

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Narva kolledž
Õppekava Noorsootöö

Julija Tsetlina

**NOORTE TÖÖPUUDUS IDA-VIRUMAAL JA
TÖÖPUUDUST MÕJUTAVAD TEGURID**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Aet Kiisla, MSc (avalik haldus), avaliku halduse nooremlektor

Narva 2024

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

Julija Tsetlina

19.05.2024

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Julija Tsetlina,

1. Annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Noorte tööpuudus Ida-Virumaal ja tööpuudust mõjutavad tegurid“ mille juhendaja on Aet Kiisla, 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.

Julija Tsetlina

19.05.2024

SISUKORD

RESÜMEE	5
SISSEJUHATUS	7
1. TÖÖPUUDUSE MÕISTE JA OLEMUS.....	9
1.2. Tööpuuduse liigid	9
1.2.1. Siirdetöötus.....	9
1.2.2. Struktuurne tööpuudus	9
1.2.3. Sesoonne töötus.....	10
1.3. Tööturu olukord Eestis ja selle võrdlus maakondade vahel.....	10
1.4. Noorte tööpuudus.....	12
1.4.1. Noorte tööpuudus Eestis.....	13
1.4.2. Noorte tööpuudus Ida-Virumaal.....	14
1.5. Noorte tööpuuduse vähendamise meetmed	15
1.5.1. Ettevõtluse edendamine.....	15
1.5.2. Töökohal õppimine ja koolitamine	16
1.5.3. Põlvkondadevaheline mentorlus	16
1.5.4. Kogemuse puudumise tsükli murdmine.....	17
1.5.5. Õige toe pakkumine	18
1.5.6. Noorte värbamise eelised	18
2. NOORTE TÖÖPUUDUSE ANALÜÜS IDA-VIRUMAA NÄITEL.....	19
2.1. Andmete kogumise protsess ja uuringu meetodika	20
2.2. Noorte tööpuuduse uuringu tulemused	21
2.3. Tulemuste arutelu.....	32
2.4. Järeldused ja ettepanekud	33
KOKKUVÕTE	36
KASUTATUD KIRJANDUS	38
LISAD	40
Lisa 1. Elektrooniline intervjuu eesti keeles	40
Lisa 2. Elektrooniline intervjuu vene keeles	41

RESÜMEE

Youth unemployment in Ida-Virumaa and factors influencing unemployment.

Ida-Virumaa region's economic and social distinctiveness significantly affects young people's job prospects, contributing to maintaining one of the highest rates of youth unemployment in Estonia. Young individuals encounter various challenges beyond mere job scarcity. A notable obstacle is the deficiency in education and work experience, rendering entry into the labor market challenging. Addressing these issues is crucial not only for individual success but also for fostering regional economic growth and social stability.

The objective of this bachelor's thesis was to examine youth unemployment in the Ida-Virumaa region, analyze its underlying causes, and explore potential solutions. To accomplish this, the author gathered responses to research inquiries. In the theoretical segment, the thesis delineated the unemployment landscape in Ida-Virumaa, contrasting it with other Estonian regions. The unemployment rate serves as a vital socioeconomic metric, with fluctuations impacting national indicators and precipitating economic issues. Historically, both overall and youth unemployment rates have been highest in Ida-Virumaa. Analysis of unemployment dynamics over the past two decades revealed correlations with national economic cycles and the region's distinct characteristics.

In the empirical section, the author employed qualitative and quantitative semi-structured electronic interviews for data collection, subsequently subjecting the findings to thematic analysis. Targeting individuals aged 15 to 26 residing in Ida-Virumaa, the sample comprised 105 individuals aged 18 to 26. Eight respondents were minors, and their responses were excluded from analysis. This age range encapsulates the formative period when young individuals embark on their professional journeys.

The electronic interviews encompassed diverse cohorts with varying educational levels, socio-cultural backgrounds, skills, and opportunities. This diversity facilitated a comprehensive understanding of youth employment challenges in Ida-Virumaa and the influencing factors. Primary impediments to employment for young people included limited job opportunities, educational-professional mismatch, and language proficiency deficits. Additionally, lack of work experience, low wages, and heightened competition among job seekers exacerbated the employment scenario.

To mitigate youth unemployment and bolster labor market participation in Ida-Virumaa, more effective measures include enhancing career counseling, facilitating practical experience through internships, supporting entrepreneurship with start-up grants, incentivizing companies to hire young individuals, fostering closer collaboration between enterprises and educational institutions, and broadening job and training opportunities, particularly in rural locales.

The unemployment reduction strategy extends to creating new services and fostering entrepreneurship to generate fresh employment avenues for young people. Young individuals can competitively navigate the labor market when their skills, knowledge, and experience align with employer expectations. Therefore, providing expanded learning opportunities and avenues for gaining work experience is imperative for breaking the cycle of inexperience among youth in Ida-Virumaa. Targeted assistance and governmental support enable young individuals to thrive in the labor market, yielding positive implications for the national economy.

SISSEJUHATUS

Eesti statistika näitab, et inimeste hulk, kes kokku puutuvad erinevate tööhõive probleemidega, on eriti suur Ida-Virumaa piirkonnas (Eesti Statistikaamet, 2024). Kiiresti muutuval tööturul ja piirkonna sotsiokultuurilisel dünaamikal on tööhõiveprobleemid omandanud keerulised vormid, nõudes põhjalikku uurimist ja analüüsi. Noored inimesed seisavad silmitsi väljakutsetega, mis on seotud mitte ainult hariduse, kogemuse puudumisega ja keelebarjääridega, vaid ka sotsiokultuuriliste ootuste ja riigi majanduslike teguritega, mis mõjutavad nende võimalusi edukaks tööle asumiseks.

Ida-Viru maakond aastate jooksul oli üheks Eesti piirkonnaks, kus töötuse tase on kõrgem kui riigi keskmine (Eesti Statistikaamet, 2024). Piirkond, millel on mitmekesine kultuuripilt ja mitu keelegruppi, pakub ainulaadset võimalust sügavaks analüüsiks, mis mõjutab tööhõive protsesse. Lisaks sellele puutuvad Ida-Virumaa noored pidevalt kokku sellega, et nende oskused ja kvalifikatsioon ei vasta piirkonna tööturule esitatavatele nõuetele. Seetõttu võib Ida-Viru maakond olla koht, kus noorte tööhõiveprobleemid on eriti aktuaalsed.

Noorte tööpuudus Ida-Virumaal on äärmiselt aktuaalne teema, kuna see piirkond seisab silmitsi märkimisväärsete majanduslike ja sotsiaalsete väljakutsetega. Noorte tööpuudus mõjutab mitte ainult nende individuaalset arengut ja eneseteostust, vaid ka kogu piirkonna majanduslikku kasvu ja sotsiaalset stabiilsust. Teema uurimine aitab mõista probleemi ulatust ja leida tõhusaid lahendusi, mis on hädavajalikud noorte tööturule sisenemise lihtsustamiseks ja nende tööhõive suurendamiseks.

Töö autor on noore vanuse tõttu ise väga teadlik võimalikest raskustest ja väljakutsetest, millega seisavad silmitsi noored inimesed Ida-Virumaal. Isiklik kogemus ja kokkupuude tööotsimisega selles piirkonnas on andnud sügava arusaama probleemidest, millega noored iga päev kokku puutuvad. Selle uuringu teema valimine tuleneb autori soovist mõista ja leevendada neid raskusi, aidates kaasa lahenduste leidmisele, mis võivad parandada noorte tööalast olukorda ja pakkuda neile paremaid võimalusi tulevikuks.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks on uurida noorte tööpuuduse olukorda Ida-Virumaa piirkonnas, analüüsida selle põhjuseid ja uurida võimalikke lahendusi selle probleemi leevendamiseks.

Vastavalt töö eesmärgile on püstitatud järgmised uurimisküsimused:

1. Milline on tööpuuduse ja noorte tööpuuduse olukord Ida-Virumaal võrreldes teiste piirkondadega Eestis?
2. Missugune oli tööpuuduse ja noorte tööpuuduse dünaamika Ida-Virumaal viimase 20 aasta jooksul?
3. Millised tegurid kõige rohkem mõjutavad noorte tööpuudust Ida-Virumaal?
4. Millised on tõhusad meetmed noorte tööpuuduse leevendamiseks ja tööturul osalemise suurendamiseks Ida- Virumaal?

Bakalaureusetöö koosneb sissejuhatusest, teoreetilisest osast, empiirilisest osast, kokkuvõttest, kasutatud kirjanduse loetelust ja lisadest.

Teooria esimeses osas on toodud ülevaade tööpuuduse mõistest ja olemusest, on kirjeldatud tööpuuduse liigid. Lisaks on välja toodud tööturu olukord Eestis ning tehtud võrdlus maakondade vahel. Teooria osas hõlmab ka noorte tööpuuduse olemust ja töötuse määra dünaamikat Eestis ja Ida-Virumaal eraldi. Toodud välja noorte tööpuuduse mõjutavad tegurid ja tööpuuduse vähendamise meetmed.

Empiiriline osa käsitleb uurimismeetodi tutvustust ja valimi moodustamist, andmete kogumist läbi elektroonilise intervjuu ning esitleb uurimistulemusi, järeldusi ja ettepanekuid. Autor kasutab kvalitatiivset ja kvantitatiivset poolstruktureeritud elektroonilise intervjuu meetodit andmete kogumiseks ja töötleb elektroonilises intervjuus saadud tulemusi temaatilise analüüsi meetodi abil. Elektrooniline intervjuu oli suunatud 18–26-aastase noortele, kes elavad Ida-Virumaal. See vanusevahemik kõige rohkem kirjeldab perioodi elus, mil noored seisavad silmitsi esimeste tõsiste sammudega tööturul ja kujundavad oma erialast teed. Elektrooniline intervjuu hõlmab mitmekesiseid noorte rühmi, sealhulgas neid, kellel on erinev haridustase, erinevad sotsiokultuurilised kontekstid ning erinevad oskused ja võimalused. See mitmekesisus võimaldab saada põhjalikumat arusaamist noorte Ida-Virumaa tööhõive probleemidest ja selle võimalikest leevendusmeetmetest.

Töö koostamise käigus on kasutatud ChatGPT vahendit, et saada tagasisidet töö sisukorra ja sisupeatükkide kavandite struktureerimise kohta ning peatükkide põhiteksti keelekasutuse korrektsuse kohta. Samuti kasutas autor ka ChatGPT võõrkeelsete teadusartiklite tõlkimiseks ning elektrooniline intervjuu koostamisel.

1. TÖÖPUUDUSE MÕISTE JA OLEMUS

Töötus on fundamentaalne majandusküsimus, mis puudutab nii üksikisikuid, kui ka ühiskonda tervikuna. Ühelt poolt iseloomustab see tööpuudust kui sotsiaalset nähtust, mis mõjutab inimeste elu ja heaolu, ning teiselt poolt kirjeldab see tööeas töövõimeliste isikute valmidust ja soovi tööturul osaleda (Org, 2005).

Tööpuuduse terminit kasutatakse majanduses tööjõu ebapiisava kasutamise kirjeldamiseks, kuid selle täpne määratlemine ja mõõtmine on keeruline ning raskendab riikidevahelist võrdlust (Ukrainski ja Reiljan, 2003). Töötuks loetakse isikud, kes on konkurentsivõimelised ja otsivad aktiivselt tööd, kuid ei suuda tööd leida, aga on töö leidmisel valmis kohe tööd alustama. Töötus on üheks riigi majandusliku seisundi näitajaks, mis mõõdetakse töötuse määraga, mis jagab töötute arvu tööjõu koguarvuga (Org, 2005).

1.2. Tööpuuduse liigid

Tööpuuduse olemus on mitmetahuline ja sõltub suuresti konkreetsest majanduskeskkonnast. Analüüsidest tööhõivet ja tööpuudust, on oluline süvitsi uurida erinevaid töötuse liike, erilist tähelepanu pöörates nii töötuse kestusele kui ka tööpuuduse struktuurile, samuti töötuse põhjustele. Tööjõuteooria liigitab töötust kolme tüüpi: friksionaalne (siirdetöötus), struktuurne ja sesoonne töötus (Org, 2005).

1.2.1. Siirdetöötus

Siirdetöötus tekib siis, kui inimesed töötavad vaheaega ning jaguneb kaheks alaliigiks: ümberõppest tingitud tööpuudus, kui inimene soovib kulutada aega enesetäiendamisele ning volav tööpuudus, mis on seotud töökoha vahetamisega, mille perioodil inimene jääb töötuks (Arrak et al., 1996).

Siirdetöötus on tavaliselt ajutine ja vabatahtlik olukord, kus inimene on tööturul ilma töökohata, otsides paremat sobivust, samal ajal kui tööandjad otsivad ideaalseid kandidaate. Töötut või töökohta vahetav isik vaatab üldiselt üle oma oskused, teadmised, palgaootused ning muud eelistused, et leida endale sobiv töö. Seetõttu võtab töö leidmine aega, kuna tuleb koguda infot ja tutvuda pakutavate töökohtadega. Lisaks võib töökoha vahetamine olla kulukas, eriti kui see nõuab elukoha muutmist (Mägi, 2012).

1.2.2. Struktuurne tööpuudus

Struktuurne tööpuudus on töötuse vorm, mis tuleneb töötute ja olemasolevate töökohtade omaduste mittevastavusest, eelkõige seoses oskuste, töökogemuse ja geograafilise asukohaga (Aysun et al., 2012).

Struktuurne tööpuudus on oluline aspekt, mis tekib siis, kui tööturul esineb tasakaalustamatust tööjõu oskuste ja nõudluse vahel. See võib tekkida olukordades, kus inimestel puuduvad vajalikud oskused või kvalifikatsioon uutele töökohtadele vastamiseks. Näiteks, võib tööstusharu kiire tehnoloogiline areng luua uusi töövõimalusi, kuid töötajatel võib puududa vajalik koolitus või pädevus nende töökohtade täitmiseks. Selle tulemusena võib struktuurne tööpuudus tekkida, kui tööjõud ei ole võimeline kiiresti kohanema muutuva nõudlusega tööturul. Lahendused sellele probleemile hõlmavad sageli haridus- ja koolitusprogramme, mis aitavad töötajatel omandada vajalikke oskusi ja kohaneda muutuvate tööturu tingimustega (Rõõm, 2002).

