning toetada noorte teadlikumat karjäärivalikut.
- Korraldada vähemalt kaks korda aastas praktikaüritusi eesmärgiga tõsta tööpraktikate arvu ja viia kokku noored tööandjatega.
- Korraldada tööandjate, haridusasutuste ja noorte kokkuviimise eesmärgil kord aastas kevadeti inspiratsioonipäevi.

Kokkuvõttes saab öelda, et uurimistöö eesmärk saavutati ja uurimisküsimustele leiti vastused. Esimese uurimisküsimuse raames uuriti Tartumaa tööandjate ootusi ja kogemusi noorte tööhõives osalemisel. Selgus, et peamised ootused on noore tahe õppida ja töötada ning isikuomadused, mis toetavad tööturul hakkama saamist. Tööandjate kogemused noorte tööle võtmisel on valdavalt positiivsed. Teise uurimisküsimusega uuriti kuidas Tartumaa Töötukassa saab noori tööhõives osalemisel toetada. Tulemusena selgus, et Töötukassa pakub noortele erinevaid toetusmeetmeid, mille hulgas on olulisemad tööpraktika võimaldamine ja noorte tööhõives osalemise toetamine. Noorte tööhõives osalemise toetamiseks pakutakse näiteks esimese töökoha palgatoetust, koolituskulude hüvitamise võimalusi ning tööandjatele suunatud nõustamist. Oluline on tõsta tööandjate teadlikkust Töötukassa pakutavatest tugimeetmetest noortele ja noorte töölevõtmisel, et seeläbi toetada noorte tööturule sisenemist ja pikemaajalist tööhõivet.

KOKKUVÕTE

Noorte tööhõives osalemine on ühiskondlikult aktuaalne ja oluline teema, kuna see mõjutab mitte ainult noorte tööellu integreerumist, vaid ka laiemalt tööturu ja ühiskonna arengut. Demograafiline muutus, mille tulemusena sündimus on madalam ja eluiga pikeneb, toob kaasa vajaduse tõhustada noorte tööhõives osalemist. Uuringud näitavad, et noored seisavad sageli tööturule sisenemisel ja seal osalemisel silmitsi erinevate takistustega. Takistusteks võivad olla vähesed töökogemused, puudulikud oskused, madal haridustase ja piiratud teadmised tööturu toimimisest.

Lõputöö koosneb kahest põhiosast, teoreetilisest ja empiirilisest peatükist. Esimeses peatükis andis töö autor, akadeemilisele kirjandusele tuginedes, ülevaate tööturu arengust ja tööturu seosest inimkapitali teooriaga. Tähelepanu all on noorte tööhõives osalemine ja hariduse roll tööturule sisenemisel ning seal püsimisel. Noorte tööturul osalemise võimalused sõltuvad suuresti tema varasematest kogemustest, omandatud teadmistest ja arendatud oskustest. Investeeringud haridusse on olulised, kuna iga omandatud teadmine täiendab ka inimkapitali. Inimkapitali arendamine aitab noorel püsida konkurentsivõimelisena. Selleks, et noored integreeruksid paremini tööellu on vajalik erinevate spetsialistide ja asutuste vaheline koostöö. Määrava tähtsusega on tööandjate kaasamine ja teadlikkuse tõstmine.

Lõputöö teises, empiirilises peatükis käsitletakse noorte tööhõivet ja toetavaid meetmeid Tartumaal. Lisaks kirjeldatakse uurimisprotsessi ja uurimistulemusi. Peatükk annab ülevaade Tartumaa hulgi- ja jaekaubanduse ning majutus- ja toitlustusvaldkonna tööandjate seas läbi viidud kvalitatiivsest uuringust. Poolstruktureeritud intervjuu viidi läbi kaheksa respondendiga. Samuti vastasid intervjuuküsimustele kirjalikult kaks tööandjat, kes töökohustuste tõttu silmast-silma ega veebi vahendusel osaleda ei saanud. Lisaks tehti ekspertintervjuu Tartumaa Töötukassa eksperdiga. Intervjuuküsimused

koostati töö teooriale ja uurimiseesmärgile tuginedes. Lõpuks on arutelu, järeldused ja ettepanekud.

