

**TARTU ÜLIKOOL**  
**Sotsiaalteaduskond**  
**Sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika osakond**

**NOORTE TÖÖPUUDUS JA TÖÖPOLIITIKA -  
ARENGUVÕIMALUSI EESTIS PHARE PROJEKTI NÄITEL**

**Magistritöö**

**Eva-Liisa Jaanus**  
**Juhendaja: professor Raul Eamets**

**Sotsioloogia osakonnas registreeritud: “ “**

**Allkiri:**

**Tartu 2006**

|                                                                                                    |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>SISUKORD</b>                                                                                    |           |
| <b>SISSEJUHATUS .....</b>                                                                          | <b>4</b>  |
| <b>I NOORED TÖÖTURUL: TEOREETILISED JA EMPIIRILISED LÄHTEKOHAD.....</b>                            | <b>9</b>  |
| 1.1. TEOREETILISI VAATEPUNKTE NOORTE TÖÖPUUDUSELE: AJALOO LINE PERSPEKTIIV.....                    | 9         |
| 1.1.1. Noorte tööpuuduse uurimine Euroopas .....                                                   | 11        |
| 1.1.2. Tööpuuduse sotsiaalsühholoogilised tagajärjed.....                                          | 13        |
| 1.1.3. Tööpuuduse mõju isiksuse arengule: Eriksoni arengukäsitlus .....                            | 16        |
| 1.2. ÜLEVAADE NOORTE TÖÖPUUDUSEST.....                                                             | 18        |
| 1.2.1. Noorte tööpuudus Euroopas .....                                                             | 18        |
| 1.2.2. Olukord Eesti tööturul ja noorte tööpuudus Eestis.....                                      | 20        |
| 1.3. ÜLEVAADE NOORTELE SUUNATUD TÖÖPOLIITIKA MEETMETEST .....                                      | 23        |
| 1.3.1. Tööpoliitika meetmete ja programmide tutvustus Euroopa riikides.....                        | 23        |
| 1.3.2. Tööpoliitika meetmed ja programmid Šveitsi näitel .....                                     | 27        |
| 1.3.3. Tööpoliitika meetmete ja tööturu toetuste tutvustus Eestis.....                             | 31        |
| 1.3.4. Noortele suunatud programmid Eestis .....                                                   | 34        |
| 1.4. UURINGUD HÕIVEPROGRAMMIDE MÕJUST.....                                                         | 36        |
| 1.5. PROBLEEMI SEADE JA UURIMISKÜSIMUSED .....                                                     | 38        |
| <b>II METOODILISED LÄHTEKOHAD.....</b>                                                             | <b>40</b> |
| 2.1. PHARE NOORTE TÖÖHÕIVE PROJEKTI TUTVUSTUS.....                                                 | 40        |
| 2.2. PROJEKTI EESMÄRGID, TEGEVUSED JA TULEMUSED .....                                              | 41        |
| 2.3. MONITOORINGU KÄIGUS KOGUTUD TAGASISIDE PHARE PROJEKTILE .....                                 | 43        |
| 2.3.1. Monitooritud noorte taust ja hõiveseisund .....                                             | 43        |
| 2.3.2. Projekti mõjul toimunud muutused noortes ja nende hinnang projekti erinevatele osadele..... | 44        |
| 2.4. METOODILISED LÄHTEKOHAD.....                                                                  | 49        |
| 2.4.1. Süvaintervjuu.....                                                                          | 50        |
| 2.5. METOODIKA .....                                                                               | 52        |
| <b>III UURINGU TULEMUSED JA DISKUSSIOON.....</b>                                                   | <b>55</b> |
| 3.1. SÜVAINTERVJUUD PHARE PROJEKTIS OSALENUD NOORTEGA .....                                        | 55        |
| 3.2. TAGASISIDE KOHALIKU TÖÖHÕIVEAMETI TEGEVUSELE JA ETTEPANEKUD .....                             | 55        |
| 3.3. PHARE PROJEKTI ESIMENE OSA: KOHANEMISKOOLITUS .....                                           | 60        |
| 3.2.1. Psühholoogilised testid ja nõustamine.....                                                  | 62        |
| 3.2.2. Tööintervjuu harjutamine ja videotreening .....                                             | 63        |
| 3.2.3. CV kirjutamine ja arvutikoolitus.....                                                       | 64        |
| 3.2.4. Juriidiline nõu .....                                                                       | 65        |
| 3.2.5. Tööklubid ja tuutorid .....                                                                 | 66        |
| 3.3. TAGASISIDE ERIALAKOOLITUSELE.....                                                             | 67        |
| 3.4. TAGASISIDE TÖÖPRAKTIKALE .....                                                                | 68        |
| 3.5. TEISED HUVIPAKKUVAD KÜSIMUSED.....                                                            | 69        |
| 3.6. PHARE NOORTE TÖÖHÕIVE PROJEKTI TULEMUSTE ANALÜÜS .....                                        | 77        |
| 3.7. ETTEPANEKUD PHARE NOORTE TÖÖHÕIVE PROJEKTI BAASIL .....                                       | 78        |

|                                                                                                                                                         |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>KOKKUVÕTE .....</b>                                                                                                                                  | <b>81</b> |
| <b>SUMMARY .....</b>                                                                                                                                    | <b>86</b> |
| <b>KASUTATUD KIRJANDUS .....</b>                                                                                                                        | <b>89</b> |
| <b>LISAD .....</b>                                                                                                                                      | <b>94</b> |
| LISA 1 TÖÖPUUDUSE JA TÖÖTURUGA SEOTUD MÕISTED .....                                                                                                     | 94        |
| LISA 2 INTERVJU KAVA .....                                                                                                                              | 95        |
| LISA 3 INTERVJU TRANSKRIPTSIOON .....                                                                                                                   | 96        |
| LISA 4 INTERVJUEERITUD EKSPERTIDE TAUST .....                                                                                                           | 102       |
| LISA 5. 15-24 AASTASTE TÖÖJÕUS OSALEMISE MÄÄR (%), TÖÖTUTE OSAKAAL<br>SAMAEALISES POPULATSIOONIS (%) JA TÖÖTUSE MÄÄR (%) EL JA EESTI VÕRDLUSES<br>..... | 103       |
| LISA 6. TÖÖJÕUS OSALEMISE MÄÄR (%), TÖÖTUTE OSAKAAL EAGRUPIS (%) JA<br>TÖÖTUSE MÄÄR (%) VANUSERÜHMAS 15-24; EL JA EESTI VÕRDLUS SOO LÕIKES .....        | 104       |
| LISA 7. TÖÖTUTE KESKMINE ARV (TUHANDETES), VANUSERÜHMAS 15-24 TÖÖTUSE<br>KESTUSE LÕIKES .....                                                           | 105       |
| LISA 8. TÖÖTUTE TOIMETULEK VANUSERÜHMADE KAUPA, 1997-2005 .....                                                                                         | 106       |
| LISA 9. MITTEAKTIIVSETE (MA) INIMESTE HULK VANUSERÜHMAS 15-25 PÕHJUSTE<br>LÕIKES .....                                                                  | 107       |
| LISA 10. HÕIVESEISUND VANUSERÜHMAS 15-24, HARIDUSTASEME LÕIKES .....                                                                                    | 108       |

## SISSEJUHATUS

Tööturu reguleerimiseks ja tööpuuduse vähendamiseks on mitmeid vahendeid – täiend- ja ümberõppe programmid, erinevad toetused, maksupoliitika jm. Erinevaid meetmeid rakendades tuleb leida nende vahel tasakaal. Eestis ei ole tasakaalu veel saavutatud, siiani on liiga palju keskendutud passiivsetele tööpoliitika meetmetele. Enam tuleks tähelepanu pöörata aktiivsetele tööpoliitika meetmetele, näiteks koolitused ja nõustamine, et suurendada ühiskonna sidusust, vähendada vähemedukate tõrjutust ja integreerida enam noori nii tööturule kui ühiskonda tervikuna. Senine tööpoliitika ei ole ennast täiel määral õigustanud, sest kuigi tööpuuduse näitajad langevad, on noorte tööpuudus jätkuvalt kõrge. Teema aktuaalsust näitab kõrge noorte tööpuuduse määr, ulatudes 2005. aastal 15,9%ni.

Noorte tööpuudus sisaldab nii individuaalseid kui sotsiaalseid riske. Noorele inimesele on töö võtmeelemendiks oma koha leidmisel ühiskonnas majandusliku sõltmatuse ja isiklike eesmärkide saavutamisel. Noortele tööturule pääsemiseks võimaluste andmine aitab kaasa sotsiaalse stabiilsuse tagamisele, mida peetakse majanduskasvu ja heaolu aluseks. Indiviidi-tasandi riskideks võivad noore puhul kujuneda tööpuudusega kaasnevad psühholoogilised tagajärjed: väiksem eluga rahulolu, ärevuse ja depressiooni sümptomid, vähenenud enesekindlus. Kõige ohtlikumaks peetakse noorte puhul tööpuuduse negatiivset mõju noore isiksuse arengule. Sotsiaalsete riskidena olgu nimetatud tööpuudusega kaasnev koormus majandusele ja suurenenud kriminaalse käitumise oht.

**Käesoleva magistritöö eesmärgiks on analüüsida Phare Noorte Hõiveprojekti raames noortele suunatud hõivepoliitilisi meetmeid ja teha selle põhjal ettepanekuid spetsiaalselt noortele suunatud hõivemeetmete rakendamiseks kohalike tööhõivebüroode juures.**

Magistritöös püstitatud eesmärgi täitmiseks on sõnastatud järgmised uurimisülesanded: lähteolukorra kaardistamine ja noorte hõiveseisundi kirjeldamine Eestis, noorte tööotsijate kogemuste analüüsimine kohalikus tööhõiveametis, Phare

Noorte Hõiveprojekti (edaspidi ka Phare projekt) tegevuste mõju väljaselgitamine ja projekti mõju hindamine ning analüüs.

Töö põhineb eeldusel, et noored on tööturul spetsiifiline rühm, milline vajab täiskasvanutega võrreldes teistsugust lähenemist ja teistsuguseid tööpoliitika meetmeid. Töö teoreetilistes lähtekohtades on see eeldus ka kinnitust leidnud.

Noorte olukorra parandamiseks tööturul on kahte sorti meetmeid: hariduspoliitilised ja hõive- ehk tööpoliitilised meetmed. Hariduspoliitiliste meetmete mõju on uuritud nii Euroopas kui Eestis sügavuti. Käesoleva magistritöö fookuses ei ole hariduspoliitilised meetmed ja töö autor ei tee ettepanekuid hariduspoliitiliste meetmete kohta. Magistritöö fookuses on noortele suunatud tööpoliitilised meetmed ja nende mõju analüüs Eestis Phare Noorte Tööhõive projekti näitel.

Töö aluseks oleva empiirilise uuringu otsustas autor teostada kvalitatiivsel meetodil. Kvalitatiivsed meetodid võimaldavad uurida olulisi teemasid, juhtumeid või sündmusi sügavuti, sest andmete kogumine ei ole piiratud etteantud analüüsikategooriatega. Kvalitatiivne uurimine algab üksikasjalike vaatlustega ning areneb üldisemate mudelite poole. Analüüsikategooriad tulevad intervjuudest esile siis, kui uurija hakkab mõistma uuritavale nähtusele iseloomulikke mustreid. (Patton 1991) Kvalitatiivne analüüs ei ole niisiis juhitud mitte hüpoteesidest, vaid uurimisküsimustest, mustrite otsimisest.

Käesolevas töös on uurimismeetodiks valitud süvaintervjuud. Saadud tulemuste analüüsil on kasutatud fenomenoloogilist analüüsistrateegiat. Süvaintervjuud viidi läbi eesmärgiga saada Phare hõiveprojekti mõjudest parem ülevaade ja vastata töös püstitatud uurimisküsimustele. Töö autor viis läbi süvaintervjuud 11 projektis osalenud noorega. Keeruliseks probleemiks kujunes osalenud noorte ülesleidmine ja intervjuude kokkuleppimine. Autor soovis valimisse nii töö leidnud kui mitte leidnud noori; eesmärgiks oli uuringusse kaasata nii eesti- kui venekeelseid, nii mees- kui naissoost vastajaid ja võimalikult erineva hariduskäiguga osalenuid. Samuti oli soov, et kõik projekti piirkonnad oleksid võrdväärselt esindatud. Autori hinnangul võib

valimit pidada projektile üldise hinnagu saamiseks piisavaks. Tegu on kirjeldavate tulemustega.

Magistritöö autor viibis kuus nädalat Šveitsis, Baseli Ülikooli juures, tutvumaks sealsete noortele suunatud tööpoliitika meetmetega, töös esitatud näited noortele rakendatavatest programmidest põhinevad Baselis läbi viidud intervjuudel sealsete töö ja hariduspoliitika ekspertidega.

Magistritöö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis avatakse töö teoreetilised ja rakenduslikud lähtekohad. Ülevaade noorte tööpuudusest ajaloolises perspektiivis toob esile noorte tööpuuduse kujunemise dünaamika ning seosed ühiskonna ja indiviidi tasandil. Teoreetilised vaated noorte tööpuuduse põhjustele ja tagajärgedele aitavad paremini mõista probleemi olemust. Tööpuuduse mõju isiksuse arengule kinnitab eeldust, et noored on tööturul täiskasvanutest erinev ja veidi teistsuguste vajadustega grupp. Järgmisena on antud statistiline ülevaade noorte tööpuudusest Euroopas ja Eestis, samuti noortele suunatud tööpoliitika meetmest. See on vajalik lähteolukorra kaardistamiseks. Šveitsis ja Eestis rakendatud programmide tutvustustele järgneb hõiveprogrammide mõju analüüsivate uuringute põhjal koostatud alapeatükk. Esimese peatüki lõpus on esitatud uurimisküsimused.

Magistritöö teises peatükis esitatakse töö metoodilised lähtekohad. Peatükk algab Phare Noorte Tööhõive projekti tutvustusega. Projekt viidi läbi 2004. aastal kolmes sihtpiirkonnas - Ida-Virumaa, Kagu-Eesti ja saared ja on seni ulatuslikem noorte töötute abistamisele suunatud projekt Eestis. Esitatakse projektis osalenud noorte seas teostatud monitooringu tulemused, samuti praktikakoha pakkujatena projekti kaasatud ettevõtjate monitooringu tulemusi.

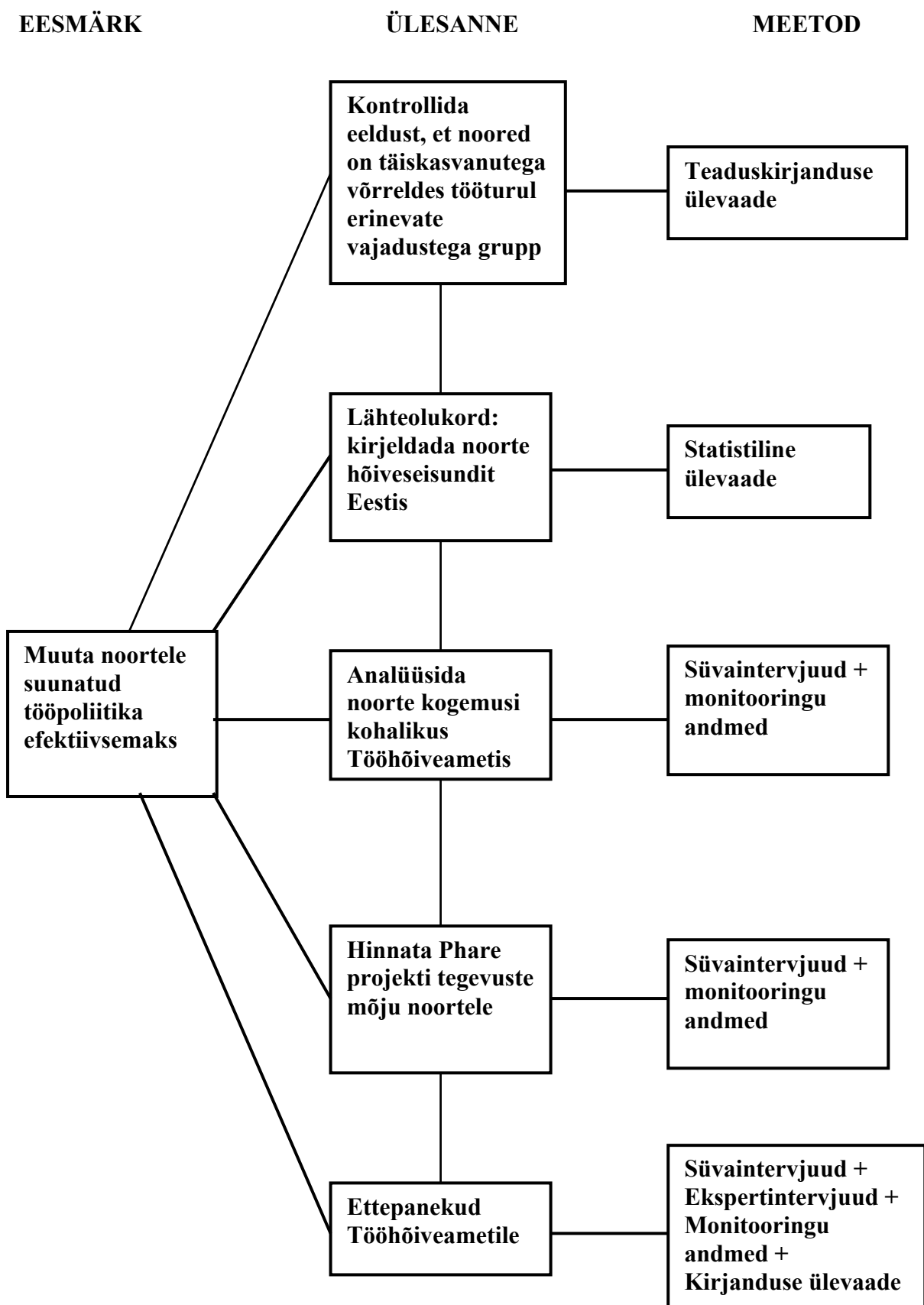
Magistritöö kolmas peatükk keskendub uuringu tulemuste tutvustamisele ja diskussioonile. Uuringu tulemuste esitus on süstematiseeritud intervjuudes käsitlemist leidnud teemade kaupa. Teemad võib jagada nelja kategooriasse: tagasiside kohaliku tööhõiveameti tegevusele ja noorte ettepanekud tööhõiveameti tegevuse parendamiseks, hinnangud Phare projekti kohanemiskoolituse erinevatele osadele,

tagasiside erialakoolitusele ja tööpraktikale ning neljandaks muud noorte tööpuuduse uurimise seisukohast huvipakkuvad küsimused. Peatüki lõpus esitatakse magistritööst tehtavad järeldused ja tehakse eelneva põhjal ettepanekud noortele suunatud tööpoliitika meetmete arendamiseks Eestis.