1.2.3. Sesoonne töötus

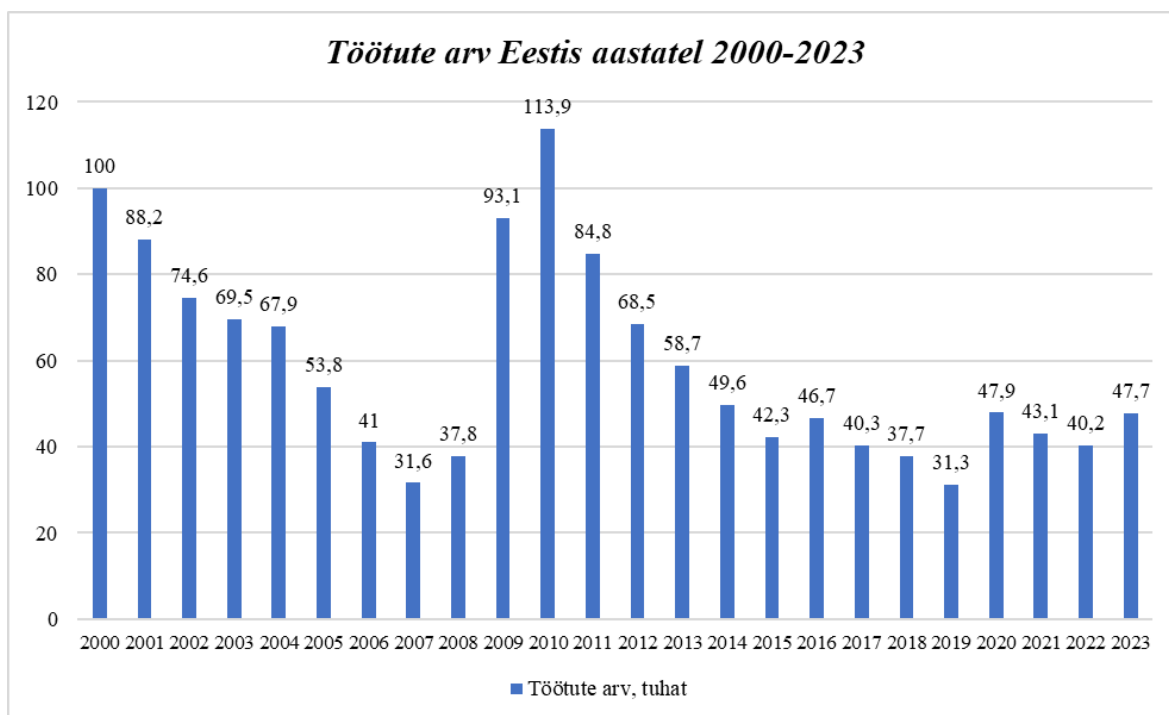
Sesoonne töötus tekib hooajalise tööhõive kõikumise tõttu, mis on iseloomulik teatud majandusharudele, näiteks ehitus ja turism suvel ning põllumajandus sügisel. Selline hooajaline aktiivsuse muutus võib põhjustada ajutise tööjõu vähenemise teatud aastaegadel (Eamets et al., 2005). Sesoonne töötus on seotud ajutise töö leidmise raskusega hooajalise töötuse perioodil, kuna nõudlus toodete või teenuste järele on piiratud või ebastabiilne, ilmastikuolud mõjutavad töötingimusi või mõni muu hooajaline tegur segab töö jätkamist. Näiteks, võib suvehooajal olla suurem nõudlus turismisektoris, samal ajal kui talve kuudel võib see nõudlus oluliselt väheneda, põhjustades hooajalist tööpuudust selles sektoris. Hooajaline tööpuudus võib mõjutada töötajate sissetulekut ja majanduslikku stabiilsust teatud perioodidel (Skenderi ja Uka, 2015).

Võimalikud lahendused sesoonne töötuse vähendamiseks hõlmavad tööotsimise aja lühendamist, tööturu infosüsteemi parandamist, koolituse pakkumist ja ajutiste töökohtade loomist kõrge sesoonne tööpuudusega piirkondades. Kuigi see võib olla tülikas, on sesoonne töötus tavaliselt lühiajaline ega põhjusta tõsiseid majanduslikke raskusi inimestele (Eamets et al., 2005).

1.3. Tööturu olukord Eestis ja selle võrdlus maakondade vahel

Eesti tööturu suuremad muutused toimusid uuele majandussüsteemile üleminekuga 1990ndatel. Majandusliku rekonstrueerimise tõttu hakkas töötute arv kasvama ning 2000.

aastal tõusis 100 000 määran. Alates Euroopa Liiduga liitumisest aastal 2004, langes töötute arv pidevalt kuni 2008. aastal alanud majanduskriisini (Eesti Statistikaamet, 2021). Majanduskriis mõjutas oluliselt Eesti majanduse arengut ning tõi kaasa ka tööpuuduse kasvu. Eesti Statistikaameti andmetel oli kriisi järgne töötute arv 113 900, mis võrreldes 2007. aastaga on 2,6 korda kõrgem (vt Joonis 1).



Joonis 1. Töötute arv Eestis aastatel 2000-2023

Allikas: Eesti Statistikaamet 2024

Eesti majandusolukord hakkas paranema 2011. aastal ning juba 2019. aastaks moodustas töötute arv 31 300 tuhat, veelgi madalam, kui enne majanduskriisi.

Vaadates Eesti töötuse statistikat aastatel 2000 kuni 2023, võib välja tuua mitmeid olulisi punkte. Kuni 2008. aasta majanduskriisini oli töötus pidevas vähenemise trendis. Siiski põhjustas 2008. aasta kriis järsku töötuse arvu suurenemise, ja kuigi alates 2010. aastast on alanenud töötuse määr, jäi see siiski kõrgemaks kui enne kriisi.

2009., 2011. ja 2020. aasta plahvatused näitavad tööturu reaktsiooni erinevatele majanduslikele ja sotsiaalsetele teguritele, nagu finantskriisid ja COVID-19 pandeemia. Viimased aastad näitavad ka töötuse arvu suurenemist pärast suhteliselt stabiilset perioodi aastatel 2014 kuni 2019. See võib viidata majandusolukorra ebastabiilsusele ja vajadusele võtta meetmeid tööhõive taseme säilitamiseks ja tööturu arendamiseks.

Eesti territoorium koosneb 15 maakonnast, kus töötuse määrad erinevad mitmekordselt. Aastatel 2000-2023 on Ida-Virumaa piirkond tavaliselt näidanud kõrgemat töötuse määra võrreldes teiste Eesti maakondadega. 2007. aastal majanduskasvu perioodil oli Ida-Virumaa töötuse määr 9,3%, mis võrreldes teiste Eesti maakondadega üsna kõrge näitaja. Samal ajal töötuse määr Harju maakonnas moodustas 3,4 %, Tartu maakonnas 4,4% ning Pärnu maakonnas 5,0 % (vt Tabel 1).

Tabel 1. Töötuse määra dünaamika Eesti maakondades 2000-2023

Maakond/Aasta	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Harju maakond	13,0	12,2	9,8	10,6	10,9	7,9	4,5	3,4	4,5	13,2	16,6	11,8	9,1	8,3	7,0	5,4	6,0	5,0	4,3	3,5	6,4	5,9	6,1	6,4
Hiiu maakond	8,5	8,3	13,4	6,3	5,2	8,1	12,6	13,8	5,2	11,7	..	6,3	5,9	7,2	8,6
Ida-Viru maakond	23,0	20,2	22,6	19,7	19,3	17,2	13,3	9,3	10,1	18,7	26,5	20,6	18,5	15,6	14,3	11,7	13,9	13,0	11,1	9,0	12,6	12,1	11,5	10,8
Jõgeva maakond	19,6	21,8	18,2	18,4	17,3	18,7	14,3	7,2	7,4	21,4	21,8	14,0	11,9	7,5	7,2	7,6	5,7	9,4	6,2	..	10,2
Järva maakond	18,0	15,6	14,5	15,1	10,4	7,5	6,8	4,6	4,8	12,8	17,9	13,3	8,2	8,1	7,6	8,1	8,2	7,0	4,9	..	6,9
Lääne maakond	19,5	16,2	16,2	10,9	4,9	6,4	16,5	23,1	13,3	10,7	8,6	7,4	11,1	6,7
Lääne-Viru maakond	13,4	9,1	8,1	8,2	8,5	6,9	6,1	5,8	5,4	17,0	12,5	10,9	10,1	9,3	8,2	6,2	10,5	6,6	7,1	4,8	7,4	5,9	7,0	7,5
Põlva maakond	24,2	18,0	17,5	14,1	16,4	12,4	8,2	..	9,4	12,7	16,3	12,8	12,0	10,7	11,6	10,7	10,6	6,1	8,3
Pärnu maakond	11,8	11,2	7,5	8,0	7,1	6,0	..	4,0	4,3	10,9	15,1	11,2	11,7	8,4	8,1	9,1	6,1	5,2	7,0	6,2	8,1	7,7	5,4	6,0
Rapla maakond	16,4	9,7	9,4	5,5	7,3	5,4	7,1	16,6	21,2	14,5	8,8	7,6	7,7	6,3	9,4	6,9	10,3
Saare maakond	14,5	12,0	8,3	6,3	4,8	11,2	9,4	10,3	9,1	9,0	10,5	5,0	6,0	8,5
Tartu maakond	12,1	10,4	7,2	5,2	5,5	5,0	6,2	4,4	4,3	12,1	16,2	11,8	8,8	6,1	4,1	3,7	3,6	4,1	4,6	4,4	6,0	5,3	3,2	5,0
Valga maakond	14,5	16,1	7,2	7,9	9,6	..	8,4	9,8	9,3	17,8	13,8	13,6	15,3	7,0	8,2	5,2	8,3	6,7	9,5	..	7,0	8,9
Viljandi maakond	12,9	14,9	14,2	10,3	9,0	5,5	4,3	3,7	5,7	13,1	11,7	9,0	7,6	6,1	4,5	7,7	7,9	7,5	4,5	4,7	5,5
Võru maakond	19,4	11,7	10,2	14,1	9,3	5,3	6,6	16,1	15,4	11,5	7,7	..	6,2	..	5,9	6,4

Allikas: Eesti Statistikaamet 2024

Majanduskriisiga tõusid Eesti maakondade töötuse määrad mitmekordselt, kuid kõige suurem töötuse määr oli niisama Ida-Virumaal, ületades 20%, samal ajal kui teistes maakondades oli töötuse määr märksa madalam.

2023. aasta Ida-Viru maakonna töötuse määr moodustas 10,8%, mis jääb Eesti kõrgeimaks näitajaks. Töötuse määra dünaamika näitab, et Ida-Virumaa töötuse määr erineb oluliselt teistest maakondadest. Erinevused töötuse määras võivad olla seotud piirkonna majandusstruktuuriga, eriti põlevkivitööstusest sõltuvusega. Teistes maakondades võib majandus olla mitmekesisem, pakkudes rohkem tööhõivevõimalusi erinevates sektorites. Lisaks, võib Ida-Virumaa töötuse määra mõjutada ka elanike väljaränne piirkonnast paremate töövõimaluste otsingul. Üldiselt näitab Ida-Virumaa kõrge töötuse määr vajadust keskenduda piirkonna majanduse mitmekesistamisele ja tööhõive suurendamisele, et leevendada töötuse probleemi ja luua rohkem võimalusi kohalike elanike jaoks.

1.4. Noorte tööpuudus

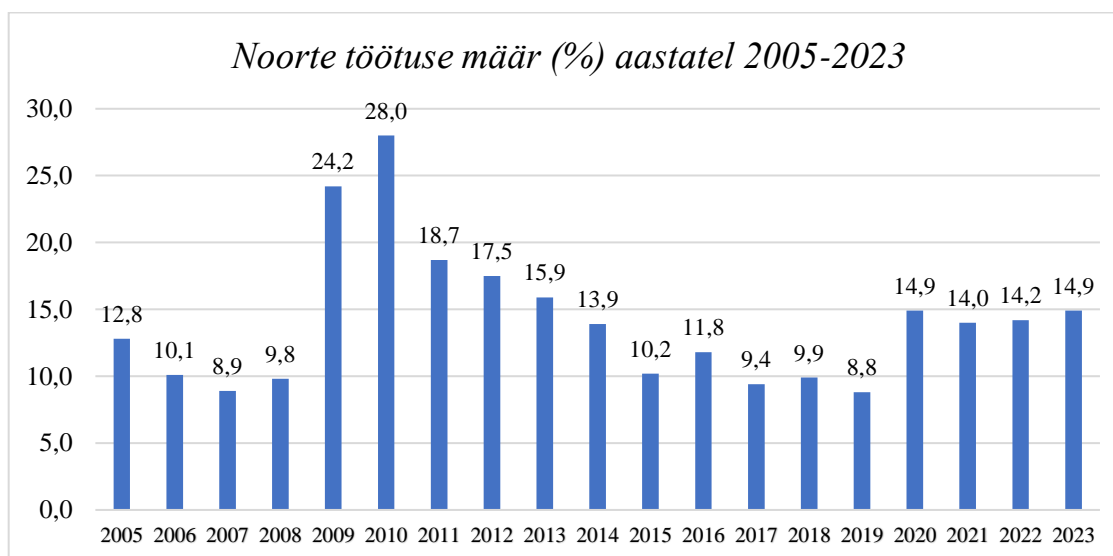
Töötuse probleemi tõsidus sõltub mitte ainult piirkondade, kuid ka vanuserühma erinevusest. Töötuks jäänud noored, kelle vanus jääb tavaliselt vahemikku 16 kuni 25 aastat, moodustavad paljudes riikides riskirühma. Enamikes OECD riikides on noorte töötuse määr

märkimisväärselt kõrgem kui üldine töötuse määr ning paljudes tööstusriikides on see määr suurenenud pärast ülemaailmset majanduskriisi (Youth unemployment, 2019). Noored on seoses tööpuudusega ohustatud vaesusest, mis takistab neil täiel määral ühiskonnas osalemast ja võib avaldada mõju nende tervisele, heaolule ning karjääri tulevikule.

COVID-19 pandeemia on tõsiselt mõjutanud noorte võimalusi tööturul, tehes nende olukorra veelgi keerukamaks. Tööturu probleemid võivad kaasa tuua raskusi sissetuleku saamisel, sotsiaalses integratsioonis ja professionaalses arengus (Fund for Youth..., 2017). Noorte edukas kaasamine tööturule ja ühiskonda on kriitilise tähtsusega mitte ainult nende enda isikliku majandusliku tuleviku ja heaolu seisukohalt, vaid ka riigi üldise majanduskasvu ja sotsiaalse ühtekuuluvuse seisukohalt. Kui noored on tõhusalt integreeritud tööturule, suureneb nende panus majandusse ja ühiskonda tervikuna. See mitte ainult ei aita kaasa riigi majanduslikule arengule, vaid toetab ka sotsiaalset sidusust ja tasakaalu ühiskonnas. Edukas noorte kaasamine loob aluse jätkusuutlikule majandusele ja tugevale ühiskonnale (Youth unemployment, 2023).

1.4.1. Noorte tööpuudus Eestis

Noorte tööpuudus on kujunenud ka Eestis suureks probleemiks. Majanduskriisi ajal oli Eestis keskmiselt 23 400 töötut noort, mis oli üks Euroopa kõrgemaid näitajad (Noorteseire, 2010). Noorte töötuse märkimisväärsete kõikumiste dünaamika on sarnane töötuse määra üldise dünaamika muudatustega, kuid noorte töötuse määr Eestis on ligi kaks korda kõrgem kui üldine töötuse määr (Noorteparlamendi sotsiaalkomisjon, 2015).



Joonis 2. Noorte inimeste töötuse määra dünaamika aastatel 2005-2023

Allikas: Eesti Statistikaamet 2024

Aastal 2009 toimus töötuse määra järsk hüpe kuni 24,2%-ni, mis oli tingitud globaalsest finantskriisist (vt Joonis 2). Pärast 2009. aasta haripunkti täheldati järkjärgulist töötuse vähenemist kuni 2019. aastani, mil näitaja jõudis kogu uuritud perioodi jooksul miinimumini - 8,8%. See võis olla seotud majandusliku olukorra järkjärgulise taastumisega pärast kriisi. Kuid järgnevatel aastatel täheldati uuesti töötuse kasvu, kuigi mitte nii järsku kui 2009. aastal. See võib viidata uutele väljakutsetele või muutustele majanduses, mis mõjutasid tööturgu. Tähelepanu tuleb pöörata ka noorte töötuse taseme erinevustele aastate vahel, eriti 2010. ja 2011. aasta hüpetele, mil meeste ja naiste noorte töötus mõõdeti vastavalt 28,0% ja 18,7%. Muutused töötuse määras võivad olla tingitud erinevatest teguritest, sealhulgas tööhõivepoliitikast, majandusreformidest või tööturu struktuuri muutustest.