Uuringu tulemustest selgus, et Tartumaa hulgi- ja jaekaubanduse ning majutus- ja toitlustusvaldkonna tööandjad on valmis noortele tööhõives osalemise võimalust pakkuma. Ootusteks on, et noorel oleks tahe ja õppimissoov. Isikuomadustest toodi välja kohusetundlikkuse ning töökuse olemasolu tähtsus. Tööandjate kogemused noorte tööhõives osalemise kohta olid samuti valdavalt positiivsed. Lisaks tõi Tartumaa Töötukassa ekspert välja erinevaid Töötukassa poolt pakutavaid toetusmeetmeid noorte ja tööandjate toetamiseks. Lähtuvalt saadud tulemustele tegi töö autor ettepanekuid Tartumaa Töötukassa osakonnajuhatajale, eesmärgiga noori tööhõives osalemisel tõhusamalt toetada.

Kokkuvõttes saab öelda, et lõputöö eesmärk, välja selgitada 16–26-aastaste noorte tööhõives osalemist soodustavad ja takistavad tegurid ning teha noorte tõhusamaks toetamiseks ettepanekuid Tartumaa Töötukassa osakonnajuhatajale, saavutati. Lõputöö tulemusena tulid välja probleemkohad ja arenguvõimalused, mille põhjal tegi töö autor ettepanekud Tartumaa Töötukassa osakonnajuhatajale. Ettepanekute eesmärk on toetada noorte sujuvamat tööturule sisenemist ja aidata kaasa Töötukassa ning tööandjate koostöö tõhustamisele noorte tööhõive edendamisel. Noorte tööhõives osamine on oluline ja aktuaalne teema, seetõttu teeb töö autor ettepaneku, et tulevikus võiks jätkata antud uurimisteema arendamist, keskendudes eri sektori tööandjate kogemustele ja ootustele noorte tööhõives osalemisel. Lisaks annab eeltoodud uuringu läbi viimine võimaluse tõsta tööandjate teadlikkust erinevatest koostöö võimalustest teiste asutuste ja spetsialistidega, mis omakorda julgustaks tööandjaid pakkuma noortele rohkem töö- ja arenguvõimalusi.

VIIDATUD ALLIKAD

- Abzhan, Z., Bekzhanova, T., Nukesheva, A., Abdurakhmanov, M., Aitkhozhina, L., & Bulkhairova, Z. (2020). Peculiarities of youth unemployment: a case study. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(4), 3438–3454. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.4\(57\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.4(57))
- Adhabi, E. A. R., & Anozie, C. B. (2017). Literature review for the Type of Interview in Qualitative Research. *International Journal of Education*, 9(3), 86–97. <https://doi.org/10.5296/ije.v9i3.11483>
- Ahn, J., An, Z., Bluedorn, J., Ciminelli, G., Koczan, Z., Malacrino, D., Muhaj, D., & Neidlinger, P. (2019). Work In Progress: Improving Youth Labor Market Outcomes in Emerging Market and Developing Economies. *IMF Staff Discussion Notes*, 19(02), 2–30. <https://doi.org/10.5089/9781484393901.006>
- Arenguseire Keskus. (2018). *Tööturg 2035. Tööturu tulevikusuunad ja -stsenaariumid*. https://arenguseire.ee/wp-content/uploads/2021/02/tooturg_2035_tooturu_tulevikusuunad_ja_stsenaariumid_a4_veeb.pdf
- Ayhan, F. (2016) Youth unemployment as a growing global threat. *Актуальні Проблеми Економіки*, 181(7), 262–269.
- Bardak, U. (2014). Labour market and education: Youth and unemployment in the Spotlight. In *IEMed. Mediterranean Yearbook 2014* (pp. 78–84). European Institute of the Mediterranean. <https://www.iemed.org/publication/labour-market-and-education-youth-and-unemployment-in-the-spotlight/>
- Beilmann, M., Otstavel, S., Kõiv, K., & Paabort, H. (2022). NEET-staatuses noored teenuste ja programmide võrgusilmas: kuidas paremini toetada mitteõppivaid ja -töötavaid noori? *Sotsiaaltöö*, (4), 81–93. <https://tai.ee/et/sotsiaaltoe/neet-staatuses-noored-teenuste-ja-programmide-vorgusilmas-kuidas-paremini-toetada>