Magistritöös püstitatud ülesannetest ja kasutatud meetoditest annab ülevaate Skeem 1.

Autor tänab südamest oma juhendajat professor Raul Eametsa igakülgse abi eest töö valmimisel. Triin Vihalemma lahke nõu eest töö empiirilist osa puudutavates küsimustes. Phare projekti meeskonda ja regionaalseid koordinaatoreid projekti materjalide ja osalenute kontaktide eest. Professor Ueli Mäderit Baseli ülikoolist, tänu kellele said võimalikuks kohtumised Sveitsi tööpoliitika ekspertidega. Eriline tänu kuulub noortele, kes olid valmis jagama oma mõtteid ja kogemusi tööpuuduse teemal.

Skeem 1



# **I NOORED TÖÖTURUL: TEOREETILISED JA EMPIIRILISED LÄHTEKOHAD**

## ***1.1. Teoreetilisi vaatepunkte noorte tööpuudusele: ajalooline perspektiiv***

Alates 1970ndaist, mil noorte tööpuudus kui probleem teravalt esile tõusis, on selle põhjusi palju uuritud. Noorte tööpuuduse tõusul on mitmeid põhjuseid: demograafilised faktorid, mikro- ja makromajanduslikud muutused, hariduspoliitilised küsimused. Noorte tööpuudus on probleemiks nii ühiskonna kui indiviidi jaoks, sest üksikisiku elu ei saa vaadata lahusolevana ühiskondlikust kontekstist, muutused makrotasandil on seotud muutustega mikrotasandil. (Fend 1994) Alljärgnevalt on kirjeldatud ühiskonna tasandil toimuvaid muutuseid, mis loovad eeldused noorte tööpuuduse tekkeks. Vaadeldavateks ajaperioodideks on eelmodernne Euroopa, 19. ja 20. sajand.

Traditsioonilises ühiskonnas elav inimene oli täielikult oma kogukonnaga seotud, tema ellujäämine sõltus kogukonnast. Ka sotsialiseerimise põhiraskus oli kogukonna kanda. Säärased kogukonnad on tänapäeval lagunenud ja kogukonna mõiste asemel räägitakse ühiskonnast. Ühiskonda, vastupidiselt kogukonnale, iseloomustavad suhteliselt avatud struktuurid, mis võimaldavad inimestele suuremat sotsiaalset mobiilsust, ühiskonnale on iseloomulik saavutamise ideoloogia ja võistluslik kliima. (Hess, Petersen, Mortimer 1994)

Ühiskonna arengut 19.sajandil iseloomustavad keerulised sotsiaalsed muutused ja protsessid, nagu industrialiseerumine, tehnoloogia ja teaduse areng. Nende protsesside indikaatoriteks on muutused töökorralduses – toimub üleminek agraarühiskonnast industriaalühiskonda. Paralleelselt toimub urbaniseerumine – linnaelanike arvu kasv, massiline migratsioon Euroopast Ameerika Ühendriikidesse, hariduse kättesaadavuse laienemine. Demograafilisi muutusi iseloomustab inimeste oodatava eluea pikenemine. 20. sajandil nimetatud protsessid jätkuvad, murrangulisteks kujunevad 1960ndad. Sealt alates võib muutuvate protsessidena nimetada peremudelite mitmekesisustumist, naiste osakaalu tõusu tööturul, abielulahutuste tõusu, laste arvukuse

langust. Hariduses toimuvate muutuste näiteks on ülikoolides õppivate noorte arvu märkimisväärne tõus. Alates 20.sajandist on noorusest saanud tööleminekut ettevalmistav eluetapp. Kooliskäimisele ja elukutse omandamisele kuluv aeg pikeneb; see on nooruse kui elutsükli tähenduse muutumise olulisim aspekt.

Nimetatud ühiskondlikul tasandil aset leidnud muutused peegelduvad indiviiditasandil muutustena tööhõives ja noorte kaasamises töömaailma. Eelmodernses Euroopas pidid lapsed panustama perekonna *toimetulekusse* niipea, kui nende võimed seda lubasid. Industrialiseerumisega seoses hakkas senine elukorraldus muutuma. Laste ja noorte üleminek täiskasvanuelli tähendas nüüd seda, et lapsed pidid ainult ajutiselt panustama perekonna *sissetulekusse*. (Fend 1994) Fend kirjeldab Modelli, Furstenbergi ja Hershbergi 1976.aastal teostatud uuringut, kus võrreldi täiskasvanuikka jõudmist 1880ndatel ja 1970ndatel Philadelphias. Veel 1880ndatel mängis perekond inimese toimetulekus kesksel rollil, ka tööpuuduse kui probleemiga tegeldi peresiseselt. Tööga hõivatud – olgu täiskasvanud või lapsed – panustasid ühiselt perekonna sissetulekusse. 1970ndateks oli olukord muutunud: lapsed ja noored kulutavad nüüd oma raha pigem iseenese tulevikku investeerimiseks või lihtsalt tarbimiseks. Kuigi enamik neist ei tööta, on neil piisavalt ressursse tarbimiseks ja alates 1960ndaist saab rääkida noortele suunatud rõiva-, muusika- ja meelelahutusturust. (Coleman 1994) See on märk perekonna vastutuse vähenemisest ja sotsiaalsete sidemete nõrgenemisest ühiskonnas. Sotsialiseerimise põhiraskus liikus industrialiseerumisega väljapoole perekonna kontrolli, muutudes hajusaks ja suurendades tõenäosust, et noorte integreerimine ühiskonda jääb poolikuks. (Hess, Petersen, Mortimer 1994)

Modernses ühiskonnas iseloomustab üleminekut teismeeast täisikka ülesanne valmistuda valitud elukutseks. Üha edasi on nihkunud vanus, mil noored tööle asuvad. Modernses ühiskonnas vaadatakse inimese elu kui teatud arenguülesannete jada. Oma eale vastavate ülesannete täitmises ebaõnnestumine takistab noorel inimesel järgmisele eluetapile jõudmist. Tänapäeval on endastmõistetav planeerida ettevalmistust elukutseks, planeerida karjääri, isegi pensionile jäämist. Lastelt ei

oodata enam, et nad töötaksid perekonna heaks või panustaks pere sissetulekusse. Pigem eeldatakse, et nad valmistuvad toimetulekuks iseseisva eluga.

Modernses isiklikele saavutustele orienteeritud ühiskonnas on Coleman (1994) väitel kujunenud noortest marginaliseerunud grupp. Marginaliseerumise ületamiseks on tema järgi tarvis noortesse investeerida sotsiaalset kapitali. Sotsiaalne kapital moodustub inimeste gruppide ja nendevaheliste võrgustike tulemusel, kui gruppides toimivad normid ja ühiskondlik usaldus hõlbustab gruppidevahelist koostööd ühise kasu saamise eesmärgil. Sotsiaalne kapital loob inimkapitali. Coleman järgi on majanduslikud ja poliitilised muutused on teinud noortest marginaliseerunud grupi – neilt ei nõuta enam panustamist perekonna toimetulekusse. Modernses ühiskonnas ei ole perekond siduv institutsioon põlvkondade vahel, vaid formeerub uuesti iga uue põlvkonnaga. Siiski ei saa Coleman sõnul panna puudulikkust lastesse sotsiaalse kapitali investeerimist pelgalt perekonna süüks. Perekonnapoolne sotsialiseerimine peaks käima käsikäes haridusega, st oskuste, teadmiste, sotsiaalse kompetentsuse ja koolidiplomiga. Probleem on selles, et ligipääs haridusele ja formaalsele kvalifikatsioonile on ühiskonnas jaotunud ebaühtlaselt ega ole kõigile võrdselt kättesaadav.

Hessi, Peterseni ja Mortimeri (1994) hinnangul on noorte marginaliseerumise põhjuseks tähenduslike sotsiaalsete rollide puudumine, mille äärmuslikuks signaaliks on noorte suurenev vägivald, mõrvad ja enesetapud. De Goede (1996) hinnangul on noorte sotsiaalseks integreerimiseks parim tagatis oskusi nõudev palgatöö.

### **1.1.1. Noorte tööpuuduse uurimine Euroopas**

Perekonnas valitsevate suhete mõju noorte tööpuudusele on uurinud Spruit ja de Goede (1996). Nad püstitasid kaks hüpoteesi. Esiteks, lahutatud vanematega perekonnas üleskasvanud noored kogevad sagedamini tööpuudust kui kooselavate vanematega peres kasvanud. Teiseks, tööpuudust kogenud noorte hoiak pereväärtuste suhtes on vähem traditsiooniline kui neil, kes ei ole tööpuudust kogenud. Oma uuringu tulemustes raporteerivad nad võrdlemisi tugevat seost vanemate lahutuse ja noore

tööpuuduse vahel. Siiski ei tohiks sellest järeldada, et vanemate lahusus määrab laste hilisema hõiveseisundi, vanemate lahusus vaid suurendab tööpuuduse riski. Teiseks leiti, et tööpuuduse kogemus viib noore peresuhteid puudutavates küsimustes kriitilisemate seisukohtadeni. Siiski ei tohi unustada ka teiste muutujate, näiteks hariduse võimalikku mõju pereväärtuste kujunemisele ja fakti, et tänased noored näevad traditsiooniliste peremudelite olulisust tervikuna vähenemas.

Furnham viis 1982. aastal läbi võrdleva uuringu töötute ja töötavate brittide seas, selgitamaks välja põhjendusi, mida nad töötuse põhjustele omistavad. Ta püstitas hüpoteesi, et töötud noored põhjendavad töötust enamasti väliste, sotsiaalsete, majanduslike ja poliitiliste tegurite kaudu ja annavad töötusele fatalistikke (õnn, vedamine, saatus jm) seletusi. Töölkäivad noored seevastu leiaks hüpoteesi kohaselt tööpuudusele pigem individualistlikke seletusi - sisemised põhjused, meelestatus, isiksuse jooned. Uuringu tulemused tõestasid ootuspärast mustrit töötute ja hõivatute põhjenduste erinevustes. Britid omistasid töötusele pigem kehvale majanduslikule olukorrale ja valitsuse poliitikale ning vähem oma motivatsiooni või oskuste puudumisele viitavaid põhjusi. Tööpuudusele väliste või sisemiste põhjuste omistamine mõjutab inimese hakkamasaamist oma tööpuudusega. Tööpuuduse põhjuste omistamine välistele teguritele on kaitsva iseloomuga. Mõnede uurijate hinnangul kasvab tööpuuduse omistamine välistele põhjustele seda enam, mida kauem ollakse töötu. Heinz (1994) hoiatab, et neid tulemusi ei tohiks laiendada nt Saksa või USA ühiskondadele, kus on nii poliitikakujundajate kui avaliku arvamuse seas levinud pigem tööpuuduse põhjuste omistamine isiksuslikele, st sisemistele puudujääkidele. Hollandi uurijate Meeus'e & Dekovic'i (1996) hinnangul võib individuaalsele tööpuudusele erinevate väliste põhjuste omistamine olla ulatusliku struktuuralse tööpuuduse tagajärg. Ka nende hinnangul aitab see vähendada tööpuuduse negatiivseid psühholoogilisi mõjusid. Käesoleva töö tarbeks teostatud intervjuudest tuli välja, et suur osa Eesti respondente pidas noorte tööpuuduse peamiseks põhjuseks sisemisi, nimetades laiskust ning motivatsiooni ja pealehakkamise puudumist, vaid kolm vastanut omistas noorte tööpuudusele pigem väliseid põhjusi.

Tööpuuduse mõju kõrval on uuritud ka töötamise mõju isiksuse arengule - miks on töötamine inimesele tähtis. Feather ja Bond (1983) toovad välja, et töö struktureerib aega - päeva, nädalat ja pikemaidki perioode. Ajastruktuuri kaotus võib olla inimesele väga desorienteeriv. Nad leidsid, et töötud ülikooli lõpetanud olid oma ajakasutuses vähem organiseeritud kui nende töölkäivad eakaaslased. Töö loob jagatud kogemusi - suhtlemine inimestega väljaspool perekonda loob noorele olulisi sotsiaalseid kontakte. Sotsiaalne tugi omakorda aitab toime tulla stressiga ja suurendab noore võimekust hakkama saada. (Furnham 1994) Töö annab noorele iseseisvuse tunde, olles staatuse ja aktiivsuse allikaks, sisaldades endas alati kas füüsilist või vaimset panust. Kutseidentiteet aitab vastata küsimusele “kes ma olen?”

### **1.1.2. Tööpuuduse sotsiaalpsühholoogilised tagajärjed**

Tööpuudusega seotud probleeme uurivad erinevad distsipliinid. Majandus- ja sotsiaalteadlased uurivad töötuse määra ja makrosotsiaalseid mõjusid - migratsiooni, haridus- ja rahanduspoliitikat, maailmamajanduses toimuvat. Tööpuudust uurivad psühholoogid keskenduvad tunnustele nagu isiksus, identiteet, väärtused, enese-kontseptsioon, motivatsioon, psühholoogiline heaolu.

Tööpuuduse psühholoogiliste tagajärgede uurimiseks on teostatud palju longituud- ja läbilõikeuuringuid. Esimesed vastavad uuringud 1930ndail keskendusid tööpuuduse mõjule täiskasvanuile, hilisemaid uurijaid on huvitanud ka küsimus selle mõjudest noortele ja mõju võimalikust erinevusest erinevas vanuses inimestele. (Meeus & Dekovic 1996). Oleks mõistlik eeldada, et need mõjud erinevad. Ühest küljest võivad täiskasvanud tajuda tööpuudust teravamalt, kuna neil on reeglina perekondlikud ja rahalised kohustused. Samas, noorte füüsilised, emotsionaalsed ja sotsiaalsed arenguülesanded võivad töötusega kaasneva ängistuse mõjud liita noore inimese jaoks väga raskeks kogemuseks. Mitmed uuringud on näidanud, et tööpuuduse psühholoogilised tagajärjed noortele on tõsised: nad kogevad väiksemat eluga rahulolu, kannatavad enam depressiooni tunnuste all, neil on vähenenud enesekindlus. Mõned teised uuringud seevastu selliseid mõjusid ja negatiivseid seoseid nii otseselt ei kinnitanud. De Goede (1996) järgi on pika-ajaline tööpuudus vanusest olenemata

enesekindlust ja motiveeritust vähendav ning tervisehädasid põhjustav probleem. Võimalik selgitus taolistele vasturääkivatele tulemustele on, et töötud noored on eriilmeline ja vastuoluline grupp. Tööpuuduse negatiivne mõju võib erineda näiteks nende noorte puhul, kes on äsja kooli lõpetanud, nendega võrreldes, kellel on juba esimesed töökogemused omandatud. On võimalik, et esialgsed raskused töö leidmisel on vähem traumeerivad, kui kogemus töö kaotusest. (Meeus & Dekovic 1996). Süvaintervjuudes tunnistas neli respondenti, et koges töötuks olemise perioodil stressi, käegälöömismeeleolu, masendust.

See, millega töötu noor tegeleb vabal ajal, mõjutab oluliselt tema tööpuudusega hakkama saamist. Vaba aja tegevused võivad kompenseerida kogemusi, mis muidu kaasneks tööl käimisega. Furnham (1990 Furnhami, 1994 kaudu) eristab kolme sorti kompensatsioonimehhanisme: passiivne, täiendav ja reaktiivne. Kui noor leiab struktureeritud, eesmärgile orienteeritud ja sotsiaalset suhtlust pakkuvaid vaba aja tegevusi, võivad need edukalt kompenseerida tööl mittekäimist. Furnham väidab, et niikaua, kui noorel on piisavalt ressursse, ei pruugi ta oma tööpuuduse tõttu sugugi kannatada.

Te Grotenhuisi ja Meijersi (1994) hinnangul võib pika-ajaline tööpuudus tähendada noorte jaoks marginaliseerumist, põhjustada sotsiaalseid ja psühholoogilisi probleeme. Näiteks Hollandis on 1% noori kaasatud puudega töötute toetussüsteemi\_Mitte sügavate puuete tõttu, vaid marginaliseerumisest tingitud sotsiaalsete ja psühholoogiliste häirete tõttu.

Tööpuuduse tagajärgede analüüsimisel tuleb võtta arvesse ka ajaloolist ja kultuurikonteksti, mis sisaldab endas nii sotsiaalseid väärtusi kui majanduslikke ja poliitilisi tingimusi. On tõenäoline, et tööpuuduse kogemine ja tagajärjed erinevad riigiti oluliselt ja ühes riigis saadud tulemusi ei saa üldistada teistele riikidele. (Meeus & Dekovic 1996). Senised uuringud tööpuuduse psühholoogiliste tagajärgede kohta noortele ei ole selged ega üheselt tõlgendatavad. Siiski võib öelda, et tööpuudus näib pigem takistavat noore psühhosotsiaalset arengut, mitte põhjustavat psühholoogilist traumat, nagu sellele sageli omistatakse.

Tööpuuduse psühholoogilisi tagajärgi uurivad psühholoogid otsivad muuhulgas vastust küsimusele, kas tööpuudus on psühhosotsiaalsete kannatuste põhjus või hoopis selle tagajärg. Võimalik, et psühhosotsiaalsed faktorid – inimese isiksus, oskused, tööeetika – on määravad tööpuuduse tekkimisel. Teise seisukoha järgi on psühhosotsiaalsed faktorid tööpuuduse tagajärg. Kõige levinum on arvamus, et need kaks on vastastikku seotud, põhjustades ja mõjutades teineteist. See vastastikune mõju on kompleksne ja mitmetahuline. On leitud, et noorte tööpuuduse põhjusteks võivad olla kodune taust, intelligentsus, isiksus, motivatsioon, koolitüüp, hariduslikud saavutused jm, mis kõik mängivad tööpuuduse seisukohast märkimisväärset rolli.