Seega võimaldab töötuse andmete analüüs mõista tööturu dünaamikat, tuvastada olulisi hetki ja tegureid, mis mõjutavad töötuse taset, ning pakkuda teavet vastavate otsuste tegemiseks majanduspoliitika ja tööhõive valdkonnas.

1.4.2. Noorte tööpuudus Ida-Virumaal

Vaadates noorte tööhõive taset erinevates Eesti maakondades viimase kümne aasta jooksul, võib välja tuua mitu olulist tähelepanekut. Esimene silmatorkav aspekt on märkimisväärsed erinevused tööhõive tasemes erinevate maakondade vahel (vt Tabel 2).

Tabel 2. Tööhõive määra dünaamika Eesti maakondades noorte inimeste seas ajavahemikul 2005-2019

Maakond/aasta	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Harju maakond	37,4	35,9	40,7	44,5	32,9	31,7	37,1	38,2	36,0	37,0	40,0	41,7	45,8	47,3	45,4
Hiiu maakond	38,9	46,1	37,4	35,9	32,1
Ida-Viru maakond	18,4	21,4	26,9	22,6	18,9	9,2	20,8	23,3	26,1	22,4	20,8	28,0	33,5	23,7	24,0
Jõgeva maakond	..	23,7	23,3	19,5	28,3	28,5	29,1	25,8	39,8	33,1	16,6	22,6	..
Järva maakond	31,2	40,1	39,2	39,7	32,9	15,7	25,1	34,3	41,3	41,9	41,9	25,3	24,0
Lääne maakond	..	21,2	35,8	28,9	..	15,8	24,2	23,0	22,2
Lääne-Viru maakond	30,0	32,0	27,4	27,7	23,1	21,5	29,1	25,8	33,0	29,0	25,8	23,8	24,5	31,6	34,8
Põlva maakond	22,8	20,6	22,9	31,4	22,2	..	14,0	28,0	25,0	..	32,2
Pärnu maakond	29,3	24,0	28,2	31,5	25,4	19,6	25,3	28,9	32,3	41,1	37,2	37,7	38,7	39,4	33,5
Rapla maakond	24,6	32,6	27,4	34,7	34,5	22,1	16,5	32,0	29,1	25,9	44,3	33,2	34,9	36,7	34,3
Saare maakond	..	23,5	23,0	27,0	31,7	19,0	18,5	33,2	35,4	25,8	41,4	32,8	45,6
Tartu maakond	33,1	33,7	34,7	39,4	30,0	30,2	34,3	29,3	30,1	35,1	38,9	44,5	41,8	47,2	41,8
Valga maakond	23,5	25,4	24,3	17,0	..	12,6	30,2	21,2	17,6	24,6	37,9	32,9	..
Viljandi maakond	17,8	28,7	31,7	33,2	19,1	24,5	26,2	25,0	20,3	27,8	24,8	26,8	28,0	41,5	44,0
Võru maakond	..	26,5	21,6	20,7	29,5	32,3	28,2	22,0	..	28,6	48,8	35,4	41,7

Allikas: Eesti Statistikaamet 2021

Aastal 2005 näitas Hiiu maakond kõrgeimat noorte tööhõive määra (38,9%), samal ajal kui Ida-Viru maakonnas oli see näitaja oluliselt madalam (18,4%). Need erinevused võivad olla seotud piirkondade majandusarengu, töökohtade kättesaadavuse ja teiste teguritega.

Tööhõive määra dünaamikat analüüsimisel võib märgata üldist suundumust noorte tööhõive taseme tõusule enamikus maakondades. Näiteks Harju maakonnas näitab see näitaja stabiilset kasvu alates 2005. aastast (37,4%) kuni 2019. aastani (45,4%). Samas, kuigi mõned maakonnad, nagu Harju, näitavad stabiilset kasvu, on teistel, nagu Jõgeva, näitavad rohkem kõikumisi erinevatel aastatel. Kolmas tähelepanek on seotud muutustega ajas. Analüüsitud perioodil täheldati paljudes maakondades üldist suundumust noorte tööhõive taseme tõusu, kuigi esines ka aastaid, mil see näitaja langes. Tasub märkida andmete puudumist mõnedes maakondades, mis võib raskendada analüüsi nende konkreetsete piirkondade jaoks. Näiteks Hiiu ja Saare maakonnas on palju puuduvaid väärtusi, mis võib olla seotud statistika ebapiisava täpsuse või andmete kättesaadavusega nendes maakondades. Seega võimaldab nende andmete analüüs paremini mõista erinevusi maakondade vahel, noorte tööhõive dünaamikat erinevatel aastatel ning tuvastada tegureid, mis mõjutavad seda protsessi erinevates Eesti piirkondades.

1.5. Noorte tööpuuduse vähendamise meetmed

Tööpuuduse vähendamine on keeruline väljakutse, mis nõuab lühi- ja pikaajaliste meetmete kombinatsiooni, mis sageli hõlmab koostööd valitsuse, ettevõtete ja teiste sidusrühmade vahel (Keerthana, 2023).

Tööpuuduse vähendamise strateegia hõlmab palju aspekte, mitte ainult uute teenuste loomist ja nende ulatuse laiendamist, kuid ka seniste teenuste hindamist, et mõista nende tegelikku mõju tööpuuduse vähendamisel. Selle lähenemisviisi abil saab paremini mõista, millised teenused ja meetmed on kõige efektiivsemad tööpuuduse probleemi lahendamisel ning suunata ressursse vastavalt. Noorte tööpuuduse lõpetamiseks on teoorias mitmeid strateegiaid, kuid neid ei suudeta praktikas ellu viia, aga on kindlasti oluline varustada noori vahenditega ja toetusega, mida nad vajavad edu saavutamiseks (Taylor, 2023).

1.5.1. Ettevõtluse edendamine

Ettevõtluse edendamine on võimas vahend noorte tööpuuduse vastu võitlemisel. Ettevõtlus seisneb väärtuse loomises uuenduslike viiside abil või lahenduste loomises viisil, mis pole varem tehtud. Ettevõtted peaksid sellist mõtlemist julgustama, andes inimestele ruumi

proovida uusi ideid ning pakkudes neile vahendeid nende elluviimiseks. On hädavajalik, et noored arendaksid ärilisi, tehnilisi ja eluoskusi, mis ulatuvad kaugemale ärist endast. Noored ei pruugi alati olla ettevõtlikel rollidel, kuid oskused, mis neile kasuks tulevad, mitte ainult ei kasu ettevõttele endale, vaid aitavad ka pikas perspektiivis tööpuuduse tsüklit murda. Noortele õpetades kohandama oma lähenemisviise erinevatele stsenaariumidele, nagu kliima-, majandus- või ühiskonna muutused, võimaldab neil olla paindlikud mitte ainult töökohas, vaid ka igapäevaelus, mis annab rohkem võimalusi töökoha leidmisel (Taylor, 2023).

Ettevõtluse edendamiseks on paljudes riikides loodud üliõpilaste ettevõtlustegevuse toetamiseks innovatsioonikeskused. Näiteks, Londoni Metropolitan ülikoolis, oli algselt väike ettevõtluskeskus, kuid kool ehitas edasi terve asutuse, mis oli mõeldud üliõpilasettevõtjate ja uute alustavate ettevõtete jaoks (Gubinelli, 2020).

STEM (teadus-, tehnoloogia-, tehnika- ja matemaatika) haridusest info leevendamine võiks ka aidata noortele vastata tehnoloogiapõhise tööturu nõudmistele. Ettevõtluse toetamine, pakkudes koolitust, juhendamist ja rahalist tuge üksikisikutele, kes soovivad oma ettevõtet alustada annab noortele rohkem võimalusi tööturul (Keerthana, 2023).

1.5.2. Töökohal õppimine ja koolitamine

Tänapäeval eelistavad tööandjad töötajaid, kellel on tööks valmis töökogemus. See muutus on noortele tööotsijatele haiget teinud. Kõige parem on premeerida tööandjaid, kes investeerivad tööalasesse koolitusse, maksusoodustustega, et tööandjad hakkasid koolitama algtaseme töötajaid, võimaldades neil omandada kogemusi ja ronida karjääriredelil (Norton T. ja Norton M., 2020).

Noortele aitamine tööturule sisenemisel on üheks suurimaks arengu väljakutseks, millega maailm täna silmitsi seisab. Noorte töötajatele töökohapõhine koolitus toob kasu nii noortele, kui ka ettevõtte pikaajalisele edule, aidates kasvatada kogunud tööjõu. Parimad oskused tähendavad paremat tööd, võimaldades seeläbi rohkem mitmekesisust ja kaasatust ning tõhusalt sillutades tee hariduse ja tööturu vahel (Taylor, 2023).

1.5.3. Põlvkondadevaheline mentorlus

Põlvkondadevaheline mentorlus on ettevõtte poliitika, milles üks töötaja ühest põlvkonnast ühendatakse teise töötajaga eesmärgiga jagada teadmisi ja kasvada koos. See on unikaalne

suhe kahe töötaja vahel, mis rõhutab, et kõigil, hoolimata nende kogemustest, on midagi õppida teistelt (Ghanchi, 2021).

Põlvkondadevaheline mentorlus on kasulik nii nooremale kui ka vanemale põlvkonnale juhtimisarengu seisukohast. Uuringud on näidanud, et põlvkondadevaheliselt mitmekesised meeskonnad on paremad uuenduste ja probleemide lahendamisel. Kui erinevad põlvkonnad jagavad oma ideid, oskusi ja kogemusi, kasutavad ettevõtte vanemate põlvkondade teadmisi ja noorte värskeid ideid, uusi vaatenurki ja tehnoloogiaalasi teadmisi, mis viib terviklikumate meeskondadeni ja lõppkokkuvõttes tootlikuma keskkonnani (Taylor, 2023).

Põlvkondadevaheline mentorlus võimaldab ainulaadseid teadmisi üksteisega vahetada, luues mitmekülgse tööjõu. Nooremad töötajad õpivad hoidma ettevõtte kultuuri ja töötama meeskonnas, kogenud töötajad aga uute trendidega kohanemist ja ebatraditsioonilisi ideid oma rollis ellu viima. Lisaks loob põlvkondadevaheline mentorlus tugevuste vahetuse, leevendab nõrkusi ja kasvatab mitmekülgse kvalifikatsiooniga tööjõudu. See avardab töötajate vaatenurka ja muudab ootamatute äriprobleemide suhtes vastupidavamaks (Ghanchi, 2021).

1.5.4. Kogemuse puudumise tsükli murdmine

Peamiselt iga noor oma elus kokku puutus asjaoluga, millal tööandja keeldus töökoha andmisest kandidaadi töökogemuse puudulikkuse põhjusel, mis viib kogemuse puudumise tsükli murdmise tsüklile (inglise keeles “*no-job-no-experience*”). COVID-19 pandeemia on mõjutanud noori ebasproportsionaalselt, noored jätkavad võitlust mõtteka töö leidmisel ning isegi kui nad seda teevad, võivad nad kannatada madalamate palkade, kehvamate väljavaadete ja pingelise vaimse tervise pikaajaliste tagajärgede all. Hiljutine analüüs, mis käsitles *LinkedInis* alates 2017. aasta lõpust postitatud ligi 4 miljonit töökohta, näitas, et 35% algtaseme ametikohtade postitustest küsis aastatepikkust eelnevat asjakohast töökogemust. See nõue oli teatud tööstusharudes veelgi tavalisem. Rohkem kui 60% nimekirjadest, näiteks algtaseme tarkvara ja IT-teenuste töökohtade jaoks nõudis kolme- või enama aastast kogemust. Lühidalt öeldes näitab see, et algtaseme töökohad pole üldse mõeldud inimestele, kes alles sisenevad tööturule (Morgan, 2021).

Uuringute kohaselt saavad tööandjad aidata murda 'mitte-töö-mitte-kogemus' ringi, millega paljud ebasoodsas olukorras noored silmitsi seisavad, osaledes noorte tööhõive programmides. Lisaks majanduslikele ja ühiskondlikele eelistele, näiteks parematele

töövõimalustele noortele ilma sidemeteta, näitavad uuringud märkimisväärseid eeliseid ka ettevõtetele, kes soovivad noori kaasata. Tööandja juhtimisel noorte tööhõive programmid on suurepärase viisi talentide torustike kasvatamiseks, juurdepääsuks mitmekesisusele ideedele ja oskustele ning ettevõtete ettevalmistamiseks tulevikuks (Taylor, 2023).

1.5.5. Õige toe pakkumine

Kolm elementi on noorte toetamisel tööle pääsemisel olulised: oskuste koolitus, rahaline tugi ja kaasatus. See tuleneb asjaolust, et noored on tavaliselt valmis töötama, kuid neil puuduvad sageli vajalikud töökohad ja pehmed oskused. Need, kes soovivad alustada oma ettevõtet, puudub tavaliselt ka algkapital, mida neil vaja on oma ärieesmärkide saavutamiseks. Ühiskondliku probleemina toimib kaasatus takistusena tööle pääsemisel. Noorte toetamine nendes kolmes valdkonnas aitab neil jõuda tööturule, mida nad vajavad, ning mis vajab neid samuti (Taylor, 2023).

1.5.6. Noorte värbamise eelised

Paljud ettevõtted on sageli kõhklevad noorte tööle võtmisel, kuna valitseb levinud arvamus, et noortel puudub lojaalsus ja motivatsioon. Siiski on noorte värbamisel mitmeid eeliseid. Noorte värbamine tähendab, et ettevõtte saab kasvatada oma talenditorustikku ja tagada oma tööjõu tuleviku. Samuti on tööjõu arendamine palju kulutõhusam, kui noorte värbamine hilisemal etapil. Uuringud näitavad, et noortel on õppimisvalmidus võrdub 47%, uued ideed ja värsked lähenemisviisid 43% ning selle toetuseks ka suhtumine, optimism ja motivatsioon on ligikaudu moodustab 42%. Lisaks tugevdavad noored kogukondadega suheldes oma tööandja brändi. Viimasena on äärmiselt alahinnatud ettevõtte tulumaksusoodustus, mis julgustab tööandjaid noori tööle võtma. Töövõimetoetus on üks võimsamaid maksusoodustusi ja vähendab tööandja kogu palgamakse panust, mõjutamata üksikisiku töötasu. Töövõimetoetus premeerib tööandjaid noorte töölevõtmise eest ning need noored saavad väärtuslikku töökoolitust ja kogemusi. Kõige tähtsam on see, et noorte palkamine võimaldab ettevõtetel luua mitmekesise tööjõu, mis lisab väärtust erinevate oskuste, vaatenurkade ja kogemuste kaudu (Kappel, 2016).

2. NOORTE TÖÖPUUDUSE ANALÜÜS IDA-VIRUMAA NÄITEL

Töö empiirilises osas on toodud ülevaade läbiviidud uuringust, elektrooniliste intervjuude sisust ning kirjeldab töös kasutatud metoodikat ja valimit.