- Caliendo, M., & Schmidl, R. (2016). Youth unemployment and active labor market policies in Europe. *IZA Journal of Labor Policy*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.1186/s40173-016-0057-x>
- Chesters, J., & Wyn, J. (2019). Chasing rainbows: How many educational qualifications do young people need to acquire meaningful, ongoing work? *Journal of Sociology*, 55(4), 670–688. <https://doi.org/10.1177/1440783319888285>
- Deissinger, T. (2015). The German dual vocational education and training system as ‘good practice’? *Local Economy*, 30(5), 557–567. <https://doi.org/10.1177/0269094215589311>
- Döringer, S. (2021). The problem-centred expert interview. Combining qualitative interviewing approaches for investigating implicit expert knowledge. *International Journal of Social Research Methodology*, 24(3), 265–278. <https://doi.org/10.1080/13645579.2020.1766777>
- Eesti Töötukassa. (s. a.-a). *Registreeritud töötud* [andmebaas]. Loetud 4. märts 2025 aadressil <https://www.tootukassa.ee/et/statistika-ja-uuringud/peamised-statistilised-naitajad/registreeritud-tootud>
- Eesti Töötukassa. (s. a.-b). *Teenused ja hüved*. Loetud 6. märts 2025 aadressil <https://www.tootukassa.ee/et/teenused/tootsingud/noorele>
- Erlingsson, C., & Brysiewicz, P. (2017). A hands – on guide to doing content analysis. *African Journal of Emergency Medicine*, 7(3), 93–99. <https://doi.org/10.1016/j.afjem.2017.08.001>
- Euroopa Komisjon. (2017). *Euroopa poolaasta temaatiline teabeleht: Aktiivne tööturupoliitika*. https://commission.europa.eu/document/download/a42d806a-7007-498f-a758-b95abd63a1f0_et?filename=european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_et.pdf
- Euroopa Komisjon. (2022). *Kutseharidus ja -õpe: Oskused tänaseks ja tulevikuks*. Euroopa Liidu Väljaannete Talitus. <https://op.europa.eu/webpub/empl/VET-skills-for-today-and-future/pdf/KE0621179ETN.pdf>
- Giziene, V., & Simanaviciene, Z. (2015). The Impact of Human Capital on Labour Market: Lithuanian Case. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 191, 2437–2442. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.331>