Mõnede poliitikakujundajate arvates on tööpuudus üldiselt vabatahtlik ja tuleneb noorte puhul vähesest motivatsioonist, mis on omakorda tingitud puudulikust tööeetikast. Teised väidavad, et noorte vähene töömotivatsioon on tööpuuduse tagajärg, mitte selle põhjus. (Furnham 1994) Küsimus tööpuuduse põhjustest ja tagajärgedest on oluline nii teoreetilistel kui poliitilistel põhjustel, sest toimivate tööpoliitike väljatöötamise eelduseks on nimetatud seoste olemasolu mõistmine, neist teadlikolek. Teoreetiliselt veenvaid mudeleid tööpuuduse ja isiksuse vaheliste seoste lahtiseletamiseks ei ole veel leitud, analüüs on keerukas, sest peab arvestama mitmete erinevate muutujate mõjuga. (Furnham 1994)

Mõnel juhul on tööpuudus ka noore vabatahtlik alternatiivse elustiili valik ja reaktsioon tarbimiskultusele. Mida paremad on riigi majandusnäitajad, seda enam võib seal leida alternatiivse elustiili ja protestihoiakuga noori. (Furnham 1994) Te Grotenhuisi ja Meijersi (1994) hinnangul on “alternatiivse” elustiili valik iseloomulik just noortele. Hollandis läbi viidud uuringu järgi omab viiendik noortest töötutest töö suhtes “alternatiivset hoiakut”. Nad näevad tööpuuduse juures mõndagi positiivset ega ole huvitatud tööpoliitika meetmetes ja koolitusprojektides osalemisest. Kindlasti sattus “alternatiivset hoiakut” kandvaid noori ka Phare projekti registreerunute sekka, sellest annab tunnistust kohe alguses projektist loobujate hulk (110 noort). Kahjuks ei õnnestunud ühegi poole pealt katkestanuga intervjuud teha, et loobumise põhjuste kohta küsida. Katkestanutega on lootus kontakti saada minimaalne, sest nende

kontaktandmed muutuvad väga kiiresti. Kaks noormeest, kes otsustasid projektist lahkuda poole pealt, õnnestus küll telefoni teel üles leida, kuid neil ei olnud soovi intervjuu tegemiseks.

### **1.1.3. Tööpuuduse mõju isiksuse arengule: Eriksoni arengukäsitlus**

Meeus ja Dekovic (1996) lähtuvad oma uuringus tööpuuduse mõju kohta isiksuse arengule Eriksoni arenguteooriast, milles on keskseks teemaks noore inimese identiteedi kujunemine. Selle teooria kontekstis defineeritakse isiksust kui sisemist, enese konstrueeritud, dünaamilist püüdlust, oskuste, uskumuste ja individuaalse arengukäigu/eluloo/elukäigu korraldust. Nooruses kogeb inimene identiteedikriisi, mille lahendamiseks tuleb teha paljude tulevikku puutuvate eluvaldkondade kohta otsuseid, kaasa arvatud otsus ameti või tegevusala kohta. Erikson ise tööpuuduse mõju noore inimese isiksuse arengule ei uurinud, kuid rõhutas noorukiea identiteedikriisile positiivse lahenduse leidmisel töö olulist rolli. Eriksoni järgi on noorte sisemise segaduse ja ärevuse peamiseks põhjuseks suutmatus ühe asja juurde pidama jääda ja langetada otsus oma kutseidentiteedi küsimuses. (Meeus ja Dekovic 1996). Eriksoni mudelis kirjeldatud otsustamatuse näiteid leidis käesoleva töö autor ka Phare projektis osalenute intervjuudest. Mitu respondenti on õppinud üht või teist eriala, lõputunnistusegi saanud, kuid ometi viimaks leidnud, et see ei olnud õige valik. Mitmed vastajad ei tööta tänaseks enam õpitud erialal, kolm respondenti leidis, et sooviks võimaluse korral omandada hariduse, millel tänase tegevusega mingit seost ei ole. Need vastused annavad aimu noorte sisemisest segadusest ja suutmatusel langetada elukutsevalikusse puutuvaid otsuseid.

Võib eeldada, et tööpuudusel on noortele kahjulikum mõju kui juba küpse isiksusega täiskasvanutele. Ometi ei anna erinevad uurimistulemused tööpuuduse negatiivsest mõjust noore inimese isiksuse arengule ühest vastust: erinevatesse gruppidesse kuuluvad noored reageerivad tööpuudusele erinevalt. Tööpuuduse mõju uurimisel tuleb muuhulgas arvestada tööpuuduse pikkust - lühiajaline tööpuudus tööturule sisenejal on normaalne, isegi oodatav nähtus. Meeus ja Dekovic (1996) uurisid tööpuuduse negatiivset mõju noore inimese isiksuse arengule kolmes grupis, Eriksoni

teoreetilist raamistikku aluseks võttes valisid nad vahemuutujaks identiteedi. Püstitati kolm uurimisküsimust, millest käesoleva töö kontekstis vaadatakse ühte - kuidas mõjutab tööpuudus kolme erineva grupi psühholoogilist heaolu. Töötute grupis eristati omavahel äsja kooli lõpetanud ja juba töötanud, kuid töö kaotanud noori; kolmandaks grupiks valiti töötavad noored. Tulemused näitasid, et äsja kooli lõpetanud ja töö kaotanud noorte grupid reageerisid tööpuudusele erinevalt: negatiivne mõju kord juba töötanutele oli suurem kui mõju tööturule esmakordselt sisenejatel. Töötavate noorte jaoks oli nende tööidentiteet oluliseks kaitsemehhanismiks psühholoogiliste kannatuste (*distress*) vastu. Töötute seas oli psühholoogiline distress suurem, kui töötavate noorte seas. Kuna esimestel tööidentiteet puudub, peavad nad kaitseks psühholoogilise distressi vastu kasutama pigem suhte-identiteeti. Kui noorel on toeks perekond ja sõbrad, siis on ta tööpuuduse negatiivsete mõjude suhtes paremini kaitstud. Suurima tööpuuduse riskirühma moodustavad sellised töötud noored, kellel on nõrk suhte-identiteet, st vähe tähenduslikult olulisi suhteid. Nende noorte ligipääs tööga kaasnevatele hüvedele (aja struktuur, sotsiaalsed kontaktid, staatus jm) on piiratud ja puuduvad suhted ei aita seda defitsiiti ka kompenseerida. Just selle grupi puhul võib kehtida oletus, et tööpuudusel on noore inimese arengule laastav mõju.

Ometi ei ole mitte igasugune töö isiksuse arengule kasulik. Töö, mis tekitab inimeses suurt rahulolematust, võib mõjuda halvemini kui tööta olek heades tingimustes. Warr (1983) Furnhami, 1994, kaudu) on eristanud “häid” ja “halbu” töid ning “head” ja “halba” tööpuudust. Inimene, kellel on negatiivsed töökogemused, võib suurema vaevata kohanduda heades tööta oleku tingimustes. Nagu iga töö ei pruugi pakkuda rahuldust, ei pruugi ka töötus olla igal juhul traumeeriv kogemus. Furnhami (1994) järgi pakuvad vaid “head” tööd noortele töötamisega kaasnevaid psühholoogilisi lisaväärtusi. Kuigi kõik tööd pakuvad võimalust saavutada suurem emotsionaalne sõltumatus oma vanematest, siis “halva” tööga kaasnevad psühholoogilised tagajärjed võivad kokkuvõttes osutuda tõsisemaks probleemiks, kui tööpuudus ise.

## **1.2. Ülevaade noorte tööpuudusest**

### **1.2.1. Noorte tööpuudus Euroopas**

Enamikus Euroopa riikides võib eristada gruppe, mis on töötuks jäämise seisukohast suurema riskiga. Töötute noorte osakaal samaealises rahvastikus on reeglina kaks kuni kolm korda kõrgem täiskasvanute omast. Noorte kaasamist hõivesse saab muuta majanduslikult rohkem või vähem atraktiivseks noori kaitsvate sotsiaalpoliitika meetmete abil.

1994. aastal Essenis toimunud Euroopa Nõukogul nimetati võitlus noorte tööpuudusega tähtsaima viie Euroopa Liidu hõivet puudutava küsimuse hulka. 1995. aastal Madriidis, 1996. aastal Firenzes ja Dublinis aset leidnud Nõukogudel kinnitati samu prioriteete. (European Commission 1999) Probleemi jätkuvat aktuaalsust näitab väljavõte 2006. aasta märtsis Brüsselis toimunud Euroopa Nõukogu istungist: Noorte olukorra parandamine tööturul ja nende tööpuuduse vähendamine on hädavajalik. Tuleb suurendada pingutusi, et koolist väljalangejate hulk ei ületaks 10% ja tagada, et vähemalt 85% 22 aastaseks saanud noortest on omandanud keskhariduse (*upper secondary*). Aastaks 2007 tuleb igale noorele, kes on lahkunud koolist ja on jäänud töötuks, pakkuda tööd, praktikakohta, koolitust või muid hõivemeetmeid kuue kuu jooksul. Aastaks 2010 ei tohi hõivemeetmete pakkumisele kuluv aeg ületada nelja kuud. (European Council 2006)

2005. aastal oli Euroopa Liidus 8,4% 15-24 aastastest töötud, sealjuures uutes liikmesriikides 10,1% ning noorte töötus ületab kogu elanikkonna näitajat kahekordselt. Noorte töötuse määr oli Euroopa Liidus keskmiselt 18,6%, uutes liikmesriikides tervelt 29,4%. Töötus puudutab paljusid noori – 45% noortest on kogenud töötust ühe korra ja 20% kaks või kolm korda enne 25 aastaseks saamist. Tööpuudus ähvardab enam neid noori, kel puudub esmane haridus. Nende noorte seas võib tööpuudus mõnes piirkonnas ületada täiskasvanute oma isegi 4-5 korda. (Vt Lisa 5. 15-24 aastaste tööjõus osalemise määr, töötute osakaal samaealises populatsioonis ja töötuse määr EL lõikes)

Noorte naiste positsioon tööturul oli veel 1997. aastal oluliselt halvem noormeeste omast, ületades viimaste töötuse määra kolme protsendipunkti võrra, kuid vahe on järjest vähenenud, ning ulatus 2005. aastal 0,7 protsendipunktini. Noored puutuvad kokku ka pikaajalise tööpuudusega. Enam kui 60% töötutest noortest Euroopa Liidus on olnud tööta enam kui pool aastat, 40% enam kui aasta. Noorte tööpuuduse vähenemine viimasel aastakümnel annab ühelt poolt märku muutustest demograafilistes protsessides, teisalt näitab noorte suurenevat osalust hariduses ja koolituses. Näiteks on Euroopa Liidus vähemalt keskhariduse (*upper secondary*) omandanute osakaal 20-24 aastaste hulgas suurenenud 74,8%lt 1999. aastal 77,3%ni 2005. aastal. Samas on haridustee pooleli jätnute (18-24 aastased, kellel on mitte kõrgem kui põhiharidus (*lower secondary*), ning kes ei osale koolitus- või väljaõppe programmides) osakaal vähenenud 2000. aasta 17,7%lt 14,9%ni 2005. aastal.

Noorte kõrge tööpuudus on struktuuriliste probleemide sümptomiks. Mõnikord võib noorte puhul olla tegu ka siirdetööpuudusega - noored sisenevad tööturule ja läheb veidi aega, et sobiv töökoht välja valida. Üheks noorte tööpuudust mõjutavaks teguriks on näiteks majanduskasv. Riikides, kus see on aeglane, ei looda juurde uusi töökohti ning noortel on sellevõrra raskem tööturul edu saavutada. Euroopa tööturuprobleemide lähtepunktiks on üldiselt madal hõivemäär. 15-64 aastastest eurooplastest oli 2005. aastal hõivatuid vaid 63,8%. See näitaja oli kõige kõrgem Taanis (75,9%) ja Hollandis (73,2%). Üle 70% ulatus see veel Rootsis ja Suurbritannias. Kuid võrreldes USA või Jaapani keskmiste näitajatega on Euroopa selgelt halvemal positsioonil. Näiteks USAs oli vastav näitaja 2004. aastal 71,2%. Saavutamaks Ameerika Ühendriikidega võrreldavat hõivemäära, tuleks Euroopas luua 30 miljonit uut töökohta. Eriti madalad on hõivenäitajad 15-19 aastaste seas. Osalt on selle põhjuseks küll nende kõrge hariduses osalemise määr.

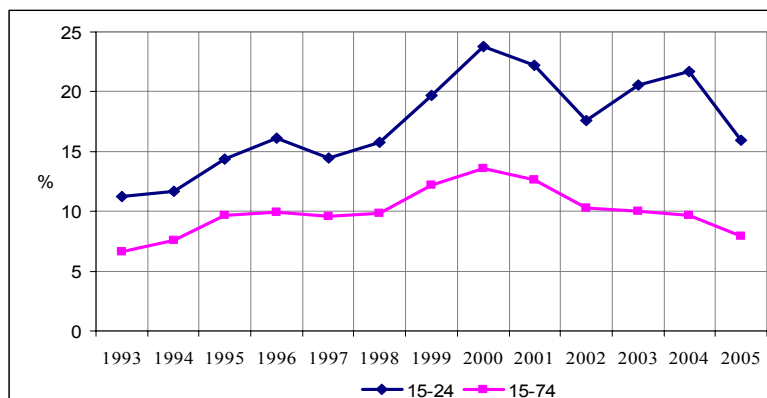
Euroopa Liidu riikides oli vanusegrupis 15-24 hõivatuid 2005. aastal keskmiselt 36,8%. Aktiivsuse määr samas vanusegrupis jääb alla 50%. Siin tuleb silmas pidada, et erinevad riigid defineerivad aktiivset elanikkonda erinevalt. Näiteks Prantsusmaal loetakse koolitus hariduse hulka kuuluvaks ja koolitatavaid ei peeta aktiivse elanikkonna osaks. Saksamaal seevastu loetakse koolituses osalejad aktiivse

elanikkonna hulka. Siiski ei saa hõive ja aktiivsuse näitajaid vaadata noorte tööturule aitamise põhiliste indikaatoritena. Pigem on selleks 15-19 aastaste grupis haridussüsteemist väljalangenute ja 20-24 aastaste seas tööturule integreerunute osakaal.

Noorte tööpuudus on Euroopa riikide lõikes väga erinev. Suhteliselt hea on olukord Hollandis, Taanis, Iirimaa, Sveitsis ja Austrias, kus noorte tööpuuduse määr on pea kaks korda väiksem Euroopa keskmisest. Poolas seevastu on see keskmisest oluliselt kõrgem, ulatudes 36,9%ni 2005. aastal. Suurbritannias, Luksemburgis ja Itaalias ületab noorte tööpuuduse määr täiskasvanute oma pea neljakordselt. (Vt Lisa 6. *15-24 aastaste tööjõu osalemise määr, osakaal eagrupid, töötuse määr EL keskmised, soo lõikes*) Murettekitav on tendents, et üha suureneb selliste noorte osakaal, kelle vanemad on samuti töötanud ning kelle leibkonnas ei olegi ühtegi töölkäivat inimest (Employment Outlook 1996, OECD). Kuna sel kontingendil puudub sageli igasugune kontakt tööturuga, on nende tulevikuperspektiivid sobiva töökoha leidmiseks tõsiselt ohus.

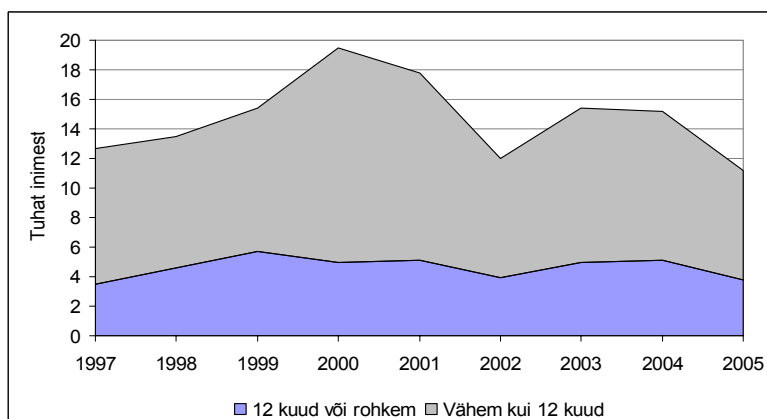
### **1.2.2. Olukord Eesti tööturul ja noorte tööpuudus Eestis**

Noorte tööpuudust uurivaid küsimusi saab mõista üksnes vaatluse all oleva riigi majandus-, sotsiaal- ja hariduspoliitikate kontekstis. Nii on Eesti tööturгу üldiselt iseloomustavad tegurid otsesemal või kaudsemal määral ka noorte tööpuudusega seotud. Suurima probleemina tuleks märkida nõudluse ja pakkumise vahelise tasakaalu puudumist ning sellest tingitud ulatusliku struktuurse tööpuuduse esinemist. Eesti tööturule on iseloomulik teenindava sektori jätkuvalt kiire kasv. Tööstussektoris leiavad aset muutused ümberstruktureerumise näol, iseloomulik on paljude väike-ettevõtete ja suhteliselt väheste suur-ettevõtete olemasolu. Suurimat kvalifitseeritud tööjõu puudust võib täheldada industriaalsektoris. (Estonian Single Programming Document 2004-2006) Probleemiks on ka venekeelse elanikkonna - sealhulgas venekeelsete noorte - vähene riigikeele oskus ning vähe-efektiivne integratsioonipoliitika. (Mackenzie 2004b)



Joonis 1. Noorte (15-24) ning tööealise rahvastiku (15-74) töötuse määr 1993-2005, allikas: Eesti Statistikaamet

Jälgides tööturu dünaamikat (vt joonis 1), näeme, et töötuse näitajad tipnesid Eestis 2000. aastal. Tänu kiirele majanduskasvu keskkonnale on olukord tööturul viimastel aastatel märkimisväärselt paranenud ja tööpuudus on vähenenud pea kõigis vanusegruppides. Kui 2000. aastal oli töötuse määr 15-74 aastaste seas 13,6%, siis 2005. aasta lõpuks oli see vähenenud 7%ni. Noorte töötuse määr langes 2004. aasta 21,7%lt 15,9%le 2005. aastal, 2006. aasta esimeses kvartalis aga 13,7%ni. Töötute osakaal samaealises populatisoonis ulatus 2005. aastal 5,5%ni.