Noorte töötus on tõsine sotsiaalmajanduslik probleem, eriti Ida-Virumaa piirkonnas. Kiired muutused majanduses, sotsiaalses struktuuris ja hariduses mõjutavad oluliselt noorte töökohtade kättesaadavust ja kvaliteeti. Seetõttu on käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks on uurida noorte tööpuuduse olukorda Ida-Virumaa piirkonnas, analüüsida selle põhjuseid ja uurida võimalikke lahendusi selle probleemi leevendamiseks. Seatud eesmärgi saavutamiseks töö autor püstitas järgnevad uurimisküsimused:

1. Milline on tööpuuduse ja noorte tööpuuduse olukord Ida- Virumaal võrreldes teiste piirkondadega Eestis?
2. Missugune oli tööpuuduse ja noorte tööpuuduse dünaamika Ida-Virumaal viimase 20 aasta jooksul?
3. Millised tegurid kõige rohkem mõjutavad noorte tööpuudust Ida-Virumaal?
4. Millised on tõhusad meetmed noorte tööpuuduse leevendamiseks ja tööturul osalemise suurendamiseks Ida- Virumaal?

Bakalaureusetöös teoreetilises osas autor sai vastused uurimisküsimustele nr 1 ja nr 2 ehk selgitas tööpuuduse ja noorte tööpuuduse olukorda Ida-Virumaal, võrdles tööpuuduse olukorda teiste piirkondadega Eestis ning uuris tööpuuduse ja noorte tööpuuduse dünaamikat Ida-Virumaal viimase 20 aasta jooksul.

Uurimisküsimustele nr 3 ja nr 4 autor püüab saada vastused töö empiirilises osas läbi uuringu, kasutades elektroonilise intervjuu. Uuringu tulemuste saamiseks kasutas autor kvalitatiivset ja kvantitatiivset poolstruktureeritud uurimismeetodeid, mis on tingitud töö eesmärgist ning püstitatud uurimisküsimustest. Andmete kogumiseks autori poolt koostatud elektrooniline intervjuu, mis on väljatoodud Lisas 1 ja Lisas 2.

Kvantitatiivsed uuringud keskenduvad arvandmete kogumisele ja üldistamisele inimrühmade vahel või konkreetse nähtuse selgitamisele, mis annab võimaluse teha elektroonilise intervjuu kaudu kogutud andmete statistilist, matemaatilist või numbrilist analüüsi (Quantitative Methods, 2024).

Elektroonilise intervjuu alguses on toodud vastajatele ülevaade lõputöö sisust, eesmärgist ning saadud andmete konfidentsiaalsusest. Elektrooniline intervjuu sisaldas kaheksa võtmeküsimust, eesmärgiga välja selgitada peamised noorte tööhõivet mõjutavad aspektid Ida-Virumaal. Elektrooniline intervjuu autor koostis eesti ja vene keeles connect.ee keskkonnas. Elektrooniline intervjuus oli valikvastustega küsimusi, sh mõnel juhul mitu variantiga küsimused. Elektrooniline intervjuu oli vastajatele avatud kaks nädalat 2024. a. aprillis.

2.1. Andmete kogumise protsess ja uuringu metoodika

Käesoleva bakalaureusetöö uuring oli suunatud 15-26-aastastele noortele inimestele, eesmärgiga koguda usaldusväärset teavet, mis on oluline uurimisprobleemi mõistmisel. Elektrooniline intervjuu oli levitatud noorte inimeste seas populaarsete suhtlusvõrgustike kaudu, nagu Instagram ja Facebook. Instagram ja Facebook autor valis noorte töötuse elektrooniline intervjuu levitamiseks nende populaarsuse tõttu sihtrühma seas.

Elektrooniline intervjuu abil autor uuris Ida-Virumaa noorte tööpuudust mõjutavad tegurid ja võimalikud meetmed noorte tööpuuduse leevendamiseks. Uuringus osalenud inimeste kriteeriumiteks oli vanus ja elukoht. Intervjuus osalesid noored inimesed vanuserühmas 15-26, kes elavad Ida-Virumaal. Valimi moodustavad noored vanuses 18-26 aastat. Kaheksa vastajat on alaealised ning nende vastuseid autori poolt ei analüüsinud.

Elektroonilise intervjuuga kogutud andmed analüüsiti statistiliselt andmetöötlusprogrammiga *Microsoft Excel* ja *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)*. SPSS on arvutiprogramm, mida saab kasutada andmete analüüsimiseks ja statistikal põhinevate mudelite tegemiseks. SPSS-tarkvara saab kasutada ka formaalsete matemaatiliste mudelite või simulatsioonide loomiseks, mida saab kasutada vaatlustel põhinevate katsete või uuringute tulemuste selgitamiseks (Green, M., 2024).

Andmete analüüsimiseks elektroonilise intervjuu kogutud küsimuste vastused kodeeriti alljärgnevalt.

Küsimus nr 1. Haridustase (1=Põhiharidus, 2=Keskkooliharidus, 3=Kutseharidus, 4=Bakalaureusekraad, 5=Kutsekõrgharidus, 6=Lõpetamata kutseharidus, 7=Magistrikraad, 8=Kõrgem kui Magistrikraad, 9=Muu)

Küsimus nr 2. Rahvus (1=Eestlane, 2=Venelane, 3=Muu)

Küsimus nr 3. Vanuserühm (1=15-17 aastat, 2=18-20 aastat, 3=21-23 aastat, 4=24-26 aastat)

Küsimus nr 4. Teie praegune tööhõive staatus (1=Töötan, 2=Õpin, 3=Otsin tööd, 4=Muu)

Küsimus nr 5. Kui sageli olete otsinud tööd viimase 6 kuu jooksul? (1=Pidevalt, 2=Mõnikord, 3=Harva, 4=Mitte üldse)

Küsimus nr 6. Milline on teie töökogemus? (1=Vähem kui aasta, 2=1-3 aastat, 3=3-5 aastat, 4=Üle 5 aastat, 5=Muu)

Küsimus nr 7. Kas olete pidanud töö leidmisel takistuseks mingeid konkreetseid tegureid? (1=Jah, mul puudub vajalik töökogemus valitud valdkonnas, 2=Jah, minu haridustase ei vasta tööandjate nõudmistele, 3=Jah, minu eesti keele oskus ei vasta tööandjate nõudmistele, 4=Jah, tööpakkumised minu elukoha piirkonnas on piiratud või puuduvad, 5=Ei, mul ei ole tõsiseid takistusi töö leidmisel, 6=Muu)

Küsimus nr 8. Millised on teie arvates kõige suuremad raskused, millega noored seisavad silmitsi töö otsimisel? (1=Vähene töökogemus noortel, kes alles alustavad oma karjääri, 2=Piiratud või ebapiisav juurdepääs tööturuteenustele ja -ressurssidele, 3=Madalad palgatingimused või ebakindlad töötingimused, 4=Sobivate töökohtade vähesus noorte jaoks, 5=Konkurents teiste töötajatega, 6=Hariduse ja kvalifikatsiooni puudumine vastavalt tööandjate nõudmistele, 7=Diskrimineerimine tööotsingutel seoses vanuse või muude teguritega, 8=Raskused töö ja õpingute ühendamisel, 9=Muu)

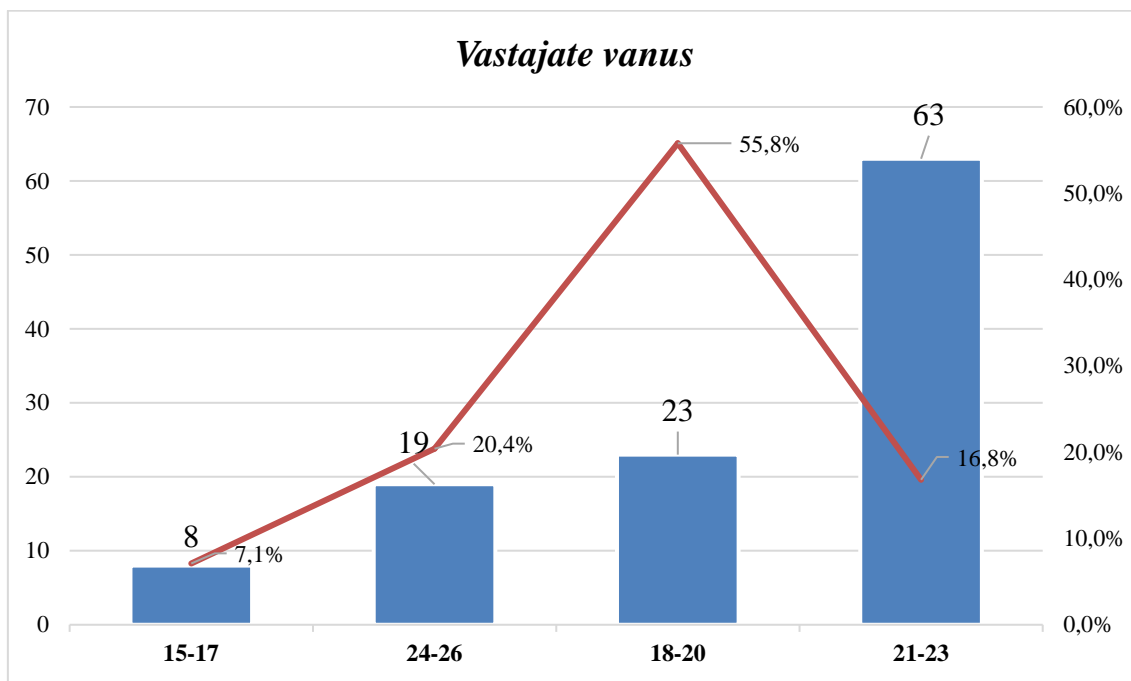
Küsimus nr 9. Mis teie arvates oleksid tõhusad meetmed noorte tööpuuduse vähendamiseks ja tööturul osalemise suurendamiseks Ida-Virumaal? (1=Töö- ja karjäärinõustamine noortele, 2= Praktikaprogrammid haridussüsteemis, 3=Ettevõtluse toetamine ja starditoetused, 4=Tööandjatele suunatud stiimulid noorte palkamiseks, 5=Tihedam koostöö ettevõtete ja haridusasutuste vahel, 6=Töö- ja koolitusvõimaluste laiendamine ka maapiirkondades, 7=Muu)

Küsimus nr 10. Kuidas saab kogukondlikud organisatsioonid ja kohalikud omavalitsused aidata kaasa noorte tööhõivele? (1=Töökohtade loomine ja teenuste pakkumine, 2=Noorte koolitamine ja mentorlus, 3=Ettevõtluse toetamine, 4=Töömesside ja karjääripäevade korraldamine, 5=Koostöö haridusasutustega, 6=Praktikaprogrammide pakkumine, 7=Infrastruktuuri arendamine, 8=Noorte tagasiside kogumine ja suunamine vastavalt vajadustele, 9=Muu)

2.2. Noorte tööpuuduse uuringu tulemused

Elektroonilise intervjuu vastajate arv oli kokku 113 inimest vanuses 15-26 aastat. Valimi moodustavad noored vanuses 18-26 aastat, mille suuruseks kujunes 105 inimest.

Uuringu tulemused näitasid, millised vanuserühmad on kõige rohkem esindatud vastajate seas (vt Joonis 3).

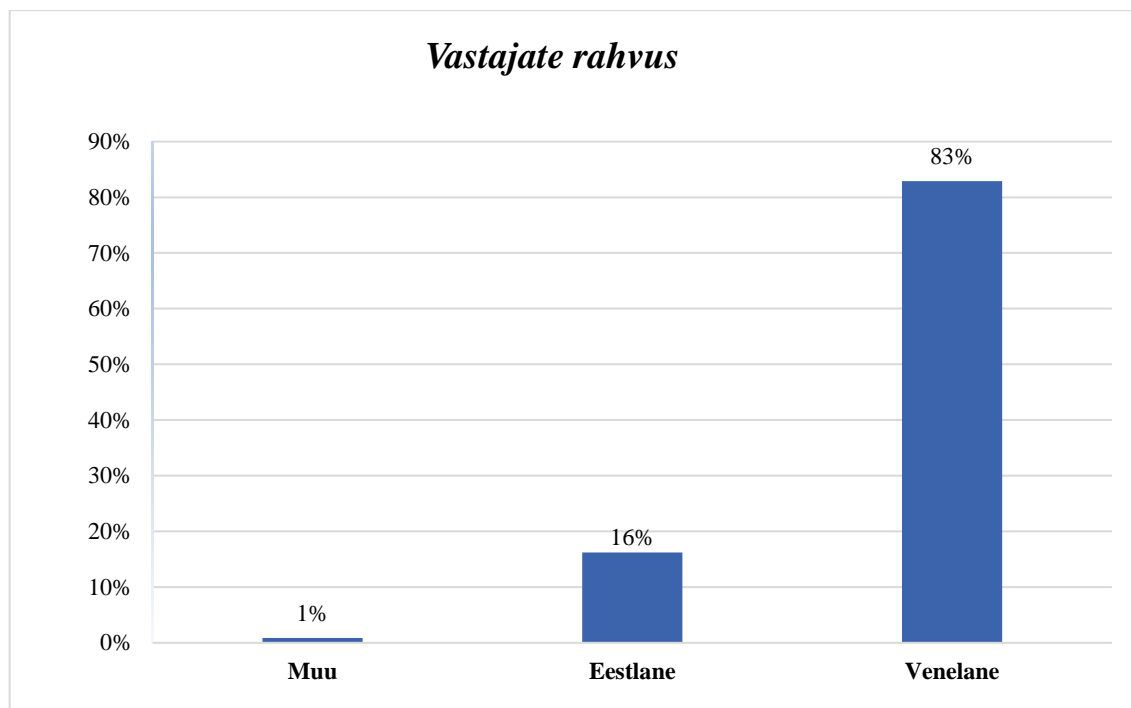


Joonis 3. Vastajate vanus arvudes ja protsentides

Allikas: Autori poolt koostatud

Enamus vastanutest kuulub vanuserühma 21-23 aastat, moodustades 55,8% vastajaskonnast. See näitab selle vanuserühma suurt esindatust uuringus. 20,4% vastajatest on vanuserühmas 18-20 aastat ning 16,8% vanuserühmas 24-26. Alaealiste vastused moodustavad 7,1% vastajate koguarvust.

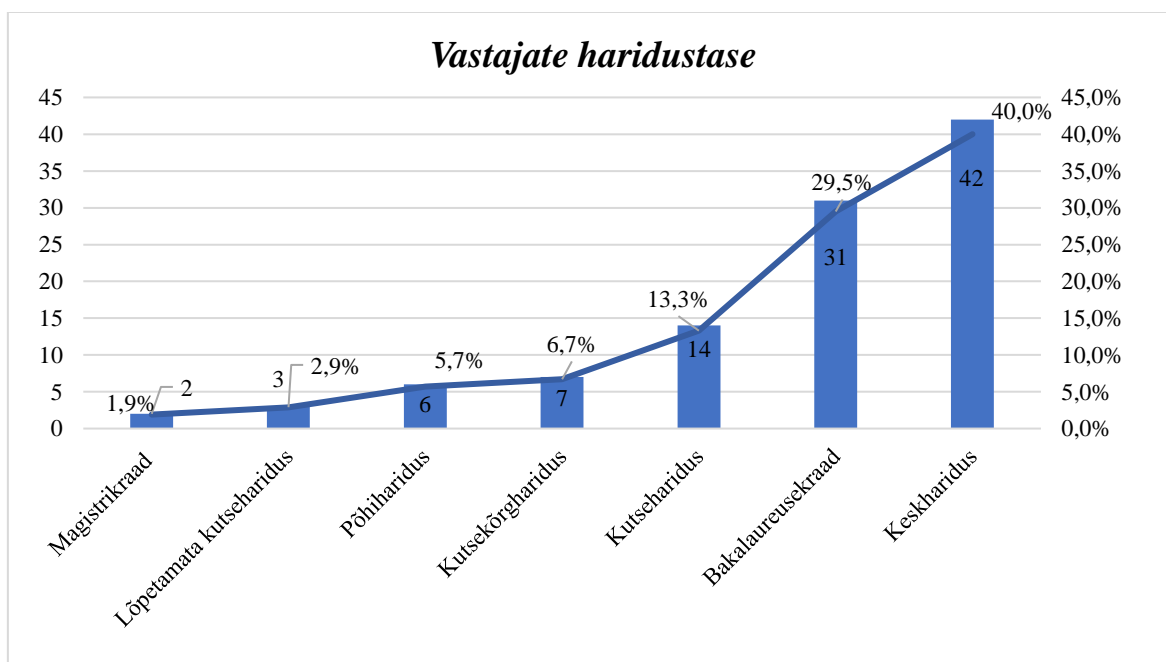
Joonisest 4 on näha, et kõige suurema osakaaluga vastajad on venelased, moodustades enam kui kahe kolmandiku (82,9%) vastajaskonnast. Eestlaste osakaal moodustab 16,2% vastanutest aga muude rahvuste esindatus on väiksem, moodustades vaid 0,9% vastajate hulgast, mis võib osutada uuringu sihtrühma peamiselt vene ja eesti päritolu vastajatele.