- Gonon, P. (2014). What makes the Dual System to a Dual System? A new Attempt to Define VET through a Governance Approach. *Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, (25). <https://doi.org/10.5167/uzh-103538>
- Haridus- ja Teadusministeerium. (2021). *Haridusvaldkonna arengukava 2021–2035*. https://www.hm.ee/sites/default/files/eesti_haridusvaldkonna_arengukava_2035_sei_suga_2020.03.27.pdf
- Haridus- ja Teadusministeerium. (2024). *Haridus- ja noorteprogramm 2024–2027*. <https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2024-03/Haridus-%20ja%20noorteprogramm%202024-2027%20%281%29.pdf>
- Isikundmete kaitse seadus. (2019). *Riigi Teataja I*, 04.01.2019, 11; *Riigi Teataja I*, 31.12.2024, 44. <https://www.riigiteataja.ee/akt/IKS>
- Islam, M. A., & Aldaihani, F. M. F. (2022). Justification for Adopting Qualitative Research Method, Research Approaches, Sampling Strategy, Sample Size, Interview Method, Saturation, and Data Analysis. *Journal of International Business and Management*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.37227/JIBM-2021-09-1494>
- Järve, J., Seppo, I., & Räis, M. L. (2016). *Põhikoolijärgsed haridusvalikud*. Haridus- ja Teadusministeerium. https://hm.ee/sites/default/files/documents/2022-10/haridusmin_pohikoolijargsed_haridusvalikud_30112016.pdf
- Kaevats, M., & Kulbok-Lattik, E. (2018). Vaimult suureks. Ühiskondliku innovatsiooni alused. *Riigikogu Toimetised*, 38, 72–85. <https://rito.riigikogu.ee/wordpress/wp-content/uploads/2018/12/Vaimult-suureks.-%C3%9Chiskondliku-innovatsiooni-alused.-Kulbok-Lattik-Kaevats.pdf>
- Kang, Y. D. (2021). Determinants of youth unemployment: emperical analysis of OECD and EU member countries in 2000–2017. *Journal of Economic Development*, 46(3), 111–133. <https://jed.cau.ac.kr/archives/46-3/46-3-6.pdf>
- Kazjulja, M., & Saar, E. (2014). Haridustaseme mõju edule tööturul. S. Krusell (koost), *Muutuv majandus ja tööturg* (lk 116–132). Statistikaamet.
- Klešić, I., & Lehne, K. H. (2018). *Noorte töötus ja noorte integreerimine tööturule*. Euroopa Liidu Väljaannete Talitus. https://www.eca.europa.eu/sites/cc/Lists/ccdocuments/cc_audit_compendium/cc-audit_compendium_et.pdf
- Krusell, S., Rosenblad, Y., Michelson, L., & Lambing, M. (2020). *Eesti tööturg täna ja homme 2019–2027*. SA Kutsekoda <https://oska.kutsekoda.ee/wp->

- content/uploads/2020/05/T%C3%B6%C3%B6j%C3%B5%C3%B5uproгноosi-
l%C3%BChiaruanne_veeb.pdf
- Kõre, J. (2021). Kuidas leida tuge sotsiaaltöö teooriatest? Praktiku vaatenurk. *Sotsiaaltöö*, (2), 58–66. <https://www.tai.ee/et/sotsiaaltoo/kuidas-leida-tuge-sotsiaaltoo-teooriatest-praktiku-vaatenurk>
- Lagerspetz, M. (2017). *Ühiskonna uurimise meetodid: sissejuhatus ja väljajuhatus*. Tallinna Ülikooli Kirjastus.
- Leppik, M. (2020). *Kutse- ja kõrgharidusõpingud lõpetanute edukus tööturul 2018*. Haridus- ja Teadusministeerium. https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022-10/edukus_tooturul_2020_1.pdf
- Lindemann, K., & Unt, M. (2014). Alt üles ja ülevalt alla? Hariduskohortide teerajad viimasel kümnendil. K. Täht & M. Unt (toim), *Tööturu väljakutsed kõrgharidusele* (lk 31–47). OÜ Vali Press.
- Liotti, G. (2022). Labour market regulation and youth unemployment in the EU-28. *Italian Economic Journal*, 8(1), 77–103. <https://doi.org/10.1007/s40797-021-00154-3>
- Maksu- ja Tolliamet. (2025a, 24. aprill). *IV kv 2024. a tasutud maksud, käive ja töötajate arv* [andmebaas]. https://ncfailid.emta.ee/s/NMT8XKqFRHy4PCg/download/tasutud_maksud_2024_iv_kvartal.xlsx
- Maksu- ja Tolliamet. (2025b, 24. aprill). *Ettevõtluse statistika 2025* [andmebaas]. https://ncfailid.emta.ee/s/PTG4FPyT4oSaaGC/download/ettevotluse_statistika_2025.xlsx
- Noorsootöö seadus. (2010). *Riigi Teataja I*, 44, 262; *Riigi Teataja I*, 16.06.2020, 10. <https://www.riigiteataja.ee/akt/NTS>
- Oranga, J., & Matere, A. (2023). Qualitative Research: Essence, types and Advantages. *Open Access Library Journal*, 10(12), Article e11001. <https://doi.org/10.4236/oalib.1111001>
- Oras, K., Reiska, E., & Roosmaa, E. L. (2020). Ebakindla tööturuseisundi sotsiaalmajanduslikud mõjud ja strateegiad raskustega toimetulekuks. A. A. Allaste & R. Nugin (toim), *Noorteseire aastaraamat 2019–2020: Noorte elu avamata küljed* (lk 123–140). Eesti Noorsootöö Keskus. <https://api.hp.edu.ee/sites/default/files/2023-07/6%20osa.pdf>