Joonis 2. Noored töötud töötusperioodi kestvuse järgi 1997-2005, allikas: Eesti Statistikaamet

Joonisel 2 on näha noorte arv töötusperioodi kestvuse järgi. Pikaajaliselt (üle 12 kuu) töötanud noorte osakaal on kõikunud aastate lõikes 26-34% vahemikus, mis on

madalam, kui tööealises vanuses kokku. 2005. aastal vähenes nii lühi- kui pikaajaliselt töötute arv sarnases tempos. (Vt Lisa 7. *Töötute keskmine arv vanuserühmas 15-24, töötuse kestuse lõikes*)

Noored töötud tulevad majanduslikult veidi paremini toime, kui töötud keskmiselt – neid kes hindasid oma olukorda rahuldavaks oli 2005. aastal noorte hulgas 14,9% võrreldes üldise 9,5%ga. (Vt Lisa 8. *Töötute toimetulek vanuserühmade kaupa*)

Nagu kõikides vanusegruppides, on ka noorte hulgas mitte-eestlaste töötuse määr oluliselt kõrgem - nt. 2005. aastal mitte-eestlaste 29,4% võrrelduna eestlaste 9,5%. Erinevuse peamise põhjusena on välja toodud keelebarjääri, samuti Ida-Viru maakonna struktuurseid probleeme. Noorte tööjõus osalemine on viimase 10 aasta jooksul alanenud – kui 1997. aastal oli see veel 45,2%, siis 2005 vaid 34,6%. Mitteaktiivsuse peamiseks põhjuseks on õpingud, millega 2005. aastal tegeles 88% mitteaktiivsetest noortest. Tööjõu-uuringu (2002) andmetest ilmneb, et alates 1997. aastast on märgatavalt suurenenud noorte osakaal, kes tegelevad õpingutega – kui 1997 oli selleks 42,5%, siis 2005. aastal 58,1%. 2004-2005. aastal suurenes mõnevõrra ka rasedus-sünnituspuhkuse tõttu mitteaktiivsete arv – 2003. aasta 4%lt 6,1%ni 2005. aastal. (Vt Lisa 9. *Mitteaktiivsete inimeste hulk vanuserühmas 15-25 põhjuste lõikes*)

Nagu ka üle 25 aastaste puhul, võib noorte hulgas täheldada seost haridustaseme ning töötuse vahel. Nii on esimese taseme haridusega töötuse määr 1997-2005 aastatel olnud stabiilselt kõrgem kui vähemalt teise (kesk) taseme omandanutel, mis on omakorda kõrgem kolmanda taseme hariduse omandanutest. (Vt Lisa 10. *Hõiveseinund vanuserühmas 15-24 haridustaseme lõikes*). Samas tuleb siin silmas pidada, et need hinnangud võivad Tööjõu-uuringu andmevalimi mahu tõttu vähe-usaldusväärsed olla.

### **1.3. Ülevaade noortele suunatud tööpoliitika meetmetest**

#### **1.3.1. Tööpoliitika meetmete ja programmide tutvustus Euroopa riikides**

Pea kõik kõrge noorte tööpuudusega Euroopa riigid on välja töötanud programme, leevendamaks tööpuudust ja andmaks noortele võimalust saada koolitust või luues töövõimalusi. Et paremini mõista noorte tööpuuduse püsivat iseloomu, peab vaatama riigis rakendatavaid tööpoliitika meetmeid (Heinz 1994). Aktiivset tööpoliitikat on hakatud Euroopas üha enam rakendada alates 1970ndatest. (Leping 2004) Tööpoliitikad on riigiti väga erinevad ja sageli on erinevaid meetmeid omavahel kombineeritud. Kuna hariduse ja tööhõive vahel valitseb tugev seos, on hariduspoliitikal enamikus riikides keskne roll. Paljudes riikides on hakatud enam panustama kutsehariduse reformimisele ja selle tihedamale sidumisele töömaailmaga. Noorte tööleaitamisel peetakse oluliseks ka õigeaegset nõustamist ja tööotsingute assisteerimist. Vajadus seesuguse nõustamise järele tuli teravalt esile ka käesoleva magistritöö tarbeks läbi viidud intervjuudest, kus noored ise sellise abi vajalikkust rõhutasid.

Siinkohal on esitatud ülevaade Euroopa Liidus algatatud programmidest noorte tööhõive tõhustamiseks. Ülevaade on koostatud Euroopa Komisjoni (European Commission 1999) vastava uurimistöö põhjal. Noorte parem integreeritus tööturule on üks Euroopa Sotsiaalfondi eesmärkidest. Selle eesmärgi teostamiseks on Euroopa Sotsiaalfond ellu kutsunud esmase kutsehariduse (*initial vocational training*) ja töökogemuste pakkumine, nõustamine, subsiidiumid. Noorte Stardialgatus (*Youthstart Initiative*) on programm, mis loodud toetamaks alla 20 aastaseid noori, kel puuduvad eriala ja tööoskused. Koolituse edendamiseks on loodud Leonardo da Vinci programm, mis toetab koolitussüsteemide parendamist, tõrjutuse vähendamist ja meestele ning naistele võrdsete võimaluste tagamist. Programm toetab kolme sorti riikide vahelisi tegevusi: pilootprojekte, vahetusprogramme ja uuringute läbiviimist. Euroopa Vabatahtlike Ühendus on 18-25 aastastele suunatud programm, mis annab noorele võimaluse veeta 6 või 12 kuud teises liikmesriigis vabatahtlikuna töötades.

„Teise võimaluse“ koolid (*Second Chance schools*) püüavad võidelda sotsiaalse tõrjutuse vastu. Projekt on suunatud sellistele noortele, kel puuduvad igasugused teadmised ja ligipääs kutseharidusele või töökoha leidmiseks.

Noorte tööpuudusega võitlemisel peetakse tulemuslikumaks erinevate meetmete rakendamist paralleelselt. Seni on enamikus riikides rohkem tähelepanu pööratud tööturu pakkumise-poolele ehk noortele tööotsijatele. Kuna aga noorte tööpuuduse ja hõivemäär on seotud tööturu üldiste arengutega, saab noortele suunatud hõivestrategia olla edukas vaid juhul, kui pakkumisele ja nõudmisele suunatud poliitikad on tasakaalus. Pakkumise poole pealt tuleb noori eelseisvaks karjääriks võimalikult hästi ette valmistada, nõudluse poole parendamiseks mõeldud poliitikad peaks aitama luua uute töökohtade tekkimiseks sobivaid tingimusi. Noorte tööpuuduse vähendamisele suunatud poliitikad peaksid endas sisaldama nii probleemi ennetavaid kui tagajärgi leevendavaid tegevusi.

**Üldharidus.** Kuigi üha enam noori omandavad kolmanda taseme hariduse, on palju ka neid, kes lõpetavad haridustee ilma igasuguse kvalifikatsioonita. Selliseid noori on Euroopa riikides keskmiselt ligi viiendik (OECD 1996). Mitmetes riikides on seatud eesmärgiks koolist väljalangemise vähendamine, selleks näiteks järeleaitamistunde ja personaalset nõustamist rakendades. Üha enam on hakatud kutseõppe kursusi ja -mooduleid integreerima üldhariduskooli programmi.

**Kutseõppe** märksõnaks on tihedam side tööeluga. Vastutus väljaõppe pakkumisel lasub nii riikidel kui sotsiaalsetel partneritel ja ettevõtjatel. Mitmes Euroopa Liidu liikmesriigis on asutud kutseharidust reformima. Reformi eesmärgiks on muuhulgas ettevõtjate ulatuslikum kaasamine noorte väljaõppesse. See peaks leevendama noorte koolijärgset siirdumist tööturule. Belgias, Hollandis, Luksemburgis ja Soomes keskendutakse praktikakohtade juurdeloomisele ja koolitusele, milles on ühendatud töö ja õppimine, et töökogemuste omandamine saaks koolituse loomulikuks osaks. Saksamaal, Austrias ja Sveitsis on praktikakohtade süsteem kutsehariduse põhikomponendiks.

**Nõustamine ja abi tööotsimisel.** Mõnedes riikides pakutakse noortele nõustamist juba kooliajal, sellise praktika näideteks on Taani ja Soome. Soomes on nõustamisel eesmärgiks julgustada noori otsustama kutsehariduse kasuks. Hollandis on loodud kutseharidust tutvustavad nõustamiskeskused juba kooli lõpetanud noortele. Nõustamisteenuse probleemiks on aga see, et noored, kes nõustamist enim vajaks, ei ole sellisest teenusest sageli teadlikud.

**Esimese töökogemuse pakkumine.** Sagedaseks põhjuseks, miks tööandjad ei soovi noori tööle võtta, on töökogemuste puudumine. Ilma töötamise võimaluseta on aga vajalikke kogemusi keeruline omandada. Seetõttu on mitmetes riikides loodud nn töökogemuste pakkumise garantii: kui noor on olnud teatud aja (periood varieerub sõltuvalt riigist kuuest üheksa kuuni) töötu ning tal ei ole õnnestunud iseseisvalt tööd leida, siis pakutakse talle selle aja möödudes igal juhul tööd. Esmakordselt juurutas seda süsteemi Holland, seejärel Belgia, Luksemburg ja Taani. Belgias pakutakse noorele vaid töötamise võimalust, kuid näiteks Taanis antakse võimalus valida töö ja täiendõppe vahel. Belgias on teatud suurusega ettevõtetel ka seadusega pandud kohustus pakkuda noortele esmast töökogemust. Alternatiivina on võimalik rakendada ka tööturu välist sektorit kaasavaid hõiveprogramme. Näiteks avalikku teenistust, tööd kohaliku kogukonna heaks. Tihti on selline lühiajaline töö ühendatud väljaõppe ja koolitusega. Süsteem toimib näiteks Prantsusmaal ja Hispaanias. Prantsusmaal ja Portugalis pakutakse tööandjatele noortele esmase töökogemuse pakkumise võimaldamiseks motiveerivat lisatasu. Selliste programmide mõju efektiivsuse osas on poliitikahindajate arvamused aga lahknevad - mõnede meelest on tegu vaid ajutise abinõuga, mis tegelikku probleemi ei lahenda ja noort kokkuvõttes täiskohaga tööle ei aita.

Mõnedes riikides on töötuhüvitis noorele kättesaadav ilma, et tal oleks mingeid omapoolseid kohustusi hüvitise saamiseks - ei nõuta kooli lõpetamist või aktiivset tööotsimist. Mitmed riigid on siiski asunud kehtestama piiranguid hüvitise saajatele ja keskendumas väljamakstavate toetuste asemel veelgi enam aktiivsetele tööpoliitika meetmetele, näiteks hariduse, koolituse või tööpraktika võimaluse pakkumisele. Sellisteks riikideks on näiteks Taani, Itaalia, Inglismaa. Noori julgustatakse pigem ise

aktiivselt tööturul tegutsema ja tööd otsima, püüdes vältida nende kujunemist passiivseteks toetusest sõltujateks. On kehtestatud nõue, et kui noor osaleb tööpoliitika meetmetes, on ta kohustatud võtma vastu töö- või koolituspakkumise. Juhul, kui ta tehtud pakkumisega ei nõustu, kaotab ta õiguse hüvitisele. Selliseid sanktsioone kehtestavateks riikideks on Taani, Soome, Luksemburg. Taanis on lisaks tõstetud hüvitise saajate vanusepiiri, vähendades seeläbi toetuse saajate arvu.

Järgmiseks vaadeldavaks tööpoliitika meetmeks on tööandja kulutuste vähendamine noore tööle võtmisel. Kuna noortel napib töökogemusi, eelistavad tööandjad maksta pigem rohkem palka kogemustega ja kõrge tulemuslikkusega töötajatele. Olukorra leevendamiseks on mõnedes Euroopa riikides kohandatud tööjõu kulusid. Noore ja kogemusteta inimese töölevõtmise võib tööandjale teha atraktiivsemaks maksusoodustuste abil. Mõnel pool on vähendatud miinimumpalka, mida tööandja on kohustatud noorele töötajale maksma, kuid sel juhul on tingimuseks noorele töötamisega ettevõttes paralleelselt väljaõppe võimaldamine kohapeal. See poliitika ei ole kõikjal efektiivseks osutunud. Näiteks Soomes andis see võrdlemisi tagasihoidlikke tulemusi ja eksperimendi korras proovitud meetet edaspidi ei korratud. Rootsis rakendati skeemi, kus erasektoris tööd leidnud noortele maksti poole aasta jooksul palga asemel toetusraha. Sellele järgnesid ametiühingute-poolsed protestiaktisioonid. (European Commission 1999)

Tööpoliitika võimalikuks meetmeks on ka kehtivate regulatsioonide muutmine. Seadusandliku raamistiku muutmine võib mängida olulist rolli paindlikuma tööturu tekkimisel. Mitmetes Euroopa riikides soodustatakse osa-ajaga töötamist ja muid paindliku tööaja viise, näiteks töökoha jagamist eesmärgiga suurendada töökohtade arvu tööturul. Noori töötajaid leiabki rohkem osa- kui täisajaga töötajate hulgast.

Erinevates riikides on rakendatud ka erinevaid tööaja ümberjagamise viise ja soodustusi. Näiteks Prantsusmaal rakendatakse osaaajaga töötajatele väiksemaid sotsiaalmakse. Inglismaal, Iirimaa, Saksamaal, Taanis ja Hollandis on tehtud reforme eesmärgiga teha maksusoodustusi - vähendada efektiivset piirmaksumäära (1-täiendava 1 krooni brutopalka teenimisel kätte saadav netopalk (nt  $1-87=13\%$  =

tulumaks 23 senti + palgatoetus 10 senti)) madala sissetuleku puhul, näiteks läbi hõivatule makstavate palgatoetuste, et motiveerida töötuid vastu võtma osa-ajaga tööd. Näiteks Belgias ja Taanis on loodud tööaja ümberjagamise skeemide abil tuhandeid uusi töökohti, millest suurem osa on just noorte poolt hõivatud. Belgias ja Prantsusmaal on rakendatud eelpensioni, loomaks paremaid töö leidmise võimalusi töötutele. Seda peetakse siiski viletsaks poliitikaks, arvestades rahvastiku vananemist ja negatiivset iivet. Samuti pole see efektiivne. Taanis ja Soomes võimaldatakse töötajatel teha nn karjääripause, tingimusel, et vabanev koht läheb pikaajalisele töötule.

### **1.3.2. Tööpoliitika meetmed ja programmid Šveitsi näitel**

Noortele suunatud erinevate tööpoliitika meetmete ja programmide paremaks tundmaõppimiseks viibis töö autor Šveitsis, Baseli ülikooli Sotsioloogia Instituudis, külastas erinevaid Baselis asuvaid hõivebüroosid ja tegi kolm intervjuud sealsete noortele suunatud tööhõivepoliitika ekspertidega. Intervjuude eesmärgiks oli saada informatsiooni sealsetest kogemustest erinevate hõiveprogrammide rakendamisel. Lisas 3 on kirjas respondentide taust ja info intervjuude läbiviimise kohta. Käesolev peatükk on kirjutatud nende intervjuude põhjal.

Šveits on oma majandusnäitajate poolest rikas riik, ometi on seal palju sotsiaalset tõrjutust ja tulevikuperspektiivita noori. Noored töötud saavad abiraha 12 kuud, edasi tuleb leida hakkamasaamiseks teised võimalused. Seni on arvatud, et Baseli linnas noorte tööpuudust praktiliselt ei ole. Viimastel aastatel on saanud üha selgemaks, et tööpuudus on sealsete noorte hulgas olemas ja viimastel aastatel oluliselt kasvanud. Selle üheks põhjuseks on immigrantide arvu tõus. Immigratsioonist sõltub situatsioon tööturul tervikuna, prognoose edasiste arengute kohta teha on väga raske.

Kõik eksperdid rõhutasid psühholoogilise heaolu olulist rolli tööpuudusega toimetulekul, tööpuudus tekitab inimesele tugeva stressi. Mõnel töötul tekib stress siis, kui ta ei suuda enam tasuda peavarju eest, teisel siis, kui ei saa endale lubada luksuskaupu. Vaesus on inimeste peades ja oluline on suunata inimesi õigesti mõtlema.

Noorte töötute olukorra parandamiseks riiklikul tasandil on kaalumisel kaks ideed: 1) abirahade sidumine kohustusega osaleda aktiivsetes hõivepoliitika meetmetes, kuid siin on probleemiks vastuolu olemasolevate seadustega, 2) madalapalgaliste töökohtade loomine noortele nii riiklikes kui eraettevõtetes. Erasektori puhul võib see meede aga olla raskesti rakendatav, sest soodustab ebaõiglase konkurentsi tekkimist.

Sveitsis riiklikul tasandil rakendatav kutseharidusmudel on sarnane teistele saksakeelsetele Euroopa riikidele, see põhineb koostööl erasektori ja avaliku sektori ettevõtetega. Seda nimetatakse duaalseks- või kaksik-süsteemiks ja see põhineb kahel sambal - ettevõtte ja kutsekoolid. Süsteem töötab järgmiselt: ettevõtte sõlmib noorega, kes soovib omandada teatud kutsehariduse, lepingu. Kui noorel on leping allkirjastatud, läheb ta sellega vastavasse kutseõppeasutusse ja lepingu alusel saab selle kooli õpilaseks. 2006. aasta kevadel on kokku 250 eriala, mida saab niimoodi ettevõttepõhiselt õppida. Kui aga noorel ei ole ühegi ettevõttega õnnestunud lepingut sõlmida, ei ole tal võimalik kutsekooli minna. Õppimine koolis toimub ühel päeval nädalas, ülejäänud neli päeva on noor ettevõttes tööl. Koolis õpetatakse lisaks erialaga seonduvatele teoreetilistele teadmistele ka üldaineid. Õppeaeg on 3-4 aastat, seejärel tuleb sooritada lõpueksamid, mille järel noor omandab õpitud erialal *Federal Certificate of Capacity*.

Seoses majanduslangusega taheti Šveitsis vähendada kaksik-süsteemile tehtavaid kulusid ja valiti 250 eriala seast need, mida saab omandada ka lühema ajaga. Neil erialadel vähendati õppeaeg kahele aastale. Kaheaastasesse programmi sattuvad reeglina immigrantide lapsed, kes ei oska saksa keelt. Ettevõtteid on uue, 2-aastase programmi suhtes skeptilised, kartes, et õppeaja lühendamine vähendab noorte kvalifikatsiooni. Praegu on kaksik-süsteemi toimimise seisukohast vajalik leida uusi partnereid ettevõtjate seast, kes oleks nõus noortega töölepinguid sõlmima. Palk, mida kaksik-süsteemis õppivatele noortele makstakse, on seadusega reguleeritud.

Šveitsis on kaksik-süsteemi kuluefektiivsust põhjalikult uuritud ja leitud, et kulud ja tulud nii kooli kui ettevõtte poolt vaadatuna on praktiliselt võrdsed ja tasakaalus.

Väike erinevus siiski on: väike-ettevõtted saavad süsteemis osalemist veidi rohkem tulu, võrreldes suur-ettevõtetega, kus on reeglina enam tehniliselt kõrget kvalifikatsiooni nõudvaid töökohti. Õppeaja lõpus õnnestub umbes 50% noortest samasse ettevõttesse tööle jääda ja sõlmida tähtajatu tööleping, 25%ga sõlmitakse tähtajaline tööleping; ülejäänud 25% peavad leidma endale uue töökoha. Kuna neil on omandatud eriala, töökogemus ja seda tõestav riiklik sertifikaat, siis on töö leidmine võimalik. Kõik eksperdid rõhutasid kirjeldatud kutseharidussüsteemi efektiivsust, pidades seda Šveitsi noorte madala tööpuuduse põhjuseks. Süsteemi eeskujuks on keskaegsed tsunftid.