Joonis 4. Vastajate rahvus protsentides

Allikas: Autori poolt koostatud

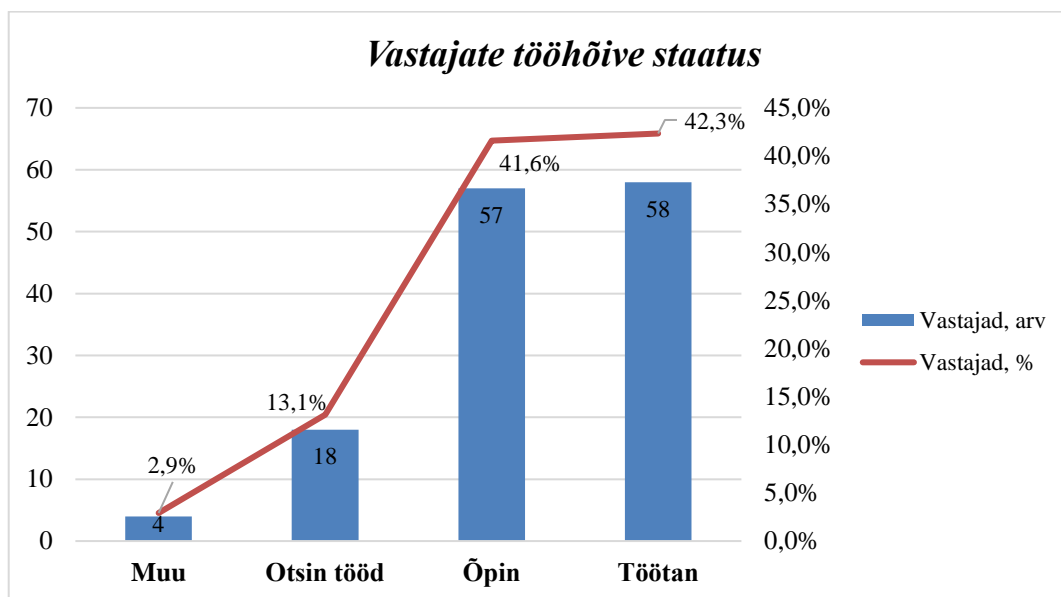
Ülevaate vastajate haridustasemest annab Joonis 5. Kõikides vastanud noortelt 40% juhtudel omavad keskharidust. Bakalaureusekraadi omab 29,5% vastanutest, kutseharidust omab 13,3% vastanutest, 6,7% vastanutest omab kutsekõrgharidust. Põhiharidusega vastajaid on 5,7%, magistrikraadi omab 1,9% vastanutest. Lõpetamata kutseharidusega vastajaid on 2,9%.



Joonis 5. Vastajate haridustase arvudes ja protsentides

Allikas: Autori poolt koostatud

Tööhõive staatuse tulemustest selgub, et uuringus osalenud 42,3% vastanutest on töötavad inimesed (vt Joonis 6).

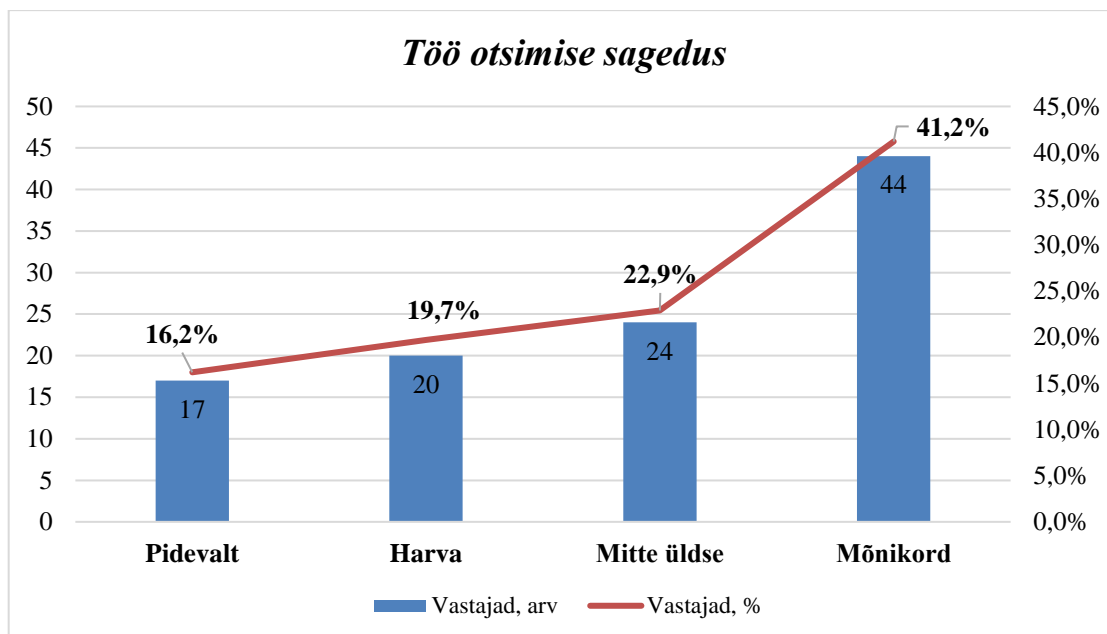


Joonis 6. Vastajate tööhõive staatus arvudes ja protsentides

Allikas: Autori poolt koostatud

Töötavate inimeste arv on suurem kui tööd otsivate (13,1%) või õppivate inimeste arv (41,6%). Õppivate ja töötavate inimeste arv on üsna lähedal, mis võib näidata, et paljud inimesed kombineerivad töötamist ja õppimist, mis võib olla levinud praktika õppe- ja töökohtade ühitamisel. Tööd otsivate inimeste arv on väiksem võrreldes töötavate ja õppivate inimestega, kuid see näitab siiski, et osa vastanutest on aktiivselt tööotsingutel. Väike osa vastanutest (2,9%) kuulub kategooriasse "Muu", kaks vastajat praegu kaitsevâes, üks vastaja kolimisel ja viimane vastaja lapsepuhkuses.

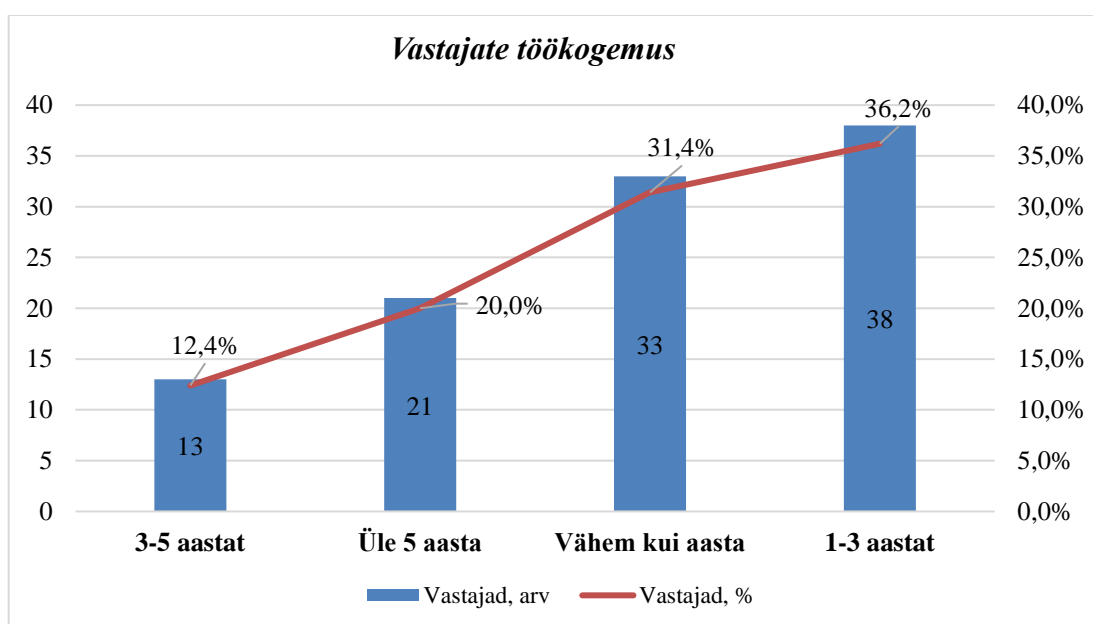
Viimase kuue kuu jooksul otsis pidevalt tööd vaid 16,2% vastajatest (vt Joonis 7). Aeg-ajalt tööotsingutega tegelejad, keskendudes rohkem aktiivsematele perioodidele, 41,2% vastajatest. 19,7% vastajatest tööotsingutega tegeles harva ning viimase kuue kuu jooksul pole üldse tööd otsinud 22,9% vastajatest. Antud tulemus võib olla seotud asjaoluga, et inimene on rahul oma praeguse töökoha või elukutsega, või muudel isiklikel põhjustel.



Joonis 7. Töö otsimise sagedus arvudes ja protsentides

Allikas: Autori poolt koostatud

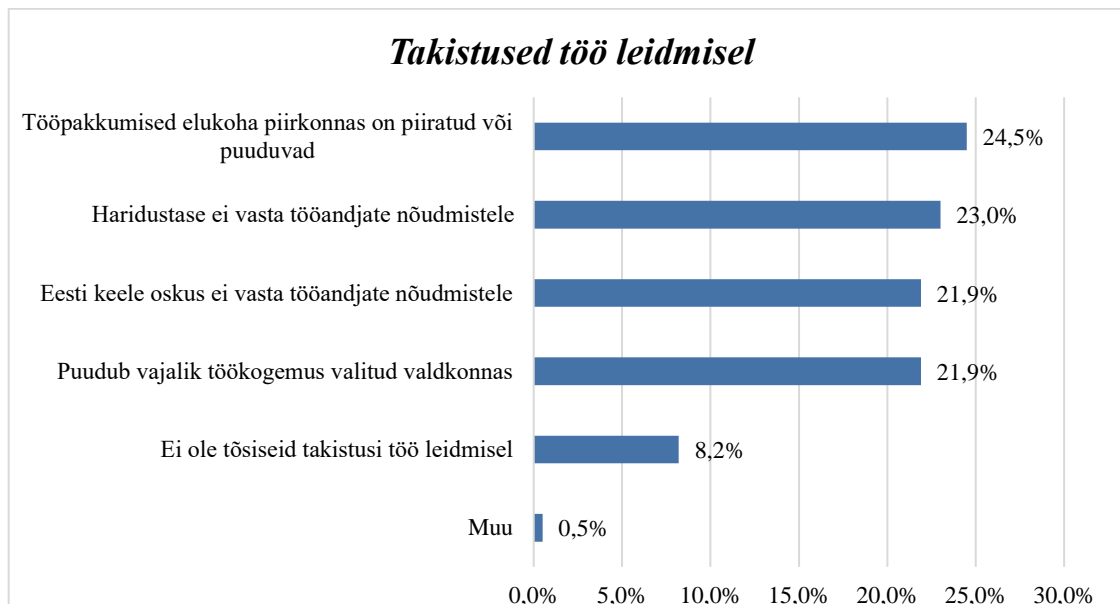
Vaadates vastused töökogemuste osas selgus, et enamus vastajatest (67,6%) on töötanud vähemalt aasta, mis võib viidata sellele, et uuritud sihtgrupp omab suhtelist töökogemust ja on aktiivselt osalenud tööturul. 36,2% vastajatest omab 1-3 aastast töökogemust (vt Joonis 8). Vähem kui aasta töökogemusega vastajaid on 31,4%, 3-5 aastase töökogemusega vastajaid on 12,4% ning üle 5 aastase töökogemusega vastajaid on 20,0%.



Joonis 8. Vastajate töökogemus arvudes ja protsentides

Allikas: Autori poolt koostatud

Uuringu tulemused näitavad, et oluline osa vastajatest tunnetab takistusi töökoha leidmisel (vt Joonis 9), mis on tingitud suuremas osas piiratud tööpakkumistest Ida-Virumaa piirkonnas (24,5%).



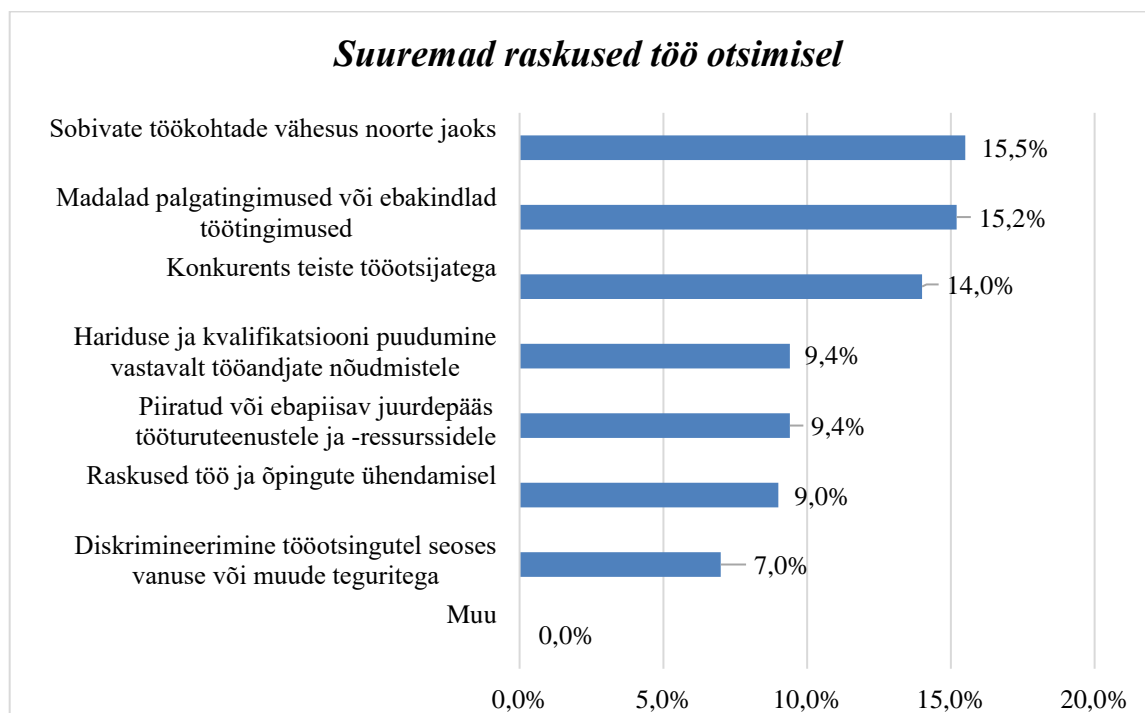
Joonis 9. Takistused töö leidmisel

Allikas: Autori poolt koostatud

Lisaks vastajad leiavad, et takistused töö leidmisel on seotud nende haridustaseme (23%), töökogemuse (21,9%) ja eesti keele oskusega (21,9%). Töö leidmisel ei ole tõsiseid takistusi vaid 8,2% vastajatel. Üks vastanutest (0,5%) valis valikuna "Muu" ning mainis, et ainult ühel tööpakkumisel mainiti, et vajatakse rohkem kogemust selles valdkonnas. See võib viidata vajadusele haridus- ja tööturupoliitika järele, et toetada inimeste tööhõivet ja tööle saamist, võttes arvesse nende oskusi ja haridust. Mõnikord võivad töötajad kogeda takistusi, mis on seotud isiklike olude või eriliste asjaoludega, mis muudavad töö leidmise keerukaks.