- Podmenik, D., & Gorišek, M. (2020). Is youth unemployment in EU countries structural?. *Research in Social Change*, 12(2), 80–105. <https://doi.org/10.2478/rsc-2020-0010>
- Rahmani, H., & Groot, W. (2023). Risk Factors of being a youth not in Education, Employment or Training (NEET): A scoping review. *International Journal of Educational Research*, 120, Article 102198. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2023.102198>
- Ricucci, R., Ghislieri, C., Krasteva, V., Jeliaskova, M., Taru, M., & Rokicka, M. (2021). How young people experience and perceive labour market policies in four European countries. In M. Unt, M. Gebel, S. Bertolini, V. Deliyanni-Kouimtzi & D. Hofäcker (Eds.), *Social exclusion of youth in Europe: The multifaceted consequences of labour market insecurity* (pp. 263–291). Policy Press. <https://doi.org/10.51952/9781447358756.ch011>
- Rootalu, K. (2023, 14. juuni). Müüja, malevlane, marjakorjaja – kellena töötavad Eesti noored?. *Statistikaamet*. <https://stat.ee/et/uudised/muuja-malevlane-marjakorjaja-kellena-tootavad-eesti-noored>
- Rosenblad, Y., Leoma, R., & Krusell, S. (2022). *OSKA üldprognoos 2022–2031: Ülevaade Eesti tööturu olukorrast, tööjõuvajadusest ning sellest tulenevast koolitusvajadusest*. SA Kutsekoda <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2023/02/OSKA-Uldprognoos-2022-2031.pdf>
- Räis, M., & Perend, M.-L., (2023). *PIAAC 2023 Täiskasvanute oskused Eestis ja mujal maailmas*. Statistikaamet. https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2025-01/PIAAC_CY2_Eesti_riiklik_raport.pdf
- Scandurra, R., Cefalo, R., & Kazepov, Y. (2021). Drivers of youth labour market integration across European regions. *Social Indicators Research*, 154(3), 835–856. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02549-8>
- Serbak, K. (2018). *Mis mõjutab keskhariduseni jõudmist Eestis? Analüüs EHISe andmetel*. Haridus- ja Teadusministeerium. https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022-10/keskhariduseni_joudmine_kadi_serbak.pdf
- Shamsuddinova, S. (2024). The European Youth Guarantee scheme: A viable solution to youth unemployment? *International Review of Education* 70, 819–847. <https://doi.org/10.1007/s11159-024-10075-9>