Kaksik-süsteemi suurimaks probleemiks on see, et noor peab väga varakult langetama otsuse oma tulevase elukutse küsimuses. Juba 14 aastased õpilased käivad erinevates ettevõtetes sealsete töötingimuste ja ülesannetega tutvumas. Samuti käivad koolides eri elukutsete esindajad oma tööst rääkimas ja laste küsimustele vastamas. Et teha noortel elukutsevalik veidi lihtsamaks, on loodud spetsiaalne meede: kutseorientatsioon. Meede on mõeldud põhikooli lõpetajatele, et anda neile täpne ülevaade kõigist edasiõppimise võimalustest ja kutseharidussüsteemis pakutavatest erialadest. Igale noorele püütakse personaalse nõustamise abil leida just tema võimetele ja huvidele sobiv lahendus. Kui noor ei suuda teha otsust elukutse valiku küsimuses või ei leia sobivat ettevõtet, millega sõlmida leping, on võimalikuks lahenduseks silla-kool (*Brückenangebote-schule*). See on meie mõistes 10.klass. Õppimine silla-koolis kestab ühe aasta, kolm päeva nädalas töötatakse ettevõttes, kaks päeva koolis. Selle koolitüübi mõte on teha noorele üleminek põhikoolist kutsekooli sujuvamaks ja anda võimalus leida aasta jooksul ühe ettevõtte juures lepinguga töökoht. 60% silla-kooli õpilastest suundubki peale lõpetamist edasi kutseharidussüsteemi. Ka lõpetamata põhikooliharidusega täiskasvanutel on võimalus osaleda sarnasel üheaastasel kursusel, mille lõpetamise järel on neil võimalik taotleda ettevõttega praktikalepingut. Kaksik-süsteemi toimimise aluseks on koostöö ettevõtjatega ja praktikalepingute olemasolu.

Riiklike meetmete kõrval rakendatakse ka meetmeid kantoni ja linna tasandil. Et noored saaksid omandada tööturul vajalikke hõivekompetentse, on Baselis loodud kokkulepped ettevõtetega, kus on tööl personalinõustajad, kes on nõus pakkuma

noorele tööintervjuu kogemust. Seda nimetatakse *casting'*uks, tegu on projektipõhise meetmega. Personalinõustajad mängivad noorega läbi tööintervjuu, teevad seejärel märkuseid ja annavad soovitusi, kuidas tööintervjuul edukas olla. Ettevõtteid, mis sellist teenust pakuvad, on nii era- kui riiklikus sektoris.

Tulemuslik meede noortele töötutele on ka mentorlus. Meetmesse kaasatakse vabatahtlikke kõrgharidusega inimesi. Praegu on mentorite seas enam naisi, kuid ka meeste osakaal kasvab; 2006. aasta kevadel oli projekti kaasatud 100 vabatahtlikku. Nende ülesanne on aidata noorel jõuda selgusele haridustee või elukutsevaliku küsimuses. Kui otsused on tehtud, siis aitavad mentorid noort konkreetse töö- või praktikakoha otsimisel. Ühe noore ja tema mentori jaoks kestab selline koostöö umbes aasta aega ja ligikaudu 70% projektis osalevatest noortest saab aasta möödudes kas töö- või praktikakoha, või läheb kooli. Projekti läbiviimine on korraldatud järgmiselt: hõiveamet võtab tööle inimese, kes hakkab projekti juhtima ja sellesse vabatahtlikke mentoreid otsima. Samuti on projektijuhi ülesanne leida asjast huvitatud noored ning noored ja mentorid omavahel kokku viia. Projektijuht vestleb iga noorega eraldi enne tema kaasamist, et saada aimu, kas ta on osalemiseks piisavalt motiveeritud. Projektijuhi ülesanne on korraldada ka mentorite väljaõpe. Projekt on kestnud Baselis viis aastat. Esmalt oli see suunatud immigrantidest noortele naistele, hiljem laienes immigrantidest noormeestele ja nüüd on projekti kaasatud ka kohalikke noori.

Baseli linnas on võetud kasutusele palju väga erinevaid tööpoliitika meetmeid. Neid meetmeid iseloomustab suur mitmekesisus ja eesmärk sihtida meetmed võimalikult täpselt, et kasu neist oleks maksimaalne. Näiteks osa meetmeid on suunatud üksnes immigrantide aitamiseks, osa üksnes noortele naistele jne. Põhirõhk on aktiivsetel meetmetel. Huvitavatest meetmetest võib tuua veel ühe näite: Idee aktiivsemast koostööst lokaalsel tasandil, mis on omamoodi kaitseks globaliseerumise vastu. Projekt nimega „OMA RAHA“. Eeskujuks on võetud keskaegne mudel, kus igal linnal oli oma raha. Töötud, kes selles meetmes soovivad osaleda, peavad esitama loetelu tegevustest, mida nad teha oskavad ja tahavad. Iga inimene oskab midagi teha. Kes oskab lugeda, saab pimedale ajalehte ette lugeda. Oletame, et Karin loeb Viktorile ajalehte. Kui ta loeb pool tundi, saab ta selle eest Viktorilt 1 punkti, loeb terve tunni,

saab kaks punkti. Nende kahe punktiga saab Karin pärast minna Ruthi juurde, kes oskab juukseid lõigata. Tegu on kinnise süsteemiga – raha kehtib vaid projektis osalejatele. Baselis ei ole ettevõtteid sellesse projekti veel õnnestunud kaasata, sest praktilisel tasandil on seda raske teostada. Praegu on projektiga liitunud 25-30 töötut ja kõige perspektiivikam on see meede pika-ajaliste töötute puhul. Selline meede saab tulemuslikult toimida vaid siis, kui ta on animeeritud, kui on olemas toimiv suhtevõrgustik.

### **1.3.3. Tööpoliitika meetmete ja tööturu toetuste tutvustus Eestis**

Tööpoliitika peamiseks elluviijaks Eestis on Tööturuamet, kellele allub kokku 16 regionaalset tööhõiveametit. Tööhõiveametid osutavad tööturuteenuseid, registreerivad töötuid ja maksavad neile riiklikku abiraha.

Aktiivsete tööpoliitika meetmete rakendamine algas Eestis 1993.aastal (Leping 2004). Aktiivsete meetmete osakaal Eestis on passiivsetega võrreldes väike. Ka võrdluses Euroopa Liidu riikidega jääb Eesti aktiivsetele tööpoliitika meetmetele tehtavate kulutuste ja aktiivsete meetmetega hõlmatud töötute osakaalus alla. Tööpoliitika üldine rahastamine on järk-järgult suurenenud, kuid jäänud siiski madalale tasemele. Aktiivsete tööturumeetmete kulutuste osakaal SKPs püsis 2003. aastal 0,08% juures. Tööturumeetmete efektiivsema osutamise seisukohalt on väga oluline, et võrreldes 2002. ja 2003. aastaga kasvas 2004. ja 2005. aastal aktiivsele tööturupoliitikale eraldatav summa, kasvu aitasid tagada ESFi vahendid. (Seadus “2004. aasta riigieelarve”) 2005. aastal kulus Eestis aktiivsetele tööturumeetmetele 232,1 miljonit krooni, millest 112 miljonit tuli Euroopa Sotsiaalfondi vahenditest, aktiivsetele tööturumeetmetele tehtud kulutused kasvasid mullu 2004. aastaga võrreldes 42,2%. (Tööhõive tegevuskava 2004) 2003. aastal oli töötute abiraha saajaid Eestis 45896 inimest. Aktiivsete meetmete lõikes oli jaotus järgmine: Tööturukoolituses osales 8818 inimest, tööturutoetuses tööandjale 491 inimest, tööturutoetuses töötule 380 inimest, hädaabitöödel 634 ja kutsenõustamisel või konsultatsioonil 8894 inimest. (Tööhõive tegevuskava 2004). Eestis rakendatavaid

tööturumeetmeid iseloomustab ühekülgsus ja jätkuvalt liiga suur passiivsete meetmete osakaal.

Euroopa Liidu riikides keskmiselt on aktiivsetele tööpoliitika meetmetele tehtavad kulutused 3-4% SKPst. Aktiivse tööpoliitika meetmete rakendamine on oluline kõigile töötutele, eriti aga riskigruppidele, kelle hulka kuuluvad ka noored. (Estonian Single Programming Document 2004-2006) Olemasolevaid aktiivse tööpoliitika meetmeid (koolitus, nõustamine, ümberõpe jt) tuleks täiustada ja arendada uusi, et nad oleks efektiivsed ja vastaks nii töötute kui tööandjate vajadustele.

Eesti tööpuudust iseloomustavad suured regionaalsed ja sektoraalsed erinevused. Nimetatud asjaolud viitavad Eesti tööpuuduse struktureeritud iseloomule, mistõttu on aktiivsete tööpoliitika meetmete rakendamine vajalik. (Leping 2004) Alates 2006.aasta algusest osutatakse kõiki tööturuteenuseid läbi individuaalse tööotsimiskava, mis on Eestis rakendatavatest tööpoliitika meetmetest kõige uuem. (Sotsiaalministeerium 2006) Individuaalne tööotsimiskava koostatakse kõikidele töötutele nende tööhõiveametisse pöördumisel ja töötuna registreerimisel. Kava aitab planeerida töö leidmiseks ja tööle rakendumiseks vajalikke tegevusi. Individuaalses tööotsimiskavas on kirjeldatud selged vahe-eesmärgid, kindlad tegevused ja konkreetne lõpp-eesmärk, mis aitavad planeeritud toiminguid ellu viia ning eeldatavalt muudavad tööle rakendumise efektiivsemaks. Tööturuteenuste osutamisel proovitakse lähtuda nii töötute erialast, töökogemustest, õigustest vabalt tööd valida kui ka tööturu vajadustest ja võimalustest.

2006.aasta 1.jaanuarist jõustus Eestis uus Tööturuteenuste ja -toetuste seadus. Selle eesmärgiks on tööealise elanikkonna võimalikult kõrge tööhõive saavutamine ning pikaajalise töötuse ja tööturult tõrjutuse ennetamine tööturuteenuste osutamise ja tööturutoetuste maksmise kaudu. Seadusega reguleeritakse nii arvestuse pidamist töötute ja tööotsijate üle kui ka tööturuteenuste osutamist ning tööturutoetuste maksmist. (Sotsiaalministeerium 2006) Seaduses esitatud tööturu teenuste loetelus on nii tuttavaid tööturuteenuseid - kutsenõustamine, tööturukoolitus, töövahendus - kui

uusi teenuseid, nagu tööpraktika ja tööharjutus. Lisaks on neli uut teenust puuetega inimestele. Eestis pakutavaid tööturuteenuseid on 2006.aastal kokku 13.

Järgnevalt on loetletud Eestis pakutavad tööturuteenused ja nende lühikirjeldused.

Teavitamine tööturu olukorrast ning tööturuteenustest ja –toetustest. Teenus seisneb teabe andmises tööturu olukorra ja muudatuste, tööturuteenuste sisu ja nende saamise tingimuste ning tööturutoetuste saamise tingimuste kohta. Töövahendus on töötule ja tööotsijale sobiva töö ning tööandjale sobiva töötaja leidmine. Sobivaks tööks loetakse esimese 20 nädala vältel töötuna arvele võtmisest tööd, mis ei ole terviselikel põhjustel vastunäidustatud; mille puhul sõiduks tööle ja tagasi ei kulu rohkem kui 2 tundi päevas ega rohkem kui 10% kuupalgast; mis vastab haridusele, erialale ja varasemale töökogemusele ning mille eest pakutav töötasu on vähemalt 60% isiku ühe kuu keskmisest sotsiaalmaksuga maksustatavast tulust. Alates 21. nädalast tehakse töötuna arvele võtnule sobivaks peetava töö tingimustes järeleandmisi, et suurendada töötuv valikuvõimalusi.

Tööturukoolitus on töötule korraldatav tööalane koolitus, kus omandatakse või arendatakse ameti- või muid oskusi, mis soodustavad isiku töölerakendumist. Karjäärinõustamise all mõeldakse töötule ja töö- või teenistussuhte lõpetamise kohta teate saanud tööotsijale tema isikuomadustele, haridusele ja oskustele vastava haridustee, tööalase valiku, koolituse või töö soovitamist. Tööpraktika on praktilise töökogemuse saamiseks osutatav tööturuteenus, mis täiendab tööks vajalikke praktilisi teadmisi ja oskusi. Kolm viimatinimetatut – tööturukoolitus, karjäärinõustamine ja tööpraktika – peeti olulisimateks tööturuteenusteks ka intervjueeritud noorte poolt.

Avalikuks tööks loetakse ajutist tasulist tööd, mis ei eelda kutse-, eri- ega ametialast ettevalmistust. Tööharjutus on tööturuteenus tööharjumuse taastamiseks või esmase tööharjumuse omandamiseks eesmärgiga valmistada töötut ette töölkäimiseks. Palgatoetus on tööandjale töötut töölerakendamiseks makstav toetus. Palgatoetusega saab tööle rakendada töötut, kes on töötuna arvelevõtmisele eelnenud 12 kuu jooksul vabanenud vanglast või töötut, kes on olnud töötuna arvel järjest üle 12 kuu ega ole tööd leidnud. 16-24-aastase töötut saab palgatoetusega tööle rakendada, kui ta on olnud töötuna arvel järjest üle kuue kuu ega ole tööd leidnud. Ettevõtluse alustamise toetus

aitab töötul alustada ettevõtlust. Otsus toetuse eraldamiseks langetatakse 30 tööpäeva jooksul arvates avalduse saamisest. Lisaks eelnimetatutele on pakutavate teenuste nimekirja täiendatud teenustega puudega töötule.

Uue seaduse põhiselt on töötul võimalik taotleda ka kolme erinevat tööturutoetust: 1) Töötutoetus, mida on õigus saada inimestel, kes töötuna arvelevõtmisele eelnenud 12 kuu jooksul on olnud hõivatud vähemalt 180 päeva tööga või tööga võrdsustatud tegevusega. 2) Stipendium, mida makstakse töötule, kes osaleb 40 tundi kestval tööturukoolitusel, tööpraktikal või tööharjutuses. 3) Sõidu- ja majutustoetust, mida makstakse töötule, kes osaleb tööturukoolitusel või tööpraktikas. Phare projekti raames läbi viidud tööturukoolitusel osalejatele maksti sõidutoetust ja mitmete respondentide sõnul tegi see koolituses osalemise üldse võimalikuks.

Tööturuteenuste ja –toetuste seaduse läbivaks põhimõtteks on juhtumikorralduslik lähenemine (*case management*) töötu probleemidele. Selle konkreetseks väljundiks on individuaalse tööotsimiskava koostamine kõikidele töötutele. Juhtumikorraldus tähendab, et ühe töötu probleemidega tegeleb konkreetne konsultant algusest lõpuni, kaasates vajadusel erinevaid partnereid (näiteks kohalikud omavalitsused, koolid, kriminaalhooldusametnikud jt).

#### **1.3.4. Noortele suunatud programmid Eestis**

Käesolevas peatükis antakse ülevaade noorte tööhõive suurendamisele suunatud meetmetest Eestis, ülevaade põhineb Hariduse- ja Teadusministeeriumi juures koostatud materjalil. (Kivimäe 2003) Sotsiaalministeerium on noorte tööpuuduse vähendamiseks rakendanud individuaalse tööotsingu kava ja erinevaid noorte pilootprojekte. Pakutavate tööturuteenuste hulka lisati kutsenõustamine, loodi uued meetmed puuetega noortele. Tööturuametis on juurutatud tegevusi, mille peamiseks sihtgrupiks kujunevad eeldatavasti noored töötud. Nendeks on nõustamisteenuse arendamine, sealhulgas individuaalsete tööotsingukavade metoodika väljatöötamine ja kasutuselevõtmine, lisaks uue aktiivse tööturumeetmena tööpraktika rakendamine, mis on suunatud oskusteta või töökogemusteta töötutele. Sotsiaalministeerim oli ka Phare

Noorte Tööhõive projekti üks läbiviijaist. Projekti raames kombineeriti olemasolevaid tööturuteenuseid ja kutseõpet ning tööpraktikat, eesmärgiga kindlustada noortele võimalikult sujuv üleminek koolist tööellu.

Haridus- ja Teadusministeerium tegeleb noorte tööhõive temaatikaga eelkõige kutsehariduse ja elukestva õppe osas. Eraldiseisva tegevusvaldkonnana on noorte tööhõivega seonduv määratletud noorte valdkonnas, kus võib nimetada järgmised tegevused: noorte töökasvatust edendavate töö- ja puhkelaagrite süsteemi taaselustamine; noortele kutsenõustamise ja muude tööturuteenuste kättesaadavuse tagamine; riiklikul ja kohalikul tasandil hõiveprobleemide leevendamiseks programmide alustamine; noorte hõivekodade arengu soodustamine loomaks kutseelseid oskusi edendavaid institutsioone noore sotsiaalse kompetentsuse ning individuaalsete oskuste ja omaduste kujundamiseks. Noorte tööhõive probleemide lahendamisse soovitakse kaasata avalik ja kolmas sektor, oluliseks peetakse noorsootööd. Loetletud tegevuste alusel on määratletud neli prioriteeti: algatada noorte tööhõive üle avalik diskussioon, suurendada noorte õiguslast kompetentsust nõustamise ja informeerimise kaudu, rakendada noorte tööhõiveks ja töökasvatuseks mitmekesiseid meetodeid ja võimalusi noorteprojektide raames, korrastada noorte töösuhteid reguleerivaid seadusi.

Phare Noorte Tööhõiveprojekti kõrval teine suurem noortele suunatud projekt on Phare "Õpipoisi" projekt, mille idee on võimaldada noortele töötutele väljaõpe ettevõttes. 2002. aastal esimest korda teostatud projekti korratakse 2004-2006 ja see on suunatud noortele, kellel on pooleli jäänud põhikool või kellel on üldkeskharidus, kuid puudub tööle asumiseks vajalik kutseoskus. Õppeprotsessi rõhk on pandud praktikale ettevõttes, praktika maht kogu õppes ulatub 65%ni.