Noored töö otsimisel seisavad silmitsi mitmete raskustega, millest mõned võivad olla eriti väljapaistvad. Esiteks, suur hulk noori (20,5%) kogeb väljakutseid seoses piiratud töökogemusega, eriti kui tegemist on karjääri algusega (vt Joonis 10). See võib tekitada takistusi nende sisenemisel tööturule ja leidmisel sobivaid töökohti. Lisaks on suur vastajate osakaal (15,5%) arvab, et piirkonnas on ebapiisav sobivaid töökohti, mis võib piirata noorte võimalusi tööturul. Madalad palgatingimused või ebakindlad töötingimused (15,2%) ning konkurents teiste töötajatega (14,0%) on samuti olulised väljakutsed, millega noored peavad silmitsi seisma. Lisaks on oluline märkida, et mõned noored kogevad raskusi töö ja õpingute ühendamisel (9,0%), mis võib mõjutada nende võimet otsida ja säilitada tööd.

Samuti tõstatati oluline küsimus diskrimineerimisest tööotsingutel seoses vanuse või muude teguritega (7,0%), mis võib piirata noorte võimalusi õiglasele tööle ligipääsul. Uuringu tulemused näitavad, et hariduse ja kvalifikatsiooni puudumine vastavalt tööandjate nõudmistele (9,4%) ning piiratud või ebapiisav juurdepääs tööturuteenustele ja -ressurssidele (9,4%) on olulised mured, mis võivad mõjutada noorte võimalusi töö leidmisel.

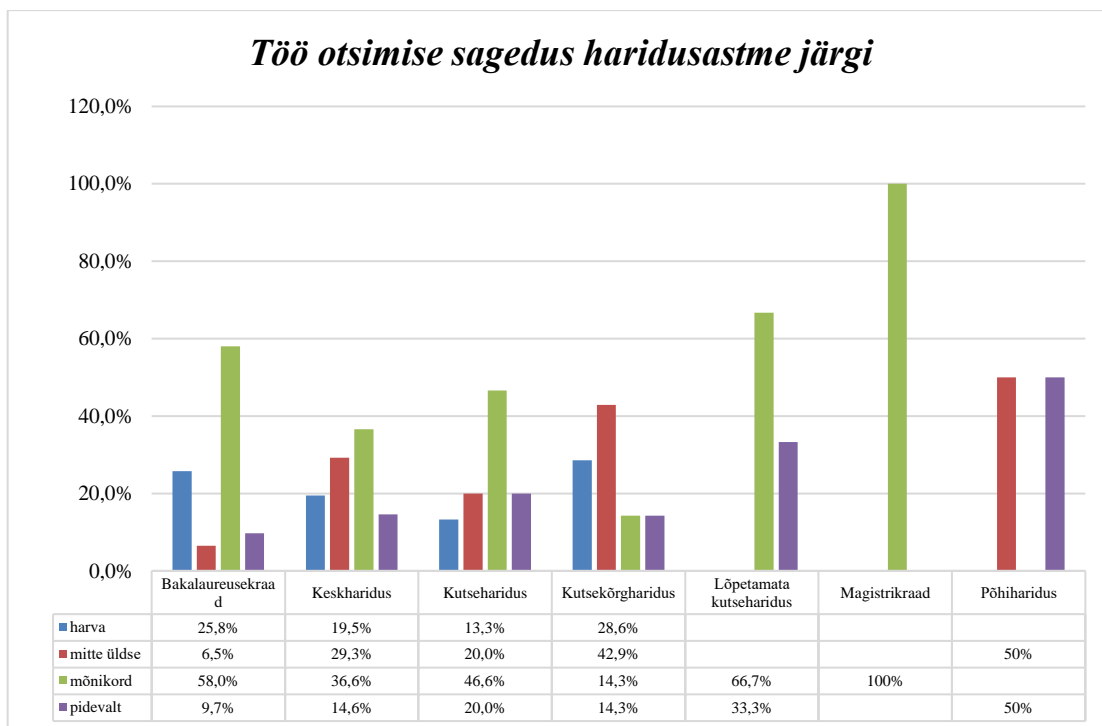


Joonis 10. Suuremad raskused töö otsimisel

Allikas: Autori poolt koostatud

Autori poolt tehtud andmeanalüüs (vt Joonis 11) annab ülevaadet sellest, kuidas erineb töö otsimise sagedus vastajate haridusastme järgi. Bakalaureusekraadi ja keskkharidusega rühm omab kõige suurem osakaal, kes otsivad tööd mõnikord. See võib viidata sellele, et need haridustasemed on sageli seotud esimese töökogemuse omandamisega või karjääri algusega.

Lõpetamata kutseharidusega inimeste hulgas on nii mõnikord kui ka pidevalt tööd otsivate inimeste osakaal suhteliselt kõrge. See võib viidata sellele, et lõpetamata kutseharidusega inimesed võivad olla rohkem motiveeritud töö leidmises või võivad otsida täiendavat haridust või koolitust.



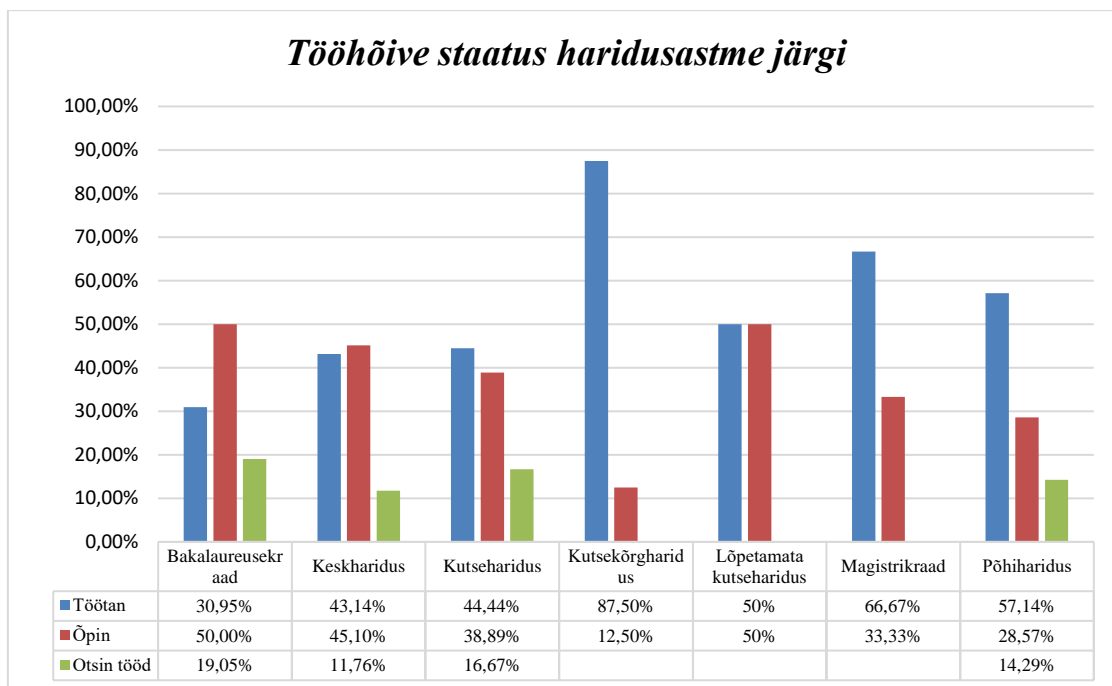
Joonis 11. Töö otsimise sagedus haridusastme järgi

Allikas: Autori poolt koostatud

Magistrikraadiga vastanud otsivad tööd mõnikord. See võib osutada sellele, et magistrikraadi omandanud isikud võivad otsida spetsialiseeritud või kõrgemalt tasustatud töökohti ning seetõttu on töö otsimine nende jaoks oluline osa karjääriplaneerimisest.

Joonis 12 annab ülevaate erinevate haridustasemete ja tööhõive staatuste vahelistest seostest ning võimaldab paremini mõista, kuidas haridustase mõjutab inimeste tööalast olukorda ja haridusteed.

Haridustasemel on oluline mõju inimeste tööhõive staatusele. Näiteks kutsekõrghariduse ja magistrikraadiga isikutel on kõrgem tööhõive võrreldes nendega, kellel on madalam haridustase. Bakalaureusekraadi ja keskharidusega inimeste hulgas on mõnikord tööd otsivate inimeste arv suurem, samas kui lõpetamata kutseharidusega inimeste hulgas on mõnikord ja pidevalt tööd otsivate inimeste arv suhteliselt kõrge.

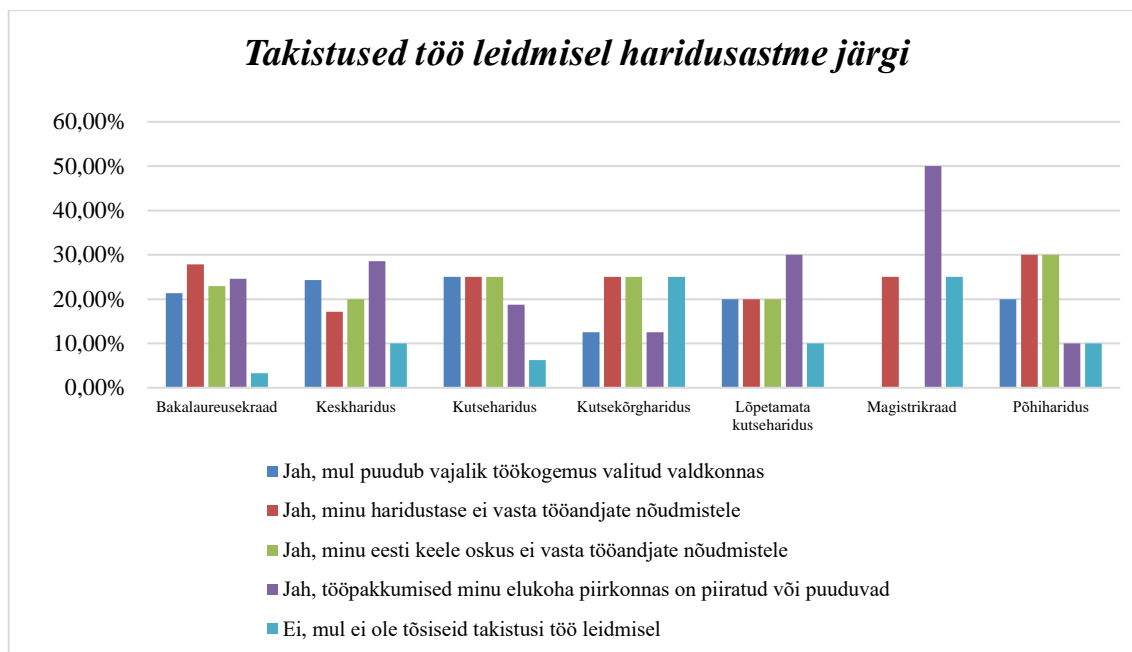


Joonis 12. Tööhõive staatus haridusastme järgi

Allikas: Autori poolt koostatud

Paljud inimesed jätkavad oma haridusteed isegi pärast bakalaureuse- või kutsehariduse omandamist ning täiendada oskusi või spetsialiseeruda teatud valdkonnas. Tööhõive ja õppimise staatuse esinevad ka seoseid, näiteks osad inimesed võivad otsustada töötada ja õppida samal ajal, et tasakaalustada karjääri ja hariduse arengut. See võib olla eriti tavaline kõrgema haridustasemega inimeste seas.

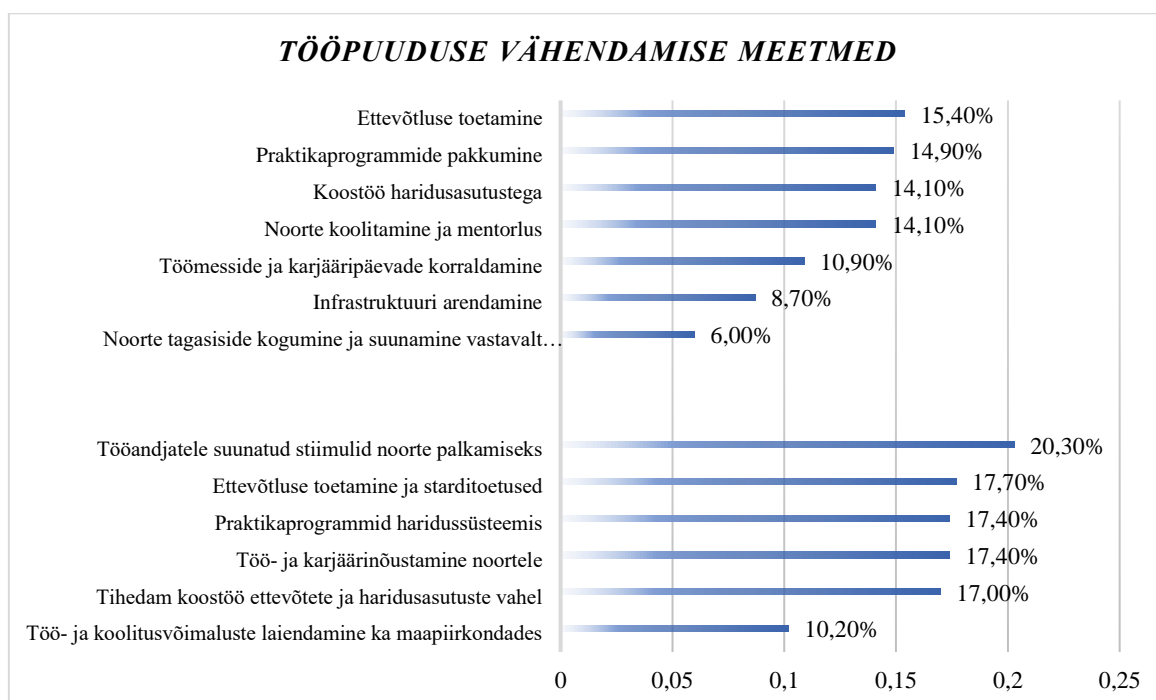
Joonisel 13 toodud andmeanalüüsi tulemused näitavad, millised takistused võivad esineda töö leidmisel erineva haridustasemega inimestel. Kõikide haridustasemete puhul on oluline takistus töö leidmisel, mis on seotud vajaliku töökogemuse puudumisega, kuid kõige sagedamini nimetatud takistus tekib bakalaureusekraadi ja keskharidusega inimeste hulgas. Bakalaureusekraadi ja magistrikraadiga vastajate seas on levinud ka probleem töö leidmisel, millal nende haridustase ei vasta tööandjate nõudmistele. Enamikul haridustasemetel on suur osakaal inimestest, kellel on raskusi töö leidmisel seoses eesti keele oskusega. Bakalaureusekraadi ja keskharidusega inimeste hulgas kõige sagedamini esineb töö leidmisel takistus seoses piiratud tööpakkumistega Ida-Viru maakonnas. Väike osa vastanutest väidab, et neil puuduvad tõsised takistused töö leidmisel.