- Sodirjonov, M. M. (2020). Education as the most important factor of human capital development. *ISJ Theoretical & Applied Science*, 84(4), 901–905. <https://doi.org/10.15863/TAS.2020.04.84.161>
- Sotsiaalkindlustusamet. (2025, 2. mai). *Noortegarantii tugisüsteem*. <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/ngts>
- Sotsiaalministeerium. (2020). *Analüüs varase töökogemuse soodustamiseks kooliealiste noorte seas*. <https://mkm.ee/sites/default/files/documents/2023-07/Anal%C3%BC%C3%BCs%20varase%20t%C3%B6%C3%B6kogemuse%20soodustamiseks%20kooliealiste%20noorte%20seas.pdf>
- Tartu Noorsootöö Keskus. (s. a.). *Tänavapõhine noorsootöö ehk MONO*. Loetud 7. märts 2025 aadressil <https://tntk.tartu.ee/mono/>
- Telpt, E. (2019). Noorte osalus hariduses ja tööturul. Haugas, L., & Hennoste, H (toim). *2018 Eesti piirkondlik areng: Noored Eestis* (lk 40–57). Statistikaamet. https://ank.ee/wp-content/uploads/2019/04/Eesti_piirkondlik_valjaanne_2018.pdf
- Tööturumeetmete seadus. (2023). *Riigi Teataja I*, 07.03.2023, 5; *Riigi Teataja I*, 27.09.2024, 13. <https://www.riigiteataja.ee/akt/TõMS>
- Unt, M. (2014). Noorte tööturule lülitumist mõjutavad protsessid Eestis. M. Unt & K. Täht (toim), *Tööturu väljakutsed kõrgharidusele* (lk 18–30). Archimedes.
- Valk, A. (2016). *Madala haridustasemega noored*. Haridus- ja Teadusministeerium. https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022-10/haridusmin_madala_haridustasemega_noorte_osakaal.pdf
- Valk, A., & Silm, G. (2015). *Haridus ja oskused: PIAAC uuringu temaatiline aruanne nr 6*. Haridus- ja Teadusministeerium. ADA. <http://hdl.handle.net/10062/46963>
- Volchik, V., Maslyukova, E., & Strielkowski, W. (2021). Youth labour market precarization in regional and urban centres. *Theoretical and Empirical Researches in Urban Management*, 16(4), 5–19. <https://www.jstor.org/stable/27076572>
- Wieland, C. (2015). Germany's dual vocational-training system: Possibilities for and limitations to transferability. *Local Economy*, 30(5), 577–583. <https://doi.org/10.1177/0269094215589318>
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikool. ADA. <http://hdl.handle.net/10062/36419>

Äriregister. (s. a.). *Juriidilise isiku detailotsing* [andmebaas]. Loetud 5. märts 2025
aadressil https://ariregister.rik.ee/est/company_search

Youth Futures Foundation. (2021). *Large Employers and the Youth Labour Market*.
<https://youthfuturesfoundation.org/wp-content/uploads/2021/10/Large-Employers-and-the-Youth-Labour-Market-report.pdf>

Lisa 1. Intervjuuküsimused Tartumaa tööandjatele

Hea vastaja!

Olen Tartu Ülikooli Pärnu kolledži üliõpilane Keili Laasberg, uurin lõputöös „Noorte tööhõives osalemine Tartumaa näitel“, millised tegurid soodustavad ja millised takistavad 16–26-aastaste noorte tööturule sisenemist ja tööhõives osalemist. Eesmärk on teha ettepanekuid noorte toetamise tõhustamiseks, suunates need Tartumaa Töötukassa osakonnajuhatajale. Uuringusse on kaasatud Tartumaa ettevõtete esindajad, kellel on kogemus noorte töötajatega, samuti intervjuu noorte valdkonnaga tegeleva juhtivkonsultandiga. Küsimused keskenduvad tööandjate kogemustele, ootustele noorte tööle võtmisel ja Töötukassa toele.

Küsimuste korral palun ühendust võtta aadressil keilil@ut.ee

Tänan!

Jrk nr	Küsimus	Kasutatud allikas
1.	Milline on Teie valmisolek võtta tööle vähest kogemuste, oskuste ja teadmistega noori?	Abzhan <i>et al.</i> , 2020, lk 3438
2.	Millisest vanusest alates olete valmis noort tööle võtma?	Noorsootöö seadus, 2010
3.	Millise haridustasemega noori tööle võtmisel eelistate?	Kazjulja & Saar, 2014, lk 116; Klešić & Lehne, 2018, lk 23; Unt, 2014, lk 26
4.	Milline on Teie kogemus noorte tööle võtmisel?	Abzhan <i>et al.</i> , 2020, lk 3438; Euroopa Komisjon, 2017, lk 2
5.	Kui oluline on noorte töökogemus organisatsioonide jaoks?	Räis & Perend, 2023, lk 80
6.	Milline on Teie valmisolek pakkuda noortele praktika võimalust?	Deissinger, 2015, lk 557; Gonon, 2014, lk 1; Youth Futures Foundation, 2021, lk 2–3
7.	Milliseid koolitus- ja toetusvõimalusi noortele pakute?	Krusell <i>et al.</i> , 2020, lk 77
8.	Milliseid Töötukassa poolt pakutavaid tugimeetmeid teate?	Caliendo & Schmidl, 2016, lk 1; Ricucci <i>et al.</i> , 2021, lk 287
9.	Millist tuge ootate noorte tööle võtmisel Tartumaa Töötukassalt?	Caliendo & Schmidl, 2016, lk 1; Podmenik & Gorišek, 2020, lk 92; Ricucci <i>et al.</i> , 2021, lk 287
10.	Mis motiveeriks noori ühe tööandja juures püsima?	Krusell <i>et al.</i> , 2020, lk 77
11.	Millised on Teie ootused noore tööle võtmisel?	Autori koostatud
12.	Milliseid täiendavaid mõtteid/kommentaare antud teema kohta tekkis?	Autori koostatud