#### **1.4. Uuringud hõiveprogrammide mõjust**

Tööpuudus toob endaga kaasa ulatuslikku majandusliku, sotsiaalse ja individuaalse ressursi raiskamist. Enamikus kõrge tööpuudusega riikides on välja töötatud spetsiaalne hõivepoliitika noortele, eesmärgiga vähendada noorte tööpuuduse määra ja ennetada selle tagajärjel tekkivat ressursside raiskamist. Noorte aitamisele suunatud meetmed keskenduvad reeglina (tööturu) koolitusele ja erialasele väljaõppele, ülejäänud meetmed noorte palgatasemele, kompensatsiooni-mehhanismidele jmt. Viimase kahekümne aasta jooksul Euroopas rakendatavad noortele suunatud poliitikad on väljendunud peamiselt *Youth Training Scheme*-tüüpi programmides. Erinevaid hõiveprogramme ja nende mõju noortele on riigiti väga palju uuritud. Siiski tuleb arvestada, et tööpoliitika tulemuslikkuse hindamine on keeruline ülesanne ja

Näiteks Inglismaal ja Madalmaade erinevates piirkondades on analüüsitud sealsete koolitusprogrammide mõju ja efektiivsust. Inglismaal otsustati 1970ndail lõpetada seni toimunud õpipoisi-programmid, kakskümmend aastat hiljem, 1990ndail, võeti need taas kasutusse. Vahepealsel ajal oli tööpoliitika keskendunud noortele suunatud koolitusprogrammide (*training-programmes*) arendamisele, kui hariduse ja edasiõppimise peamisele alternatiivile. Praktikaprogrammide uuesti kasutusele võtmine näitab, et nimetatud koolitusprogrammid ei ole end tööandjate silmis õigustanud. (De Goede 1996) Poliitikahindajate hinnangul on efektiivne noorte hõivepoliitika see, mis võtab arvesse kaht olulist aspekti - isiklikul tasandil noore eelistusi ja majanduse tasandil tööstuse ning tööandjate vajadusi. See peaks aitama ennetada ohtu, et noor inimene saab täiesti mitteasjakohase erialase ettevalmistuse ja jääb edaspidi võimaliku hariduses, koolituses ja hõives osalemise seisukohast puudulikult ettevalmistatuks.

De Goede (1996) kirjeldab ka Vallooni noortele suunatud tööpoliitikaprogramme, mida on analüüsitud ökonomeetrilise hindamise abil. Ettevõtjad on kohustatud värbama noori palgaga, mis moodustab 90% sektori palgast. Propotsionaalse riskiga kestavusmudelit kasutades hinnati noorte töö leidmise tõenäosust. Uurijad jagasid töötud noored kahte gruppi. Ühed suunati hõiveprogrammi, kontrollgrupp

hõiveprogrammis ei osalenud. Vastupidiselt ootustele, ei viinud osalemine hõiveprogrammis noori suuremale tõenäosusele töö leidmiseks. Peale tulemuste võrdlemist teiste samalaadsete uuringutega järeldati, et nõustamise ja töölesuunamise teenused näivad aktiivsete tööturu meetmete hulgast olevat paremad instrumendid noorte tööpuuduse vähendamisel kui hõive- või koolitusprogrammid.

Hollandis on tööpoliitika viimasel aastakümnel muutunud. Üha rohkem rõhutatakse töötute inimeste enda individuaalset vastutust tööpuuduse probleemi lahendamisel. Populaarsust koguvad ideed kodanike "aktiviseerimisest". Noored, kel ei õnnestu leida püsivat töö- või praktikakohta, ei saa enam nõuda õigust toetuste saamiseks. Selle asemel pakutakse neile *Youth Work Guarantee Act* nimelise meetme raames "toimetulekutöö"-lepingut, eesmärgiga aktiviseerida neid. Selle meetme mõju on uuritud Hollandi suuremates linnades ja uurimistulemused on mitmeti tõlgendatavad ja ebaselged. Mõnede meetmes osalenud noorte jaoks oli selle mõju positiivne. Nende jaoks aga, kel on probleemne sotsiaalne taust ja nõrgim positsioon tööturul, oli mõju pigem negatiivne. Nad jäid kokkuvõtteks meetmest kõrvale ja kaotasid selle tulemusena ka õigused töötua abirahale. Peale meetme rakendamist on marginaliseerunud noorte hulk suurem kui enne selle algust. Uuringu läbiviijad hoiatavad nende tulemuste valguses, et "tööturupoliitika aktiviseerimine" võib selliste noorte jaoks tähendada väga ebasoodsaid väljavaateid tulevikus.

Aktiivse tööpoliitika kõige olulisemaks eesmärgiks on, et töötua inimene leiaks töö. Aktiivse tööpoliitika efektiivsust hinnates tuleb seetõttu esmalt vaadata meetmes osalenute hõiveseisundit peale selle lõppu. Põhjaliku Eesti aktiivse tööpoliitika tulemuslikkuse analüüsi on viinud läbi Poliitikauuringute Keskus Praxis 2003.aastal. Uurijad kasutasid mikrotasandi lähenemist, analüüsides kas ja kui palju on aktiivse tööpoliitika meetmetes osalenud võrreldes mitteosalenutega hiljem tööturul edukamad. Lisaks aktiivse tööpoliitika meetmetes osalenute hilisemale tööturuseisundile analüüsiti ka meetmetes osalemise võimalikku mõju palgale tulevases töökohas. (Praxis 2003) Uurijad leidsid, et aktiivsete meetmete mõju töötamise tõenäosusele on selgelt positiivne. Analüüs viitas sellele, et suurima efektiga töötamise tõenäosusele on ettevõtlustoetus, millele järgnevad

palgasubsiidium ja koolitus. Palkade analüüsist selgus, et aktiivsetes meetmetes osalemine ei aita mitte inimestel saada kõrgemini tasustatud töökohti, vaid lihtsalt tööd leida. Uurijad rõhutavad ka meetmete kulude analüüsimise vajadust, leidmaks nende kasulikkust ühiskonna jaoks. Koolituse kui aktiivse tööpoliitika meetme andmete põhjal tehtud kulu-tulu analüüs viitas positiivsele kogumõjule ühiskonna kui terviku jaoks.

Analüüsi läbiviijad võrdlesid saadud uurimistulemusi ka teistes siirderiikides - Tšehhis, Ungaris, Poolas, Bulgaarias - tehtuga ja leidsid, et tulemused on sarnased. Käesolevas töös viidatud analoogsed Euroopa riikides teostatud analüüsid suhtuvad aktiivse tööpoliitika meetmete mõju efektiivsusse veidi ettevaatlikumalt. Kuid nende autorid on juhtinud tähelepanu ka mitmetele tööpuudust põhjustavatele muutujatele, nagu riigi demograafiline olukord, majanduslik ja poliitiline taust jm, mis kõik tööpuuduse seisukohast rolli mängivad ja mille mõjuga tuleb samuti arvestada. Pidades nende muutujate võimalikku mõju ja erinevates riikides olevaid erinevaid tingimusi silmas ei ole poliitikameetmete hinnangute erinevus üllatav. Lisaks tuleb arvestada, et eri riikide kogemuste analüüsil on leitud, et koolituse mõju on suurem majanduskasvu perioodil, aktiivse tööpoliitika tulemuslikkus sõltub suuresti tööjõu nõudlusest. Praegust kiiret majanduskasvu silmas pidades võib eeldada, et aktiivse tööpoliitika rakendamine Eestis on eriti tulemuslik.

### ***1.5. Probleemi seade ja uurimisküsimused***

Spetsiaalselt noortele suunatud tööpoliitikat Eestis ei ole, kuid on kavandatud ja teostatud erinevaid programme. Üldiselt saavad noored tööturuteenuseid ja toetusi sarnaselt täiskasvanutele. Tööpoliitikat luues tuleks arvestada, et noored on tööturul riskigrupp. Nad ei ole sarnasel positsioonil täiskasvanutega, neil puuduvad reeglina vajalikud töökogemused. Noored vajavad täiskasvanutest veidi teistsugust lähenemist ja spetsiaalselt neile mõeldud hõivepoliitika meetmeid.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on analüüsida Phare projekti raames noortele suunatud hõivepoliitilisi meetmeid ja teha selle põhjal ettepanekuid spetsiaalselt noortele suunatud hõivemeetmete rakendamiseks kohalike tööhõivebüroode juures.

Töö eesmärgist lähtuvalt on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- 1) Noorte ja täiskasvanute vahelise erinevuse väljatoomine tööturul
- 2) Lähteolukorra kaardistamine: kirjeldada noorte hõiveseisundit Eestis
- 3) Analüüsida Eesti noorte tööotsijate kogemusi kohalikus tööhõiveametis
- 4) Selgitada välja ja hinnata Phare Noorte Tööhõiveprojekti tegevuste mõju selles osalenud noortele
- 5) Teha eelneva põhjal ettepanekuid noortele suunatud tööpoliitika meetmete rakendamiseks

Nimetatud uurimisülesannete täitmiseks on sõnastatud järgmised uurimisküsimused:

- 1) Kas ja kuidas noorte olukord tööturul ja tööpuuduse kogemine erineb täiskasvanute omast?
- 2) Missugused on noorte hõivet ja tööpuudust iseloomustavad näitajad Eestis?
- 3) Missugused kogemused on Phare projektis osalenud noortel tööotsijatel kohalikust tööhõiveametist?
- 4) Missugusteks hindavad Phare projektis osalenud noored projekti erinevaid osi ja pakutud tegevuste kasulikkust töö leidmisel ja kui palju leidsid peale projekti lõppu töö?
- 5) Missuguste noortele suunatud tööpoliitika meetmete rakendamist tuleks kaaluda, et muuta tööpoliitika efektiivsemaks?

## II METOODILISED LÄHTEKOHAD

### 2.1. *Phare Noorte Tööhõive Projekti tutvustus*

Seni suurim noortele töötutele suunatud projekt Eestis - Phare Noorte Tööhõiveprojekt - toimus vahemikus 2004. aasta jaanuarist novembrini. Projekti raames viidi läbi ligi 600 noore töötü kohanemiskoolitus ning ligi 300 noore erialakoolitus. Projekt toimus kolmes piirkonnas - Ida-Virumaal, Kagu-Eestis ja saartel (Saaremaa, Hiiumaa).

Töö autor on analüüsi mitmekesistamiseks ja uuritavast projektist ning selle tulemustest terviklikuma pildi saamiseks kasutanud projektijärgse monitooringu tulemusi. Monitooring viidi projekti teostajate poolt läbi vahetult peale projekti lõppu, 2004.aasta sügisel. Monitooriti kaht sihtgruppi - projektis osalenud noori ning ettevõtjaid, kes olid noortega sõlminud praktikalepingu. Kokku monitooriti 72% projektis algusest peale osalenutest (517st 374 ehk 72%, vt Tabel 1). Monitooringu vormiks oli standardiseeritud küsimustik, mõnedel juhtudel viidi intervjuu läbi telefoni teel. Tabelist 1 on näha monitooritute osakaal piirkondade lõikes, samuti nende hõivepositsioon peale projekti.

Tabel 1. **Monitooritud noored**

|                                                            | Ida-Viru |    | Kagu-Eesti |    | Saared |    | Kokku |     |
|------------------------------------------------------------|----------|----|------------|----|--------|----|-------|-----|
|                                                            | arv      | %  | arv        | %  | arv    | %  | arv   | %   |
| Sihtgrupp                                                  | 274      | 53 | 201        | 39 | 42     | 8  | 517   | 100 |
| monitooritute arv                                          | 179      | 48 | 153        | 41 | 42     | 11 | 374   | 100 |
| % kogu sihtgrupist                                         |          | 35 |            | 30 |        | 8  |       | 72  |
| sh monitooringus osalejatest<br>täna töötavad              | 56       | 31 | 71         | 46 | 18     | 43 | 145   | 39  |
| sh monitooringus osalejatest<br>täna mitte-töötavad noored | 123      | 69 | 82         | 54 | 24     | 57 | 229   | 61  |

## **2.2. Projekti eesmärgid, tegevused ja tulemused**

Phare Noorte Tööhõive Projekti eesmärgiks oli parandada noorte hõivekompetentse Eesti tööturul. Projekti teostamise mõte tekkis 2000. aastal, ettevalmistusperiood kestis kuni 2004. aasta jaanuarini, mil alustati esimeste koolituste läbiviimist regioonides. Projekti alguses olid seatud järgmised eesmärgid: kohanemiskoolituse pakkumine 600 noorele, erialakoolituse pakkumine 300 noorele ja töö- või praktikakoha leidmine 200 noorele. Need eesmärgid täideti järgmiselt: projekti meeskond kontakteerus 1143 hõivebüroos registreerunud noore inimesega, kutsudes neid koolitusele. Koolitusele registreeriti 679 noort, neist 569 alustas koolitust, kellest omakorda 86% tegi selle lõpuni. Kohanemiskoolituse kestus oli kaks nädalat (80 tundi). Erialakoolituses osales 337 noort ja ka selle koolituse keskmine kestus oli 80 tundi. Erialakoolitust võimaldati kahes vormis: lisaks väljaõppe pakkumisele ettevõtetes oli võimalus osaleda kutsekoolide juures 2-5 nädalastel kursustel. Subsideeritud töö- või praktikakoht leiti 250 noorele, praktika kestuseks oli keskmiselt neli kuud. Osal noortest õnnestus peale praktika lõppu jääda ettevõttesse kas tähtajalise või tähtajatu lepinguga tööle.

Tööklubide tegevuses osales 387 noort, kokku oli eri regioonides korraldatud tööklubi tegevusi 360 tundi. Noortele pakuti individuaalset nõustamist tuutorite poolt 580 tunni ulatuses. Kokkuvõtvalt võib tõdeda, et 70%-le osalenud noortest oli projektil selgelt positiivne mõju. 53% leidis projekti lõpus töö (neist 39% otseselt projekti vahendusel). 17% alustas või jätkas varem pooleli jäänud õpinguid. Monitooringu hetkel otsis tööd veel 20% projektis osalenud noortest.

Projekti raames toimus ka hõiveameti konsultantide koolitamine, kokku võimaldati koolitust 19 hõiveameti töötajale. Lisaks toimusid kohtumised hõiveametite töötajate ja projekti meeskonna vahel. Nende kohtumiste tulemusena tõdeti projekti lõppraportis (Final Report 2004) järgmist: hõiveametnike hariduslik taust ja töökogemus on väga erinev. Osa hõiveametnikest on saanud lühiajalist ettevalmistust tööks töötutega, paljudel aga puudub igasugune ettevalmistus. Hõiveametnikud ise

rõhutasid kommunikatsiooni-alaste oskuste arendamise vajalikkust - nii suhetes noorte töötutega, suhetes probleemsete klientidega kui ka tööandjatega. Eelnevast lähtuvalt tuleks suuremat tähelepanu pöörata hõiveametites töötavate konsultantide väljaõppele.

Projekti meeskonna hinnangul kujunes keeruliseks ülesandeks noorte kaasamine kohanemiskoolitusse, sest noortele on keeruline ligi pääseda. Neist, kes lõpuks koolituses osalesid, oli enamus siiski motiveeritud pakutavates tegevustes osalema. Koolituse läbiviijate hinnangul peaks koolitus olema pikem, kestusega vähemalt kolm nädalat, et hoida noorte-poolset aktiivsust ja motivatsiooni ise tööd otsida. Mõnedel juhtudel - koolist väljalangejad, kriminaalse taustaga ja madala enesehinnanguga noored - peaks see olema veelgi pikem.

Lisaks märkimisväärsele hulgale töö leidnud noortele peavad projekti teostajad selle oluliseks väljundiks tulemuslikku koostööd ettevõtjatega ja hästi toiminud praktikasüsteemi. Tööandjate valmisolek ja huvi tutvustada noortele oma valdkonda, konkreetset töökeskkonda ning -tingimusi oli lootustandev märk koostöö jätkamisest hõivebüroode juures ka tulevikus.

Monitooringu tulemustes nenditakse, et alati ei noore tööpuuduse põhjuseks olla mitte töökohtade puudumine, vaid ebakõla tööandja ootuste ja tööpakkuja teadmiste ning oskuste vahel. Teiseks töö mitteleidmise põhjuseks on motivatsiooni ja vastutustunde puudumine. Tihti ei vasta ka esimene palk noore kõrgetele ootustele. Mõnedel juhtudel on tööta olek põhjustatud noore sotsiaalsetest ja sõltuvusprobleemidest.

Projekti läbiviijad tegid monitooringu tulemuste põhjal järgmised ettepanekud: hõiveameti töötajad peaks aktiivsemalt looma ja oma töös kasutama sidemeid ja koostöövõrgustikke erinevate partnerite vahel; tööhõiveametites töötava personali koolitamisele ja neile paremate töötingimuste loomisele tuleb senisest oluliselt rohkem tähelepanu pöörata; üldharidus- ja kutseharidussüsteemid tuleks tihedamalt siduda tööturul tegutsevate ettevõtjate ja tööpakkujatega, et tagada noortele õiged koolitusvalikud.

## 2.3. Monitooringu käigus kogutud tagasiside Phare projektile

### 2.3.1. Monitooritud noorte taust ja hõiveseisund

Monitooritud noortest kolmandik oli olnud töötu kuni kuus kuud, 16% kuni aasta, 7% oli olnud töötu üle aasta. Ülejäänud kas ei olnud veel hakanud tööd otsima või olid tööotsimise katkestanud. Ligi viiendik jättis sellele küsimusele vastamata. Noortel paluti nimetada, mis neil töö leidmist takistab. Peamise takistusena toodi välja hariduse ja eelneva töökogemuse puudumine, samuti tutvuste ja sidemete puudumine. Regioonide lõikes rõhutati Ida-Virumaal üldiselt kehvemat tööturu olukorda, ka konkreetse eriala ja eesti keele oskuse puudumist. Osal vastanuist takistas sobiva töö leidmist õppimine või väikse lapsega kodusolek. Kagu-Eestis nimetati töötahte ja eriala puudumist, töökohtade vähesust ja puuduvaid tutvusi, madalat palka, viletsat tervislikku seisundit. Probleemina toodi ka välja, et potentsiaalsed töökohad on väljaspool asulat, ühistranspordi korraldus aga halb. Nimetati ka raskusi töökoha ametlikul vormistamisel - mõned tööandjad eelistavat jätkuvalt töösuhet ilma lepinguta. Saartel nimetati põhilise takistusena väikseid lapsi, madalat haridust ja erialase ettevalmistuse puudumist, samuti muude plaanide olemasolu, näiteks soovi minna välismaale.

Tabel 2. Monitooritud noorte staatus peale projekti lõppu

|                             | Ida |    | Kagu |    | Saared |    | Kokku |    |
|-----------------------------|-----|----|------|----|--------|----|-------|----|
|                             | arv | %  | arv  | %  | arv    | %  | arv   | %  |
| Küsitlenu                   | 179 |    | 153  |    | 41     |    | 373   |    |
| Projekti abiga tööd leidnud | 56  | 31 | 71   | 46 | 17     | 41 | 144   | 39 |
| Iseseisvalt tööd leidnud    | 38  | 21 |      |    | 14     | 34 | 52    | 14 |
| Otsib tööd                  | 45  | 25 | 26   | 17 | 2      | 5  | 73    | 20 |
| Õpib                        | 34  | 19 | 27   | 18 | 4      | 10 | 65    | 17 |
| Ei otsi tööd                | 6   | 3  | 15   | 10 | 4      | 10 | 25    | 7  |
| Ei vastanud                 | 0   | 0  | 14   | 9  | 0      | 0  | 14    | 4  |

Tabelist 2 näeme, et projekti tulemusena õnnestus tööle saada 39% monitooritud noortest, lisaks 14% leidis töökoha iseseisvalt. Positiivseks lahenduseks võib kindlasti lugeda ka 17% monitooritud, kes otsustasid edasiõppimise kasuks. 7%, kes ei tööta

ega otsi tööd põhjendasid oma valikut kaitseväekohustuse, raseduse või väikelapse eest hoolitsemisega; mõnel juhul oli projekti meeskonna hinnangul põhjuseks sõltuvusprobleem. Keskmiselt pooled monitooritud töötutest noortest väljendasid suurt huvi tööle hakkamise vastu, suurim oli töösoov saartel - 94 %, Kagu-Eestis ja Ida-Virumaal jäi see alla kolmandiku, vastavalt 32 ja 28%.