Joonis 13. Takistused töö leidmisel haridusastme järgi

Allikas: Autori poolt koostatud

Noorte tööpuuduse vähendamine ja nende osalemise suurendamine tööturul Ida-Virumaal võib nõuda mitmeid tõhusaid meetmeid.



Joonis 14. Tööpuuduse vähendamise võimalikud meetmed

Allikas: Autori poolt koostatud

Uuringu tulemuste kohaselt üheks võimaluseks noored peavad rohkem töö- ja karjäärinõustamise pakkumine noortele (17,4%), et aidata neil paremini mõista tööturu

nõudmisi ja leida sobivaid töövõimalusi (vt Joonis 14). Samuti võib olla kasulik rakendada praktikaprogramme haridussüsteemis (17,4%), mis annaks noortele praktilisi kogemusi ja oskusi töömaailmas.

Ettevõtluse toetamine ja starditoetused (17,7%) võivad samuti olla olulised, aidates noortel luua oma ettevõtteid ja stimuleerides majandusarengut piirkonnas. Lisaks võib pakkuda tööandjatele suunatud stiimuleid noorte palkamiseks (20,3%), et julgustada ettevõtteid võtma noori töötajaid ning luua uusi töökohti. Tihedam koostöö ettevõtete ja haridusasutuste vahel (17,0%) võib samuti olla oluline, aidates tagada, et noorte haridus vastaks paremini tööturu vajadustele ja ettevõtetega seotud oskused omandataks juba haridustee jooksul. Lisaks on oluline laiendada töö- ja koolitusvõimalusi ka maapiirkondades (10,2%), et tagada noortele võrdne ligipääs tööle ja haridusele kogu piirkonnas.

Uuringu tulemuste kohaselt noorte tööhõive protsessi muutmisele võivad kaasa aidata suuremas osas kohalikud omavalitsused ja organisatsioonid, rakendades piirkonnas erinevaid meetmeid, nagu uute töökohtade loomine ja teenuste pakkumine (15,9%), tagades sellega noortele rohkem võimalusi töötamiseks ja arenguks. Lisaks, 14,1% vastajatest arvab, et on oluline investeerida noorte koolitamisesse ja mentorlusse, et varustada neid vajalike oskustega ning pakkuda tuge ja juhendamist nende karjääri alustamisel.

Ettevõtluse toetamine (15,4%) on noorte inimeste jaoks samuti oluline, aidates luua oma ettevõtteid ja soodustades ettevõtlusalaseid algatusi kogukonnas. Töömesside ja karjääripäevade korraldamine on 10,9% vastajatele võib samuti olla tõhus vahend, võimaldades noortel kohtuda potentsiaalsete tööandjatega ning saada teavet erinevate karjääri muudatuste kohta. Noortele on oluline ka tihedam koostöö haridusasutustega (14,1%), tagades noorte hariduse vastavuse tööturu vajadustele. Praktikaprogrammide pakkumine (14,9%) võimaldab noortel omandada praktilisi kogemusi tööturul ja arendada oma oskusi.

Lisaks võib infrastruktuuri arendamine (8,7%) olla oluline, tagades, et kogukonnas oleksid olemas vajalikud ressursid ja tingimused noorte tööalaseks arenguks. Noorte tagasiside kogumine ja suunamine vastavalt vajadustele (6,0%) võimaldab kogukondlikel organisatsioonidel ja omavalitsustel paremini mõista noorte vajadusi ja väljakutseid ning kohandada oma tegevusi vastavalt sellele.

2.3. Tulemuste arutelu

Uuringu tulemuste arutelu põhineb teoreetilises osas uuritud teadusartiklite analüüsil ning empiirilises osas tehtud elektroonilise intervjuuga saadud tulemustel.

Paljud uuringud näitavad, et töötuks jäänud noored, moodustavad paljudes riikides riskirühma (Youth unemployment, 2019). Noorte töötus jääb alati kõrgemaks, kui üldine töötuse tase. Euroopa Liiduga liitumisega 2004. aastal üldine töötuse määr, kui ka noorte töötuse määr Eestis oli enam vähem stabiilne. Majanduskriisi algusega 2008. aastal, tõusis olulisest töötuse määr Eestis, mis taastus kriisieelsele tasemele alles 2019. aastal. Piirkondlikud erinevused töötuse tasemes on selgelt nähtavad, eriti Ida-Virumaal, kus töötuse tase on sageli kõrgem kui teistes piirkondades (Eesti Statistikaamet, 2024).

Noorte tööpuudusele mõju avaldavad paljud tegurid. Vähene töökogemus noortel, kes alles alustavad oma karjääri, on üheks peamiseks takistuseks, millega noored töötajad silmitsi seisavad. Ilma varasema praktilise kogemusega on noortel raske konkureerida tööturul, kus tööandjad eelistavad kogenumaid kandidaate. Töökogemuse puudumine vähendab noorte võimalusi saada tööpakkumisi, kuna tööandjad kahtlevad nende võimes rakendada oma oskusi reaalses töökeskkonnas.

Piiratud tööpakkumiste arv piirkonnas võib olla märkimisväärne takistus noorte tööle saamisel. Eriti mõjutab see neid, kes soovivad töötada spetsiifilistes valdkondades, mis nõuavad konkreetset haridust või kvalifikatsiooni. Näiteks, Eesti suurimas tööportaalis „cvkeskus“ oli 2024. a maikuu seisuga kokku leitud vaid 175 tööpakkumist, mis laienevad kogu Ida-Virumaa piirkonnale (CVkeskus, 2024). Siiski tuleb märkida, et enamik neist tööpakkumistest nõuab teatud haridustaset, keeleoskust või erialaseid oskusi, mis võib oluliselt piirata noorte võimalusi nendele töökohtadele kandideerimisel. Lisaks, võib tööpuudust mõjutada haridustaseme ja -kvalifikatsiooni mittevastavus tööturu nõudmistele. Kui noorte haridus ei vasta tööandjate vajadustele või kui nende oskused ei ole piisavalt praktilised, võib see olla takistuseks töö leidmisel.

Eesti keele oskuse puudumine võib olla veel üheks oluliseks teguriks, mis takistab noortel tööd leida, eriti kui töötamine eestikeelses keskkonnas on nõutav. See võib piirata mitmesuguseid töövõimalusi ning luua lisatakistusi tööturule sisenemisel. Noored võivad kogeda väljakutseid seoses töökogemuse puudumisega. Eriti algstaadiumis olevatele noortele võib olla raske leida töökohta, kui neil puudub praktiline kogemus, mis on sageli tööandjate poolt nõutav.

Madalad palgatingimused, ebakindlad töötingimused ja konkurents teiste töötajatega võivad samuti avaldada märkimisväärset mõju noorte tööpuudusele. Kui noored tunnevad, et pakutavad töötingimused ei ole piisavalt motiveerivad või et konkurents tööturul on liiga tihe, võivad nad olla vähem motiveeritud tööd leidma või võivad olla vähem edukad töö leidmisel.

Raskused töö ja õpingute ühendamisel on noorte jaoks suur väljakutse. Tasakaalu leidmine kooli ja töö vahel võib põhjustada ajaressursi puudust, stressi ja mõlemas valdkonnas vähenenud tulemuslikkust. See olukord võib mõjutada nii saavutusi õppemises kui ka tööalast arengut, raskendades noorte karjääri algust ja edasist haridusteed.

Ühiskondlikud hoiakud ja väärtushinnangud võivad samuti mõjutada noorte tööotsingu käitumist. Kui ühiskonnas valitsevad negatiivsed stereotüübid noorte töövõimekuse kohta või kui noorte tööpanust alahinnatakse, võib see mõjutada nende motivatsiooni ja enesehinnangut, muutes tööotsimise keerulisemaks

2.4. Järeldused ja ettepanekud

Antud peatükis on toodud autori ettepanekud, kuidas riik ja kohalikud omavalitsused saavad vähendada noorte tööpuudust ja suurendada noorte inimeste osalemist tööturul Ida-Virumaal ja teistes Eesti piirkondades.

Tööhõiveprobleemid mõjutavad mitte ainult noorte majanduslikku heaolu, vaid ka piirkonna üldist arengut ja jätkusuutlikkust. Töö leidmisel võivad takistuseks olla mitmed erinevad tegurid, mis võivad varieeruda sõltuvalt tööturust ja individuaalsetest oludest. Kogukondlikud organisatsioonid ja kohalikud omavalitsused mängivad olulist rolli noorte tööhõivele lahenduste leidmisel ja nende osalemise suurendamisel tööturul. Kogukondlikud organisatsioonid ja kohalikud omavalitsused saavad aidata kaasa noorte tööhõivele mitmel viisil:

- Töökohtade loomine ja teenuste pakkumine: Investeerida majandusarengusse ja luua uusi töökohti, samuti pakkuda erinevaid teenuseid, mis toetavad noorte tööturule sisenemist ja karjääriarendust.
- Ettevõtluse toetamine: Pakkuda starditoetusi, kooolitusi ja nõustamist noortele, kes soovivad luua oma ettevõtteid või osaleda ettevõtlusalastes algatustes.

- Praktikaprogrammide pakkumine: Luua rohkem praktikavõimalusi ja tööõppe programme, mis võimaldavad noortel omandada praktilisi kogemusi erinevates valdkondades ning arendada tööturul vajalikke oskusi.
- Noorte koolitamine ja mentorlus: Korraldada koolitusprogramme ja mentorlusprogramme, mis aitavad noortel arendada vajalikke oskusi ja saada juhendamist karjääri alustamisel ning edasises arengus.
- Koostöö haridusasutustega: Arendada tihedamat koostööd koolide ja kohalike ettevõtetega, et tagada noorte hariduse vastavus tööturu vajadustele ning pakkuda õpilastele ja tudengitele reaalseid töökogemusi ja praktikavõimalusi.
- Töömesside ja karjääripäevade korraldamine: Annab noortele võimaluse tutvuda erinevate tööandjatega, avastada karjäärivõimalusi ning osaleda praktilistes töötubades ja koolitustes.
- Infrastruktuuri arendamine: Tagada noortele juurdepääs kvaliteetsele haridusele, transportvõimalustele ja töökeskkonnale. See hõlmab nii hea transpordiühenduse kui ka tehnoloogia ja interneti kättesaadavuse parandamist.
- Noorte tagasiside kogumine ja suunamine vastavalt vajadustele: Võimaldab kogukondlikel organisatsioonidel ja omavalitsustel paremini mõista noorte vajadusi ja väljakutseid ning kohandada oma teenuseid ja programme vastavalt.

Tõhusad meetmed noorte tööpuuduse leevendamiseks ja nende osalemise suurendamiseks tööturul Ida-Virumaal peaksid hõlmama mitmeid strateegiaid ja valdkondi. Kogukondlikud organisatsioonid ja kohalikud omavalitsused saavad aidata kaasa noorte tööhõivele mitmekülgsete meetmetega, mis hõlmavad nii töökohtade loomist kui ka teenuste pakkumist, haridus- ja koolitusprogramme ning koostööd ettevõtete ja haridusasutustega.

Esiteks, võiks olla oluline KOV-l suurendada töö- ja karjäärinõustamist noortele. See aitaks paremini mõista tööturu nõudmisi ja leida sobivaid töövõimalusi vastavalt noorte oskustele ja eelistustele. Praktiliste kogemuste saamiseks võiks rakendada rohkem praktikaprogramme haridussüsteemis, mis võimaldaks noortel omandada reaalseid töökogemusi ja oskusi töömaailmas.

Ettevõtluse toetamine ja starditoetuste pakkumine võiksid olla olulised meetmed, mis aitaksid noortel luua oma ettevõtteid ja algatusi ning soodustaksid majandusarengut piirkonnas. Samuti võiks pakkuda tööandjatele suunatud stiimuleid noorte palkamiseks, et julgustada ettevõtteid võtma noori töötajaid ning luua uusi töökohti.

Tihedam koostöö ettevõtete ja haridusasutuste vahel oleks samuti oluline, et tagada, et noorte haridus vastaks paremini tööturu vajadustele ja ettevõtetega seotud oskused omandataks juba haridustee jooksul. Lisaks võiks laiendada töö- ja koolitusvõimalusi ka maapiirkondades, et tagada noortele võrdne ligipääs tööle ja haridusele kogu piirkonnas.

KOKKUVÕTE

Ida-Virumaa majanduslik ja sotsiaalne eripärasus avaldab märkimisväärset mõju noorte võimalustele tööd leida ning seetõttu püsib noorte tööpuudus Ida-Virumaal ühe kõrgema näitajana Eestis. Noored seisavad silmitsi mitmete takistustega, mis ulatuvad kaugemale lihtsalt töökohtade nappusest. Üks oluline väljakutse on hariduse ja kogemuse puudumine, mis muudab noorte sisenemise tööturule keeruliseks. Nende probleemide lahendamine on hädavajalik, mitte ainult individuaalse edu tagamiseks, vaid ka piirkonna majandusliku kasvu ja sotsiaalse stabiilsuse tagamiseks tervikuna.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks oli uurida noorte tööpuuduse olukorda Ida-Virumaa piirkonnas, analüüsida selle põhjuseid ja uurida võimalikke lahendusi selle probleemi leevendamiseks. Eesmärgi saavutamiseks saadi vastused püstitatud uurimisküsimustele ning bakalaureusetöös teoreetilises osas autor selgitas tööpuuduse ja noorte tööpuuduse olukorda Ida-Virumaal ning võrdles teiste piirkondadega Eestis. Töötuse määr on oluline sotsiaalmajanduslik näitaja, mille muutused võivad mõjuda teiste riigi näitajatele ning kaasa tuua majanduslike probleeme. Ida-Virumaa üldise tööpuuduse, kui ka noorte tööpuuduse määr oli aastate jooksul kõrgeim Eestis. Tööpuuduse ja noorte tööpuuduse dünaamika Ida-Virumaal ja selle muutused viimase 20 aastate jooksu näitasid, et noorte töötuse määra kõikumised on suurel määral seotud riigi majandustsüklitega ja Ida-Virumaa piirkonna eripärasusega.

Bakalaureusetöö empiirilises osas kasutab autor kvalitatiivset ja kvantitatiivset poolstruktureeritud elektroonilise intervjuu meetodid andmete kogumiseks ja töötleb saadud tulemusi temaatilise analüüsi meetodi abil. Elektrooniline intervjuu oli suunatud 15–26-aastase noortele, kes elavad Ida-Virumaal. Valimi moodustasid noored vanuses 18-26 aastat, mille suuruseks kujunes 105 inimest. Kaheksa vastajat olid alaealised ning nende vastuseid autori poolt ei analüüsinud. 18-26 aastane vanusevahemik kõige rohkem kirjeldab perioodi elus, mil noored seisavad silmitsi esimeste tõsiste sammudega tööturul ja kujundavad oma erialast teed.