Lisa 2. Intervjuuküsimused Eesti Töötukassa Tartumaa osakonna eksperdile

Jrk nr	Küsimus	Kasutatud allikas
1.	Millest tuleneb noorte töötuse probleem Tartumaal?	Abzhan <i>et al.</i> , 2020, lk 3438; Haridus- ja Teadusministeerium, 2021, lk 11; Krusell <i>et al.</i> , 2020, lk 70
2.	Kui oluline on Teie arvates haridus noorte tööhõives osalemisel?	Kazjulja & Saar, 2014, lk 116; Klešić & Lehne, 2018, lk 23; Unt, 2014, lk 26
3.	Kuidas hindate Euroopa Liidu algatusi kutsehariduse ja -õppe arendamiseks, et toetada noorte tööturule sisenemist?	Euroopa Komisjon, 2022, lk 13
4.	Kuidas Tartumaa Töötukassa saab tööturul raskustes olevaid noori toetada?	Caliendo & Schmidl, 2016, lk 1
5.	Kuidas saab Tartumaa Töötukassa tööandjaid toetada noorte tööle võtmisel?	Podmenik & Gorišek, 2020, lk 92
6.	Kellega Tartumaa Töötukassa noorte toetamise ja teadlikkuse tõstmise eesmärgil koostööd teeb?	Oras <i>et al.</i> , 2020, lk 136; Ricucci <i>et al.</i> , 2021, lk 287
7.	Milliseid täiendavaid mõtteid/kommentaare antud teema kohta tekkis?	Autori koostatud

Lisa 3. Koodipuu

Kategooria	Alamkategooria	Koodid
Noorte osalemine tööhõives tööandjate vaates	Kogemuste, teadmiste ja oskuste tähtsus	<ul style="list-style-type: none"> • Isikuomaduste tähtsus • Õppimissoov • Tahe
	Isikuomadused	<ul style="list-style-type: none"> • Kohusetunne • Töökus • Suhtlemisoskus • Motivatsioon • Paindlikkus • Kohanemisvõime • Koostöövalmidus • Initsiatiivikus • Positiivne suhtumine • Iseseisvus • Meeskonnatöö oskus
	Haridus	<ul style="list-style-type: none"> • Suveperioodil vähem tähtis • Ajutisel töötamisel vähem tähtis
	Tööandjate negatiivsed kogemused	<ul style="list-style-type: none"> • Püsimatus • Lühiajalised töötamised • Vähene kohusetundlikkus • Madal pingetaluvus
	Tööandjate positiivsed kogemused	<ul style="list-style-type: none"> • Rõõm • Värskus • Paindlikkus • Innovatiivsus • Digipädevus
	Noorte motiveerimine	<ul style="list-style-type: none"> • Arenguvõimalused • Töökeskkond • Paindlikkus • Suhted • Palk
Noorte tööhõive toetamise võimalused	Tööandjate pakutavad võimalused	<ul style="list-style-type: none"> • Väljaõppe võimalus • Praktikavõimalus • Paindlikkus • Arenguvõimalused • Toetused ja hüved
	Töötukassa pakutavad võimalused	<ul style="list-style-type: none"> • Koolitused ja täiendõpe • Toetused • Praktikavõimalus • Tööotsingutoetused • Koostöö
	Soovid	<ul style="list-style-type: none"> • Aktiivsem info jagamine • Transporditoetus noortele • Erivajadusega noorel tugiisik • Inspiratsioonipäevad noortele