Põhjused, miks soovitakse tööle asuda, on järgmised: isiklik sissetulek, lapsega noortel lapse kasvatamise ja koolitamisega seonduvate kulude katmine. Töö leidmisest on väga huvitatud need noored, kellel on omandatud huvipakkuv eriala; mõistagi soovitakse, et töö oleks hästi tasustatud.

Noortel paluti nimetada peamised takistused töö leidmisel. Enim nimetati hariduse ja eelneva töökogemuse puudumist, samuti tutvuste ja sidemete puudumist. Noortel paluti loetleda faktorid, mis nende hinnangul aitaksid neil leida tööd. Kõigis regioonides toodi esmalt välja töökogemuse ja sobiva eriala olemasolu. Lisaks nimetati Ida-Virus eesti keele oskust, töötahet, tutvusi, täiendkoolitusi, tõhusamat abi kohalikust tööhõiveametist, õigete inimestega suhtlemist. Puudega noorte puhul ka paremat tervist. Kagu-Eestis märgiti, et töö leidmisel võiks abi olla elukohavahetusest, nimetati ka rohkeid tutvusi, poolelijäänud haridustee lõpetamist, suuremat enesekindlust ja aktiivsust, asjakohast infot kohalikust tööhõiveametist, tugiisiku olemasolu, tööturukoolitusi. Saartel rõhutati enda suurema aktiivsuse vajalikkust tööotsingul aga ka tööturu üldist arengut ja suuremate valikuvõimaluste tekkimist.

### **2.3.2. Projekti mõjul toimunud muutused noortes ja nende hinnang projekti erinevatele osadele**

Monitooringu ühe osana uuriti projekti mõju selles osalenud noortele. Oluliseks tulemuseks võib pidada seda, et selgus kõigi regioonide mittetöötavate noorte seas sarnase muudatusena julguse ja enesekindluse kasv. Projekti raames tööle saanud noored tõstsid esile eneses selgusele jõudmist ja eesmärkide seadmist. Ka noortega läbi viidud süvaintervjuudes tõsteti esile julguse ja enesekindluse kasvu.

Mittetöötavate noorte seas võib regiooniti tuua välja järgmist: Ida-Virumaal nimetati positiivsena optimismi ja aktiivsuse kasvu ning edasiõppimissoovi ja motivatsiooni töö otsimiseks. Kolmandik sealsetest monitooritud mittetöötavatest noortest leidis, et projektis osalemine ei muutnud neis midagi või ei osatud küsimusele vastata. Kagu-Eestis märkis 45%, et on muutunud julgemaks ja enesekindlamaks. Esile tõsteti ka suhtlusoskuse paranemist; aktiivsuse, ettevõtlikkuse ja iseseisvuse tõusu. uute teadmiste ja kogemuste ning eesmärgi leidmist nimetas 14% vastanuist. Veel nimetati suuremat huvi maailma asjade vastu. Saartel mainis 42% enese tundmise ja enesekindluse kasvu, samuti suuremat aktiivsust ja tarmukust erinevates ettevõtmistes.

Töökoha leidnud noorte seas kogutud andmed olid ootuspäraselt osaliselt kattuvad mitte-töötavate noortega. Lisada võib Ida-Viru noorte positiivse hinnangu, et neis arenes oskus suhelda oma tööandjaga, analüüsioskus, motiveeritus; mainiti ka uute sõprade, kogemuste ja eesmärkide tekkimist. Kagu-Eesti noored nimetasid suuremat julgust ja valmidust tulevikku vaadata - tekkisid eesmärgid, õppimisisu tuli tagasi. Huvi õppimise vastu tuli selgesti välja ka süvaintervjuudest. Monitooringu käigus nimetati ka, et projekt õpetas rahaga ümber käima ning muutis suhtumist töösse. Üks respondent mainis, et valehäbi töötuks olemise juures on kadunud, teine aga, et on muutunud töö leidmise osas hoopiski pessimistlikumaks. Saartel toodi enim esile eneses selgusele jõudmist, suuremat julgust, enesekindlust ja kohusetundlikkust. Igas regioonis oli ka neid, kelle hinnangul ei muutnud projekt neis midagi.

Monitooringu raportist selgus, et vahetult peale projekti lõppu hindasid noored väga kõrgelt gruppi kuulumise tunnet, vastastikust toetust, tööklubides osalemist ja tuutorite-poolset nõustamist. Seda seisukohta süvaintervjuudest enam ei selgunud. Gruppi kuulumise ja vastastikuse toetuse olulisust mainis vaid kolm intervjuueeritavat. Tööklubides kaasalöömist ei mäletatudki enam. Võibolla sellepärast, et need olid korraldatud vabas vormis ja hiljem ei meenunud koolituses osalenutele eraldiseisva, planeeritud tegevusena, pigem lihtsalt omavahelise suhtlusena. Kuid tööklubide toimumise ajal võis neil olla oluline roll just nimetatud suhtlusoskuse ja enesekindluse kasvul. Tuutorite toetust kui konkreetset abi endale ja endas selgusele jõudmisele tõi

esile kolmandik intervjueeritud noortest, pea kõik mainisid tuutori / töönõustaja abi vajalikkust noorele tööotsijale.

Monitooringu ajal mitte töötavatest Ida-Virumaa noortest 85% pidas kohanemiskoolituse kõige vajalikumaks tegevuseks tööintervjuu ja videotreeningu harjutamist - just sealt tuli nende hinnangul enesekindlus ja julgus tööandjaga suhelda, kõrgelt hinnati ka tööklubisid. Oluliseks peeti ka juristi loenguid tööõiguse ja töölepingu kohta, kuna varem ei olnud noortel neist asjust mingit teavet. Vaid 1% sealsetest noortest pidas monitooringu andmetel kõige vajalikumaks erialakoolitust. Süvaintervjuudes seevastu rõhutasid Ida-Viru noored kõik erialakoolituse vajalikkust. Võibolla oli ajaperspektiiv - monitooringu ja intervjuude vahet oli üle aasta - toonud esile erialaste oskuste kasulikkuse.

Kagu-Eestis pidasid pea pooled monitooringus osalenud noortest olulisimaks tööklubisid ja seal tekkinud rühmatunnet ning kooskäimise võimalust; ligi kolmandik pidas kohanemiskoolituse kõige õnnestunumaks osaks psühholoogilisi teste, mis aitasid noorel oma võimetes ja eesmärkides selgusele jõuda, end paremini tundma õppida. Viies leidis, et enim oli neil kasu koolituse käigus koostatud individuaalsest tööotsingu kavast, sellele järgnes tuutorite roll. 16% vastanuist pidas koolitust tervikuna väga kasulikuks ega osanud ühtegi konkreetset tegevust teistest esile tõsta, samas oli ka neid (3%), kelle arvates oli kogu koolitus kasutu ja mõttetu. Süvaintervjuudes toodi selgelt esile psühholoogiliste loengute ja testide positiivne mõju, samuti tööotsingu kava kui abimees oma soovide selgemaks mõtlemisel ja eesmärkide sõnastamisel.

Saartel rõhutasid mittetöötavad noored uute teadmiste olulisust (50% monitoorituist), 10% tõi välja enesekindluse ja pealehakkamise kasvu, oluliseks peeti ka psühholoogilist eneseanalüüsi, mis aitas jõuda selgusele, mida tegelikult teha tahetakse.

Töökoha leidnud noortest kiitsid Ida-Virumaal osalenud tööotsimise treeninguid - alates potentsiaalsele tööandjale helistamisest kuni tööintervjuuni välja. Peeti

kasulikuks tööklubidesse laekunud infot vakantsetest töökohtadest ja seadusandlusse puutuvat infot. Erialakoolitusel saadud töökogemus leidis samuti mainimist. Ka Võrumaal töö leidnud noored pidasid kõige tähtsamaks tööotsingu treeningut, eriti psühholoogi rolli selles. Tööklubid ja tuutorid olid paljude meelest vajalikud, ka nende arvates, kes koolituse muid osi kasutuks pidasid. Ka saartel pidasid töötavad noored kõige vajalikumaks tööotsingu koolitust ja selle tulemusena saavutatud enesekindluse tõusu, eesmärkide tähtsuse mõistmist, eneses selgusele jõudmist; ka tööklubisid.

Tabel 3. Ettevõtjate rahuolu noortega ja tööturusüsteemiga, hinnangud %

|                                                    | Ida   |                |                | Kagu  |                |                | Saared |                |                | Keskmine |                |                |
|----------------------------------------------------|-------|----------------|----------------|-------|----------------|----------------|--------|----------------|----------------|----------|----------------|----------------|
|                                                    | Rahul | Enam-<br>vähem | Mitte<br>rahul | Rahul | Enam-<br>vähem | Mitte<br>rahul | Rahul  | Enam-<br>vähem | Mitte<br>rahul | Rahul    | Enam-<br>vähem | Mitte<br>rahul |
|                                                    |       |                |                |       |                |                |        |                |                |          |                |                |
| Rahulolu töövõtjaga<br>(lepingute arv)             | 62    | 13             | 0              | 71    | 21             | 8              | 42     | 37             | 21             | 59       | 24             | 10             |
| Info kättesaadavus THA-st                          | 94    | 4              | 0              | 90    | 10             | 2              | 87     | 13             | 0              | 90       | 9              | 1              |
| THA poolse toetuse sobivus                         | 100   | 0              | 0              | 95    | 5              | 0              | 100    | 0              | 0              | 98       | 2              | 0              |
| Toetuse kasutamine                                 | 98    | 2              | 0              | 100   | 0              | 0              | 73     | 27             | 0              | 91       | 9              | 0              |
| Juhendaja olemasolu                                | 100   |                |                | 100   |                |                | 100    |                |                | 100      |                |                |
| Juhendaja koolituse vajalikkus                     | 39    | 44             | 17             | 56    | 20             | 24             | 13     | 53             | 33             | 36       | 29             | 25             |
| Kas oelksite püsiv praktikabaas                    | 80    | 14             | 6              | 83    | 15             | 7              | 27     | 20             | 53             | 63       | 16             | 22             |
| Kas ilma toetuseta oleks<br>sama noor tööle võetud | 47    | 20             | 38             | 38    | 13             | 49             | 26     | 32             | 42             | 37       | 21             | 43             |

Ettevõtjate rahuolu tabelist (Tabel 3) näeme, et keskmiselt jäadi noore töövõtjaga rahule 59% juhtudest, täiesti rahulolematuks jäi keskmiselt 10% ettevõtjatest, kusjuures kõrgeim oli see näitaja saartel, ulatudes 21%ni. Ida-Virumaal ei väljendanud täielikku rahulolematust ükski ettevõtja. Koostööd tööhõiveametiga ja info kättesaadavust sealt hinnati kõigis piirkondades sarnaselt kõrgelt. Juhendaja koolituse vajalikkuses oli enim erinevaid arvamusi – kui Ida- ja Kagu-Eesti ettevõtjad olid selle osaga võrdlemisi rahul ja pidasid vajalikuks, siis saartel hindas juhendaja koolitust vajalikuks vaid 13% ettevõtjaist. Edaspidigi praktikakohtade pakkumisest huvitatuid oli rohkem Ida- ja Kagu-Eestis, kus see näitaja ulatus vastavalt 80 ja 83%ni. Saaartel oli praktikakoha pakkumisest huvitatud vaid 27%. Enim mõjutas praktikandi töölevõtmisel saadav toetus saarte ettevõtjaid. Seevastu koguni 47% Virumaa ettevõtjaist mainis, et oleks võtnud noore tööle ka ilma toetuseta.

**Tabel 4. Noorte rahulolu tööga**

|                           | Ida       |                |                 | Kagu      |                |                 | Saared    |                |                 | Keskmine  |                |                 |
|---------------------------|-----------|----------------|-----------------|-----------|----------------|-----------------|-----------|----------------|-----------------|-----------|----------------|-----------------|
|                           | Rahul     | Enam-<br>vähem | Ei ole<br>rahul | Rahul     | Enam-<br>vähem | Ei ole<br>rahul | Rahul     | Enam-<br>vähem | Ei ole<br>rahul | Rahul     | Enam-<br>vähem | Ei ole<br>rahul |
| Töökohaga                 | 66        | 32             | 2               | 70        | 20             | 1               | 44        | 50             | 6               | 60        | 34             | 3               |
| Töötingimustega           | 66        | 30             | 4               | 63        | 15             | 4               | 33        | 44             | 22              | 54        | 30             | 10              |
| Juhendamisega             | 64        | 30             | 5               | 44        | 15             | 3               | 56        | 28             | 17              | 55        | 25             | 8               |
| Palgaga                   | 38        | 41             | 21              | 31        | 32             | 11              | 28        | 3              | 39              | 32        | 26             | 24              |
|                           | Kindlasti | Võib-olla      | Ei taha         | Kindlasti | Võib-olla      | Ei taha         | Kindlasti | Võib-olla      | Ei taha         | Kindlasti | Võib-olla      | Ei taha         |
| Kas soovid<br>tööle jääda | 45        | 21             | 18              | 51        | 18             | 14              | 44        | 22             | 33              | 47        | 21             | 22              |

Vaadates noorte tööga rahulolu (Tabel 4) selgub, et saartel oli rahulolu nii töökoha, töötingimuste kui palgaga väiksem ülejäänud piirkondadest ja tervelt kolmandik monitooringus osalenuist kavatses leitud kohast loobuda. Rahulolu töötingimuste, juhendamise ja palgaga oli kõrgeim Virumaal. Keskmiselt 47% noortest soovis kindlasti samal töökohal jätkata, enam-vähem rahul oli 21%. Keskmiselt 22% noortest ei olnud jätkamisest huvitatud.

Noorte tagasiside kohaliku tööhõiveameti tegevusele

Monitooringu andmeil jäid noored tööhõiveameti tööga rahule ja erinevusi töö leidnud ja mitteleidnud noorte hulgas ei olnud. Hõiveametite suurimaks kasuteguriks nimetasid noored stipendiumi saamist; Saaremaal toodi positiivsena välja ka konsultantide abi eneses selgusele jõudmisel. Nii monitooringu ajaks töö leidnud kui veel mittetöötavad Ida-Viru noored leidsid, et stipendium oli liiga väike, et tööhõiveametis oli pakutud konsultatsiooni ja infot kursuste kohta. Kagu-Eesti mittetöötavad noored olid rahul, et neid suunati hõiveameti vahendusel koolitusele, rahulolematust väljendati stipendiumi väiksuse üle. 9 vastanut nimetas, et nad ei olnud tööhõiveametist mingit abi saanud, monitooringu ajaks töö leidnud Kagu-Eesti noortest 23 väitis sama. Mittetöötavatest saarlastest pea kolmandik tõi tööhõiveameti peamise kasutegurina välja selle, et neid suunati Phare tööhõive projekti. Töötavad saarlased rõhutasid sama, lisades, et kasu oli ka vabade töökohtade kohta jagatavast infost, samuti töötü abirahast ja üldisemat laadi nõustamisest.

## **2.4. Metoodilised lähtekohad**

Sotsiaalse uurimist püütakse jagada kaheks: nomoteetiliseks ja ideograafiliseks uurimiseks. (Seale 1999). Seale'i järgi näevad paljud uurijad siin paralleeli kvantitatiivse ja kvalitatiivse metodoloogia vahel. Esimene rõhutab laiu ühetaolisusi, teine keskendub sellele, mis teeb uuritava unikaalseks (Küttis 2005). Ideograafilised meetodid selgitavad niisiis uuritava nähtuse ainulaadseid aspekte, nomoteetilised seevastu püüavad luua väiteid, mis kehtivad paljudes olukordades ja erinevate sündmuste puhul. Esimesena viitas nimetatud eristusele kui võimalusele piiritleda seeläbi loodus- ja sotsiaalteadusi neokantiaan Windelband. Sellele seisukohale väitis vastu Weber, öeldes, et sotsiaalteadustes võib saavutada mõlemat. Weberi sünteesiv lähenemine on üle võetud paljude tänaste sotsiaalteadlaste ja uurijate poolt, kes on leidnud, et kvantitatiivse ja kvalitatiivse metodoloogia, nomoteetilise ja ideograafilise lähenemise ühendamise kaudu saab uuritavast nähtusest terviklikuma pildi. Saab uurida eraldiseisvat ja teha ka üldistusi. (Seale 1999)

Kvalitatiivsed meetodid pakuvad väikeselt inimeste rühmalt kogutud andmeid, mis võimaldavad detailset andmeesitlust tänu otsestele tsitaatidele, situatsioonide ja sündmuste täpsele kirjeldusele. Kvantitatiivsed meetodid kasutavad standardiseeritud mõõtmist, mis võimaldavad mõõta piiratud arvu küsimustega paljude inimeste vastuseid, lihtsustades seejuures võrdlust ja andmete statistilist koondamist ning kogumist, tehes uurimistulemused üldistatavaks. Standardiseeritud mõõtmist kasutades on teostatud ka käesoleva magistritöö esimeses osas esitatud Phare projekti järelmonitooring.

Kvalitatiivse analüüsi keskmes on küsimus sellest, mis on uuritavatele inimestele oluline, kuidas nad näevad maailma enda ümber ja mis nende maailmavaadet iseloomustab. (Forschauer *et al*, 2003)

Kvalitatiivsed meetodid on orienteeritud uurimisele, avastamisele ja induktiivsele loogikale. Induktiivne uurimus algab spetsiifiliste vaatlustega ning areneb üldisemate mudelite poole. Analüüsikategooriad tulevad vaatlustest või intervjuudest esile siis,

kui uurija hakkab mõistma uuritavale nähtusele iseloomulikke mustreid. (Patton 1991) Induktiivne analüüs vastandub deduktiivsele lähenemisele, mis nõuab uuritavate muutujate ja täpsete uurimishüpoteeside määratlemist *enne* andmekogumise algust.