Elektrooniline intervjuu hõlmas mitmekesisid noorte rühmi, sealhulgas neid, kellel on erinev haridustase, erinevad sotsiokultuurilised kontekstid ning erinevad oskused ja võimalused. See mitmekesisus võimaldas saada põhjalikumat arusaamist noorte Ida-Virumaa tööhõive probleemidest ning seda mõjutavatest teguritest. Autor leidis, et piiratud

tööpakkumised, haridustaseme ja tööturu nõudmiste mittevastavus ning keeleoskuse puudumine on peamised takistused noorte jaoks töö leidmisel. Lisaks mõjutavad töökogemuse puudumine, madalad palgatingimused ja tihe konkurents tööotsijate seas noorte tööalast olukorda.

Tõhusamateks meetmeteks noorte tööpuuduse leevendamiseks ja tööturul osalemise suurendamiseks Ida- Virumaal on kõigepealt töö- ja karjäärinõustamise intensiivistamine, praktiliste kogemuste omandamise võimaldamine praktikaprogrammide kaudu, ettevõtluse toetamine ja starditoetuste pakkumine, stiimulite loomine ettevõtetele noorte tööle võtmiseks, tihedam koostöö ettevõtete ja haridusasutuste vahel ning töö- ja koolitusvõimaluste laiendamine ka maapiirkondades.

Tööpuuduse vähendamise strateegia laieneb uute teenuste loomisele, ettevõtluse arendamisele, mille abil võiks noortele uusi töökohti luua. Noored on alati tööturul konkurentsivõimelised, kui nende oskused, teadmised ja kogemus vastavad tööandja ootustele. Selleks tuleb Ida-Virumaa noortele pakkuda rohkem õppimisvõimalusi, võimaldada noortel omandada töökogemusi, et murduda kogemuse puudumise tsükli. Sihtmärgiline abi ja toetus riigiasutuste poolt aitavad noortele olla edukas tööturul, mis omakorda tooks positiivset mõju riigi majandusele.

KASUTATUD KIRJANDUS

Arrak, A., Eamets, R., Varblane, U., Trasberg, V. (1996). *Rahvamajanduse makrotasand II*. (lk 156-160). Tartu Ülikooli kirjastus

Aysun, U., Bouvet, F., Hofler, R. (2012). *An alternative measure of structural unemployment*. <https://economics.itweb.ucf.edu/workingpapers/2012-04.pdf> (viimati vaadatud 25.04.2024).

Cvkeskus tööportaal. (2024). <https://www.cvkeskus.ee/> (viimati vaadatud 17.05.2024).

Eamets, R., Kaasa, A., Kaldaru, H., Parts, E., Trasberg, V. (2005). *Sissejuhatus majandusteooriasse*. Tartu Ülikooli kirjastus

Eesti Statistikaamet. (2021). *Kuidas on muutunud Eesti tööturg 30 aasta jooksul?* <https://www.stat.ee/et/uudised/kuidas-muutunud-eesti-tooturg-30-aasta-jooksul>

Eesti Statistikaamet. (2021). *Rahvastiku majanduslik aktiivsus, elatusallikad ja tööranne*. <https://rahvaloendus.ee/et/tulemused/rahvastiku-majanduslik-aktiivsus-elatusallikad-ja-tooranne> (viimati vaadatud 16.05.2024).

Eesti Statistikaamet. (2024). *NH21: Töötuse määr ja pikaajalise töötuse määr vanuserühma ja soo järgi*. https://andmed.stat.ee/et/stat/eri-valdkondade-statistika_noorteseire/NH21 (viimati vaadatud 16.05.2024).

Eesti Statistikaamet. (2024). *TT56: 15-74-aastased töötud ja mitteaktiivsed toimetuleku ja isikute rühma (rahvus, sünniriik, keeleoskus jm) järgi*. https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu_tooturg_tooturu-uldandmed_aastastatistika/TT56 (viimati vaadatud 16.05.2024).

Eesti Statistikaamet. (2024). *TT4645: 15-74-aastaste hõiveseisund piirkonna, maakonna ja vanuserühma järgi*. https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu_tooturg_tooturu-uldandmed_aastastatistika/TT4645 (viimati vaadatud 16.05.2024).

Fund for Youth Employment. (2017). <https://eeagrants.org/topics-programmes/fund-youth-employment> (viimati vaadatud 25.04.2024).

Ghanchi, J. (2021). *7 ways cross-generational mentoring can enhance business growth*. <https://engageforsuccess.org/learning-and-development/7-ways-cross-generational-mentoring-can-enhance-business-growth/> (viimati vaadatud 25.04.2024).

Green, M. (2024). *SPSS software: Definition and Uses* <https://www.fynzo.com/blog/spss-software/> (viimati vaadatud 16.05.2024).

Gubinelli, L. (2020). *12 steps to encourage & support student entrepreneurship*. <https://studyabroadassociation.com/12-steps-to-encourage-support-student-entrepreneurship/> (viimati vaadatud 25.04.2024).

Kappel, M. (2016). *How Your Business Benefits When You Hire Millennials*. <https://www.forbes.com/sites/mikekappel/2016/09/03/how-your-business-benefits-when-hiring-millennials/> (viimati vaadatud 25.04.2024).

Keerthana, V. (2023). *Measure to reduce unemployment*. <https://www.linkedin.com/pulse/measure-reduce-unemployment-keerthana-v/> (viimati vaadatud 25.04.2024).

Morgan, K. (2021). *Why inexperienced workers can't get entry-level jobs*. <https://www.bbc.com/worklife/article/20210916-why-inexperienced-workers-cant-get-entry-level-jobs> (viimati vaadatud 16.05.2024).

Mägi, L. (2012). *Sissejuhatus majandusteooriasse*. <https://e-koolikott.ee/et/oppematerjal/31431-Majandusopetus-I> (viimati vaadatud 25.04.2024).

Noorteparlamendi sotsiaalkomisjon. (2015). *Noorte tööhõive ja -puudus*. https://noorteparlament.lastekaitseliit.ee/wp-content/uploads/2015/07/Sotsiaalkomisjon_noorte-t%C3%B6%C3%B6h%C3%B5ive-ja-puudus.pdf (viimati vaadatud 16.05.2024).

Noorteseire 2010-2015. <https://www.praxis.ee/tood/noorteseire/tooturg/> (viimati vaadatud 16.05.2024).

Norton, T., Norton, M. (2020). *8 Ways to Ease Youth Unemployment and Underemployment*. <https://tvetjournal.com/tvet-systems/tvet-youth-unemployment/> (viimati vaadatud 25.04.2024).

OpenAI. (2024). *ChatGPT Interaktiivne sessioon*. <https://chat.openai.com> (viimati vaadatud 17.05.2024).

Org, A. (2005). *Tööturgu iseloomustavad näitajad*. https://jaanikarookmann.weebly.com/uploads/2/8/9/8/28980325/ttus_ja_inflatsioon.pdf (viimati vaadatud 25.04.2024).

Quantitative Methods. (2024). <https://libguides.usc.edu/writingguide/quantitative> (viimati vaadatud 16.05.2024).

Rõõm, M. (2002). *Structural unemployment in Estonia*. (lk 192-199). Tartu Ülikooli kirjastus

Skenderi, N., Uka, A. (2015). Types and Duration of Unemployment in Kosovo. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 453-457. DOI:[10.5901/mjss.2015.v6n3p453](https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n3p453)

Taylor, Z. (2023). *Youth employment and inclusion: 5 ways to get it right*. <https://www.sage.com/en-za/blog/youth-employment-and-inclusion-5-ways-to-get-it-right/> (viimati vaadatud 25.04.2024).

Ukrainski, K., Reiljan, J. (2003). *Varjatud tööpuudus Eestis (1989-2001)* (lk 401-415). Tartu Ülikooli kirjastus

Youth unemployment. (2019). <https://wol.iza.org/key-topics/youth-unemployment> (viimati vaadatud 25.04.2024).

Youth employment and social policies. (2023). <https://www.oecd.org/employment/youth/> (viimati vaadatud 25.04.2024).

LISAD

Lisa 1. Elektrooniline intervjuu eesti keeles

NOORTE TÖÖPUUDUS IDA-VIRUMAAL JA TÖÖPUUDUST MÕJUTAVAD TEGURID

Lugupeetud küsimustiku vastaja!

Mina, Julija Tsetlina, koostan oma lõputööd teemal "Noorte tööpuudus Ida- Virumaal ja tööpuudust mõjutavad tegurid". Minu töö üheks osaks on küsitlus, mille viin läbi noorte inimeste (15-26 aastat vana) seas. Küsimustik on anonüümne ning vastuseid kasutatakse ainult nimetatud lõputöö jaoks. Aitäh, et võtsite aega sellele küsimustikule vastata!

Sisestage oma andmed:

Kus Te elate?	Tallinn Tartu Harju maakond (v.a Tallinn) Hiiu maakond Ida-Viru maakond Jõgeva maakond Järva maakond Lääne maakond Lääne-Viru maakond Põlva maakond Pärnu maakond Rapla maakond Saare maakond Tartu maakond (v.a Tartu) Valga maakond Viljandi maakond Võru maakond
Haridustase	Põhiharidus Keskkharidus Kutseharidus Bakalaureusekraad Kutsekõrgharidus Lõpetamata kutseharidus Magistrikraad Kõrgem kui Magistrikraad Muu
Rahvus	Eestlane Venelane Muu

1. Teie vanus

- 15-17
- 18-20
- 21-23
- 24-26

2. Teie praegune tööhõive staatus (mitmed võimalikud vastused)

- Töötan
- Õpin
- Otsin tööd
- Muu

3. Kui sageli olete otsinud tööd viimase 6 kuu jooksul?

- Pidevalt
- Mõnikord
- Harva
- Mitte üldse

4. Milline on teie töökogemus?

- Vähem kui aasta
- 1-3 aastat
- 3-5 aastat
- Üle 5 aasta
- Muu

5. Kas olete pidanud töö leidmisel takistuseks mingeid konkreetseid tegureid? (mitmed võimalikud vastused)

Jah, mul puudub vajalik töökogemus valitud valdkonnas
Jah, minu haridustase ei vasta tööandjate nõudmistele
Jah, minu eesti keele oskus ei vasta tööandjate nõudmistele
Jah, tööpakkumised minu elukoha piirkonnas on piiratud või puuduvad
Ei, mul ei ole tõsiseid takistusi töö leidmisel
Muu

6. Millised on teie arvates kõige suuremad raskused, millega noored seisavad silmitsi töö otsimisel? (mitmed võimalikud vastused)

Vähene töökogemus noortel, kes alles alustavad oma karjääri
Piiratud või ebapiisav juurdepääs tööturuteenustele ja -ressurssidele
Madalad palgatingimused või ebakindlad töötingimused
Sobivate töökohtade vähesus noorte jaoks
Konkurents teiste töötajatega
Hariduse ja kvalifikatsiooni puudumine vastavalt tööandjate nõudmistele
Diskrimineerimine töötöingutel seoses vanuse või muude teguritega
Raskused töö ja õpingute ühendamisel
Muu

7. Mis teie arvates oleksid tõhusad meetmed noorte tööpuuduse vähendamiseks ja tööturul osalemise suurendamiseks Ida-Virumaal? (mitmed võimalikud vastused)

Töö- ja karjäärinõustamine noortele
Praktikaprogrammid haridussüsteemis
Ettevõtluse toetamine ja starditoetused
Tööandjatele suunatud stiimulid noorte palkamiseks
Tihedam koostöö ettevõtete ja haridusasutuste vahel
Töö- ja koolitusvõimaluste laiendamine ka maapiirkondades
Muu

8. Kuidas saab kogukondlikud organisatsioonid ja kohalikud omavalitsused aidata kaasa noorte tööhõivele? (mitmed võimalikud vastused)

Töökohtade loomine ja teenuste pakkumine
Noorte koolitamine ja mentorlus
Ettevõtluse toetamine
Töömesside ja karjääripäevade korraldamine
Koostöö haridusasutustega
Praktikaprogrammide pakkumine
Infrastruktuuri arendamine
Noorte tagasiside kogumine ja suunamine vastavalt vajadustele
Muu

Lisa 2. Elektrooniline intervjuu vene keeles

МОЛОДЕЖНАЯ БЕЗРАБОТИЦА В ИДА-ВИРУМАА И ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА БЕЗРАБОТИЦУ

Уважаемый респондент анкеты!

Меня зовут Юлия Цетлина, и я составляю свою дипломную работу на тему "Безработица среди молодежи в Ида-Вирумаа и факторы, влияющие на безработицу". Одной из частей моей работы является опрос, который я провожу среди молодых людей (в возрасте от 15 до 26 лет). Анкета анонимна, и ответы будут

использоваться только для указанной дипломной работы. Спасибо, что уделили время на ответы на этот опросник!

Введите информацию:

Местонахождение	Tallinn Tartu Harju maakond (v.a Tallinn) Hiiu maakond Ida-Viru maakond Jõgeva maakond Järva maakond Lääne maakond Lääne-Viru maakond Põlva maakond Pärnu maakond Rapla maakond Saare maakond Tartu maakond (v.a Tartu) Valga maakond Viljandi maakond Võru maakond
Образование	Põhiharidus Keskkharidus Kutseharidus Bakalaureusekraad Kutsekõrgharidus Lõpetamata kutseharidus Magistrikraad Kõrgem kui Magistrikraad Muu
Национальность	Eestlane Venelane Muu

1. Ваш возраст

15-17
18-20
21-23
24-26

2. Ваш текущий статус занятости (mitmed võimalikud vastused)

Работаю
Учусь
Ищу работу
Другое

3. Как часто вы искали работу за последние 6 месяцев?

Постоянно
Иногда
Редко
Никогда

4. Какой у вас опыт работы?

Меньше года
1-3 года
3-5 лет
Больше 5 лет
Другое

5. Сталкивались ли вы с какими-либо конкретными факторами, которые являлись препятствием при поиске работы? (mitmed võimalikud vastused)

Да, у меня нет необходимого опыта работы в выбранной сфере.
Да, мой уровень образования не соответствует требованиям работодателей
Да, мое знание эстонского языка не соответствует требованиям работодателей
Да, предложения о работе в районе, где я живу, ограничены или отсутствуют вообще.
Нет, серьезных препятствий для трудоустройства у меня нет.
Другое

6. Какие, по вашему мнению, основные трудности, с которыми молодые люди сталкиваются при поиске работы? (mitmed võimalikud vastused)

Недостаточный опыт работы у молодежи, только начинающей свою карьеру
Ограниченный или недостаточный доступ к услугам и ресурсам рынка труда
Низкие заработные платы или нестабильные условия труда
Ограниченное количество подходящих рабочих мест для молодежи
Конкуренция с другими соискателями на рынке труда
Отсутствие соответствия образования и квалификации требованиям работодателей
Дискриминация при поиске работы по возрасту или другим факторам
Трудности в совмещении работы с учебой
Другое

7. Что, по вашему мнению, является эффективными мерами по снижению безработицы среди молодежи и увеличению их участия на рынке труда в Ида-Вирумаа? (mitmed võimalikud vastused)

Карьерное и профессиональное консультирование для молодежи
Программы стажировок в образовательной системе
Поддержка предпринимательства и стартовые гранты
Стимулы для работодателей по найму молодых сотрудников
Укрепление сотрудничества между компаниями и образовательными учреждениями
Расширение возможностей трудоустройства и обучения также в сельских районах
Другое

8. Как могут помочь общинные организации и местные самоуправления в повышении занятости среди молодежи? (mitmed võimalikud vastused)

Создание рабочих мест и предоставление услуг
Обучение и наставничество для молодежи
Поддержка предпринимательства
Организация ярмарок вакансий и карьерных дней
Сотрудничество с образовательными учреждениями
Предоставление программ стажировок
Развитие инфраструктуры
Сбор и анализ обратной связи от молодежи и направление ее в соответствии с потребностями
Другое