SUMMARY

YOUTH EMPLOYMENT ON THE EXAMPLE OF TARTU COUNTY

Keili Laasberg

Youth employment is a socially relevant and important topic, as it affects not only the integration of young people into working life, but also the development of the labour market and society more broadly. Demographic change, resulting in lower birth rates and longer life expectancy, leads to the need to enhance youth employment. However, research shows that young people often face various obstacles when entering and participating in the labour market. Such obstacles may include limited work experience, inadequate skills, a low education level and limited knowledge of how the labour market works.

Based on the above, the research problem of this thesis focuses on the complexity of youth employment. The aim of the thesis is to identify factors that facilitate and hinder the entry and participation of young people aged 16–26 in the labour market, and to make proposals to the head of the Estonian Unemployment Insurance Fund Tartu branch with a view to supporting young people more effectively. The thesis answers two research questions: what experiences and expectations do employers in Tartu County have when hiring young people, and how – in the opinion of an expert from the Unemployment Insurance Fund Tartu branch – can the Unemployment Insurance Fund support youth employment?

The thesis consists of two main parts: a theoretical and an empirical chapter. In the first chapter, the author of the paper provides an overview of the development of the labour market and the relationship between the labour market and human capital theory, based on academic literature. The focus is on youth employment and the role of education in entering and remaining in the labour market. The opportunities for young people to

participate in the labour market depend largely on their previous experiences, acquired knowledge and developed skills. In order for young people to better integrate into working life, cooperation between various specialists and institutions is necessary. It is crucial to engage and raise the awareness of employers.

The second, empirical chapter of the thesis discusses youth employment and support measures in Tartu County. The research process and results are also outlined. The chapter provides an overview of a qualitative study conducted among employers in the wholesale and retail trade, accommodation and catering sectors in Tartu County. A semi-structured interview was conducted with eight respondents. Two more employers, who were unable to participate in person or online due to work commitments, responded to the interview questions in writing. In addition, an expert interview was conducted with an expert from the Estonian Unemployment Insurance Fund Tartu branch. The interview questions were prepared based on the theoretical part and research objective of the thesis.

The survey revealed that employers in the wholesale and retail trade, accommodation and catering sectors in Tartu County are willing to offer young people employment opportunities. Acquired education was not a decisive factor for employers; expectations for young people included a willingness to work and the ability to learn. Conscientiousness and diligence were highlighted as important personal qualities. Employers' experiences with youth employment were also predominantly positive. The expert from the Unemployment Insurance Fund Tartu branch emphasised the importance of education, as it affects the quality of life and long-term professional success of young people. A survey conducted as part of the thesis revealed that employers are largely unaware of the opportunities offered by the Unemployment Insurance Fund. The interview with the expert revealed that the Unemployment Insurance Fund actually provides various support measures for both young people and employers. Based on the results of this thesis, it can be concluded that employers do not seek support from the Unemployment Insurance Fund because they are not aware of the support measures offered.

Based on the results of the study, proposals were made to the head of the Estonian Unemployment Insurance Fund Tartu branch: to organise traineeship events at least twice a year with the aim of increasing the number of traineeships and facilitating contact

between young people and employers; for young people registered as unemployed with the Unemployment Insurance Fund organise a monthly meeting with at least one employer to familiarise them with the employer's activities and the working environment, with the aim of establishing direct contact between young people and employers and supporting young people's more informed career choices; to organise a monthly webinar to raise employers' awareness of the support measures offered by the Unemployment Insurance Fund; to organise inspiration events with the aim of bringing together employers, educational institutions and young people.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Keili Laasberg

1. Annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Noorte tööhõives osalemine Tartumaa näitel“, mille juhendaja on Reena Matsko, 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.

Keili Laasberg

18.05.2025