### 2.4.1. Süvaintervjuu

Kvalitatiivse intervjuu läbiviimiseks on kolm võimalust. Neid kolme eristab eelkõige ettevalmistusviis, erinev kontseptualiseerimise ja instrumentaliseerimise aste - kui täpselt on intervjuu küsimused ette valmistatud ja standardiseeritud enne selle tegelikku läbiviimist. 1) mitteformaalne vestluslik intervjuu, mille puhul ei ole eelnevalt sõnastatud ei temaatilist kava ega küsimusi; 2) kava ja üldiste küsimustega ettevalmistatud intervjuu; 3) standardiseeritud, täpselt sõnastatud ja järjestatud küsimustega intervjuu. Nimetatud stiile on võimalik ka omavahel kombineerida (Patton 1991). Kõigile kolmele stiilile on iseloomulik põhimõte, et vastusevariante ei ole ette antud - tegu on avatud, lahtiste küsimustega. Vastaja ei ole sunnitud sobitama oma teadmisi ja kogemusi intervjuueerija poolt ette antud kategooriatesse. (Patton 1991) Intervjuueerimise eesmärgiks on saada luba asetuda teise inimese positsioonile, jagada tema vaatenurka (Kaufmann 1999).

Millal eelistada süvaintervjuud? Vihalemm (2006) ütleb, et siis, kui soovitakse saada vahetut infot sihtrühma(de) kohta, ilma et sihtrühma esindajale oleks seatud kindlaid raame küsimustiku vms näol – tähenduslikud, infot kandvad indikaatorid leitakse andmete analüüsil. Süvaintervjuud võib kasutada ka siis, kui tahetakse vältida arvulisi abstraktsioone, olla “elule lähemal”. Süvaintervjuule on iseloomulik sekkuv lähenemisviis: uuringu subjekt on teadlik oma uuringus osalemisest, tal on selleks nõusolek ja soov. Subjekti teadlikkus uuringust võib teatud määral uurimistulemusi kallutada.

Intervjuu tüübid võib jaotada kaheks: ekspert- ja informandi-intervjuud. (Vihalemm 2006) Ekspertintervjuud on teostatud oma ala asjatundjatega, saamaks teada nende hinanguid, prognoose mingi ala olukorra, edasiste arengute jms kohta. Informandi-intervjuu puhul peegeldavad vastajad isiklikke vahetuid või vahendatud kogemusi ja

hoiakuid. Käesolevas töös on kasutatud mõlemat - töö teoreetilistes lähtekohtades esitatud andmed Šveitsi tööpoliitika meetmete kohta on kogutud ekspertintervjuudega, informandi-intervjuud hõivepoliitika meetmetega kokku puutunud noortega. Süvaintervjuu valimi moodustamiseks on mitmeid strateegiaid. Käesolevas töös on kasutatud homogeense valiku printsiipi.

Kvalitatiivsete meetodite sügavus ja detailirohkus tuleneb reeglina juhtumite (*case*) väikesest arvust, liiga väikesest, et teha üldistusi. Juhtumid on aga kasulikud, kui on tarvis mõista mingit probleemi või situatsiooni sügavuti ja leida juhtumid, mis on eriti informatsioonirikkad. Vajadus juhtumiuuringu järele tuleneb soovist mõista keerukaid sotsiaalseid nähtuseid (Kohlbacher 2005). Ka programmide kohta saab juhtumiuuringut kasutades palju infot, uurides selles läbikukkunuid, väljalangejaid, edukaid. (Patton 1991) Kui üht programmi rakendatakse erinevates piirkondades, võib nii selle läbiviimises kui tulemustes näha olulisi erinevusi. Võimalikke variatsioone ei saa täielikult ette näha või prognoosida. Sellest tulenevalt ei saa ka lõpuni ette valmistada programmi uurimist – tarvis on tundlikku meetodit, mis arvestaks ka võimalike esialgsetest plaanidest kõrvalekalletega. Osalejate kogemused programmist võivad oluliselt erineda selle teostajate või rahastajate ootustest. Programmil võib, ja tihti ongi, erinev mõju erinevatele osalejatele, sel võivad olla ootamatud ja ettnägematud (kõrval)mõjud. Nende mõjude uurimine on võimalik üksnes avatud meetodeid rakendades. (Patton 1991)

Intervjuu küsitlusmetoodikale on iseloomulik, et küsimustele ei ole vastusevariante ette antud, need on “lahtised” ka lingvistilises mõttes. Vastaja on aktiivses positsioonis, tal on võimalus läbielatud kogemusi oma sõnadega kirjeldada. (Vihalemm 2006) Süvaintervjuu vastused võivad anda kaht tüüpi tulemusi: esiteks vastused kui faktid või hinnangud, näiteks viited keskkonna, subjektide kohta ja teiseks vastused kui mikromudelid - väljaõeldu kui teatud mudel, üldisema mõtlemise muster. (Wodak 2000, Vihalemmi 2006, kaudu)

Mai Luuk on uurinud pikaajaliste töötute olukorda Eestis, selleks juhtumiuuringuid kasutades. Ta on uuringu metoodika valikul lähtunud sellest, et pikaajalist töötust on

Eestis vähe uuritud, samas on tegu keerulise ja mitmetahulise nähtusega. Kvalitatiivuuringu kaudu avaneb võimalus jõuda töötuse diskursuse põhjuste, olemuse ja tagajärgedeni. (Luuk 2004).

Kvalitatiivuuringutest ülevaate koostamisel on võimalik kasutada löike ja tsitaate intervjuude tekstidest. See muudab analüüsi mitmekesiseks ja huvitavaks (Luuk 2004). Kvalitatiivuuringud on emotsionaalselt tundlik küsitlusvorm intervjuueeritava anonüümsuse ja isikuandmete konfidentsiaalsuse seisukohalt, sest intervjuude eesmärk on teada saada uuringus osalejate avameelseid arvamusi, hoiakuid, väärtushinnanguid (ibid)

## **2.5. Metoodika**

Kvalitatiivsete andmete analüüs ja interpreteerimine on uuringu kõige põnevam ja loovust nõudvam tegevus. Pole võimalik päris rangelt eristada seda, kust algab analüüs ja kust interpretatsioon. Interpreteerimine algab andmetega tööle asudes. Kvalitatiivse uurimuse puhul toimub pidev analüüs läbi uurimuse. Süstemaatiliselt analüüsides moodustatakse toorandmetest (intervjuude transkriptsioonist) andmemassiiv või andmekogum ja interpreteerides antakse sellele tähendus. (Õunapuu 2005) Analüüs on loominguline protsess, kus andmetega tuleb enne lõplike otsustuste tegemist “mängida”. Kvalitatiivse uurimuse metodoloogia spetsialistid G. B. Rossman ja S. F. Rallis (Õunapuu, 2005, kaudu) loetlevad kvalitatiivsete andmete analüüsimise kuus protseduuri: 1) andmete organiseerimine, 2) andmetega tutvumine, 3) kategooriate, teemade ja kujundite loomine, 4) andmete kodeerimine, 5) andmetele alternatiivsete seletuste otsimine, 6) aruande kirjutamine.

Intervjuude käigus kogutud materjal tuleb töödelda: korrastada ja interpreteerida. Uurija analüüsistrateegia sõltub sellest, mis laadi kvalitatiivne uurimus teostati: kas etnograafiline või fenomenoloogiline. Käesoleva töö tarbeks läbiviidud uuring oli fenomenoloogiline. Fenomenoloogiline analüüs eeldab, et uurija läheneks andmetele avatult. Fenomenoloogilise analüüsi teostamiseks on mitmeid tehnikaid. Käesoleval juhul on kasutatud temaatilise analüüsi tehnikat, mis annab esmalt ettekujutuse

informatsioonist, mida andmed sisaldavad. Järgmiseks võimaldab temaatiline analüüs andmeid korrastada, struktureerida ja avastada neis peituvat latentset infot. Temaatiline analüüs toimub korraga kahel tasandil: 1) väikeste üksikdetailide väljatoomine (eristatakse semantiliselt sarnased tekstiosad); 2) avaramate tunnusjoonte väljatoomine (üksikosade üldistamine laiemal terminil alla).

Käesoleva magistritöö tarbeks teostatud uuringu läbiviimiseks on autor kasutanud üldist intervjuu kava (Lisa 2). Vestlusliku intervjuu käigus oleks mõni uurimisküsimus võinud jääda puudutamata, samuti oleks kujunenud keeruliseks vastuste võrdlemine. Selgitamaks Phare tööhõiveprojekti mõju selles osalenud noortele, samuti noorte arvamusi tööhõiveametite tegevuse ja neile mõeldud tööturu meetmete kohta on käesoleva töö autor viinud läbi 11 temaatilist süvaintervjuud.

Süvaintervjuud viidi läbi ajavahemikus 22. veebruarist 7. maini 2006. Intervjuud leidsid aset Tallinnas (2), Kuressaares (2), Võrus (3) ja Kohtla-Järvel (4). Intervjueeritavate valikukriteeriumiks oli osalemine 2004. aastal toimunud Phare Noorte Tööhõiveprojekti. Kõik Kohtla-Järve respondendid olid vene rahvusest ja nende emakeelseks oli vene keel. Tagamaks vastastikku küsimuste ja vastuste täpset mõistmist, on Kohtla-Järvel kasutatud tõlgi abi. Ka intervjuu kava oli eelnevalt tõlgitud vene keelde. Respondentide nõusolekul lindistati kõik intervjuud ja lindistuste põhjal koostati intervjuude transkriptsioonid. Kogutud infot lubati kasutada vaid käesoleva magistritöö tarbeks, samuti lubati tagada intervjueeritavate anonüümsus. Intervjuu aeg ja koht oli eelnevalt telefoni teel kokku lepitud, samuti oli respondentile juba telefonivestluses lühidalt selgitatud intervjuu teema ja läbiviimise eesmärk. Andmekogumist planeerides ja intervjuusid ette valmistades lootis töö autor koguda 18-20 intervjuud, igast projekti piirkonnast kuus-seitse. Kahjuks ei õnnestunud telefoni teel rohkem projektis osalenud noori tabada ning osad (eri piirkondadest kokku 7 noort), kellega intervjuu sai telefoni teel kokku lepitud, jätsid tulemata. Põhjused miks ei saanud suure osaga projekti noortest telefonitsi kontakti olid järgmised: vale telefoni number, välja lülitatud telefon, number, mis ei ole enam kasutusel, number pidevalt kinni; mõnel osalejal ei olnud telefoni. Intervjuust keeldumise põhjustena toodi enamikul juhtudest välja ajanappus, töö, haigus,

perekondlik põhjus. Kokku helistas töö autor 64 telefoninumbril, kontakt saadi 28 osalenuga. Mittetöötavad noored olid intervjuu andmisest oluliselt vähem huvitatud kui need, kel töökoht olemas või kool pooleli. Võib arvata, et tööpuudust kogetakse häbiväärsena ega soovita sellega seotud teemadel kõnelda.

Respondentide kirjeldus. Intervjueeritavatest viis olid neiud, kuus noormehed, vanuses 19-25 aastat. Seitse respondenti oli eesti, neli vene rahvusest, vastavalt sellele kujunes seitsme intervjuu läbiviimise keeleks eesti, nelja puhul vene keel. Respondentidest ühel on lõpetatud 7 klassi, ühel 9, ühel 10, ühel 11 klassi. Kahel intervjueeritaval oli keskharidus. Kahel üks keskharidus koos kutseharidusega (klienditeenindus, ehitus), ühel kaks (keskkonnakaitse ja hotelliteenindus), kaks omandavad keskharidust koos kutseharidusega (hotelli ja turismi ettevõtetus, rekreatsioonikorraldus), üks lõpetab tehnikumi infotehnoloogia erialal. Intervjuu läbiviimise hetkel oli tööga hõivatud kaheksa respondenti, neist kaks olid uuel kohal töötanud vaid paar kuud. Kaks respondenti ei tööta omal soovil, sest keskenduvad koolile. Üks intervjueeritavatest ei õpi ega tööta, kuid loodab sügisel alustada õpinguid kõrgkoolis.

Intervjuude kestus ulatus 35 minutist 105 minutini, keskmiseks intervjuu pikkuseks kujunes 60 minutit. Läbiviidud intervjuude põhjal kogunes kirjalikku materjali 1.0 reavahega kokku 55 lehekülge. Intervjuude transkriptsioonidest on analüüsis kasutatud tsitaate. Tsitaatide järel sulgudes on märgitud, kas tegu on nais- või meessoost respondentiga, tema vanus ning projektis osalemise piirkond (Ida-Virumaa, Kagu-Eesti, saared)

### III UURINGU TULEMUSED JA DISKUSSIOON

#### 3.1. Süvaintervjuud Phare projektis osalenud noortega

Uuringu tulemuste esitus on süstematiseeritud intervjuudes käsitlemist leidnud teemade kaupa. Teemad võib jagada nelja kategooriasse: esiteks tagasiside kohaliku tööhõiveameti tegevusele ja noorte ettepanekud tööhõiveameti tegevuse parendamiseks, teiseks hinnangud Phare tööhõiveprojekti kohanemiskoolituse erinevatele osadele (psühholoogilised testid ja nõustamine, tööintervjuu harjutamine ja videotreening, CV kirjutamine ja arvutikoolitus, juriidiline nõu, tööklubid ja tuutorid), kolmandaks tagasiside erialakoolitusele ja tööpraktikale ning neljandaks muud noorte tööpuuduse uurimise seisukohast huvipakkuvad küsimused. Autor on kasutanud arvukalt tsitaate intervjuudest, eesmärgiga tuua esile noorte hinnangud ja arvamused nende endi poolt sõnastatuna. Tsitaadid iseloomustavad respondentide emotsioone, nende maailmakorralduse viise, mõtteid toimuvast, nende kogemusi ja ootusi.

#### 3.2. Tagasiside kohaliku tööhõiveameti tegevusele ja ettepanekud

Esimesed muljed kohalikust tööhõiveametist on noortel võrdlemisi sarnased. Paar respondenti koges väga sõbralikku vastuvõttu ja ühe jaoks oli kohalikku hõiveametisse pöördumine edasiste sündmuste seisukohast määrava tähtsusega. Tema oli siiski ainus, kellele kohe hõiveametisse pöördumisel personaalset nõustamist (psühholoogiliste testide täitmine) pakuti.

*Ma tutvusin seal ühe töötajaga. Nii kui ma edaspidi uksest sisse astusin, tema kohe tere, astu aga edasi! Aga noh otseselt nagu midagi ei pakutud, vaatasin stendi, midagi seal ei olnud. Ei hakanud nagu ise uurima ka, et kas on nüüd midagi või ei ole. (M, 19, Kagu-Eesti)*

*Läksin peale keskkooli Kuressaarde hotelliteenindust õppima. Vaikselt õppisin seal ja siis tundsin, et ei ole minu ala, tulin ära. Siis ma jäin niimoodi passima, koju jäin, olin masenduses, depressioonis. Noor inimene ja pole midagi teha.... Peale seda*

*mõtlesin, et lähen siis ja võtan ennast töötuks. Siis hakkas asi pihta, minu elu läks käima. [---] Vaata, alguses ei taha ju üldse minna tööbüroosse. Minu meelest käivad seal nagu sellised.... Ei taha nagu minna, piinlik oli. Ema ütles, et pole midagi, kõik käivad, sinu vanused käivad ja nooremadki. Et see pole üldse halb koht. Siis ma läksin vaikselt tasakesi nagu hall hiireke sinna ja.... Mulle tuldi kohe vastu. Seal oli karjäärinõustaja, kõigepealt läksin tema juurde, tegime igasugu teste minuga. Kõik olid hästi positiivsed ja vastutulelikud. Positiivne mulje ongi jäänud. Käisin kogu aeg ühe ja sama inimese juures. See oli küll väga hea! Aga raske ta on, ennast töötuks võtta. Uuesti ei tahaks küll minna. Teen kõik selleks, et uuesti ei peaks minema. Eks teistel oli sama tunne, ma arvan. (N, 24, saared)*

Ülejäänud vastuste seas jäi silma hõivebüroo ametnike teatav passiivsus. Kolm intervjuueeritud noort pöördusid hõiveametisse vaid abiraha või koolituste ootuses. Nemad ütlesid büroos kohe alguses, et ei soovigi tööpakkumisi saada. Ülejäänud olid siiski tööpakkumistest huvitatud ja hindasid hõiveameti poolset tegevust võrdlemisi kriitiliselt. Põhiline kasu tööhõiveametist oli abiraha saamine.

*Tööhõive kaudu mulle mingit kohta ei pakutud. Öeldi, et vaadake neid kuulutusi, äkki seal on midagi. Eks ma ikka vaatasin neid. (M, 22, Kagu-Eesti)*

*Esimene kord, kui läksin, ütlesin, et ma tahan ennast töötuks võtta. Siis nõuti mult igasugu üks dokumente, millest ma polnud kuulnudki. Siis ma pidin jooksma veel kooli neid võtma. Läksin sinna põhiliselt selle pärast, et raha saada. Ja no töökohta ka, aga lihtsalt et oleks vaja mingit väikest sissetulekut. (N, 25, Kagu-Eesti)*

*Ise tuln selle mõtte peale, et sinna minna. Lootsin, et äkki leian midagi. Aga ei leidnud siis. [---] Nõustamist ma sealt otseselt ei saanud, lihtsalt sain töötu abiraha. Mingit töökohta küll pakuti, aga see käis mulle vastu tahtmist, ma polnud nõus. Pakuti pargis lehekoristamist. (M, 25, saared)*

Tööhõivebürood vahendavad reeglina vaid madalapalgalisi lihttöölise kohti. Tihti on tööpakkumised aegunud ja pakutavad kohad juba täidetud. Mai Luugi (2004) poolt teostatud süvaintervjuudes pika-ajaliste töötutega tulid selle küsimuse puhul esile sarnased tulemused. Regioonides, kus uusi töökohti ei teki või tekib vähe ja

ettevõtteid hoopis suletakse, ei saa võimaluste vähesust hõivebüroole ette heita. Siiski on oluline, et hõivebüroo tegutseks aktiivsemalt, otsides kontakte kohalike tööandjatega ja vahendades neile infot pakutavast tööjõust. Noorte puhul lisandub tööpakkumiste vajadusele ka vajadus praktikakohtadeks.

*Kohe kui läksin, panin ennast kirja ja andsin oma töösoovid, et umbes mis valdkonnast. Nad helistasid siis vahepeal, kui midagi tuli. Põhimõtteliselt oli nii, et sellist tööd lihtsalt ei olnud. Seina peal on ajalehtedest välja lõigatud kuulutused, otsi ja vaata ise. See oli ka harva, et helistati üldse. Pakkumine oleks võinud olla intensiivsem. (M, 21, Kagu-Eesti)*

*Tööhõiveametis käisin iga kuu, nagu töötud käivad. Ja rääkisin neile, et tahan kursustele, tahan palkmajade ehitamist õppida. Nõustaja ütles mulle konkreetselt, et miks teil seda koolitust vaja on, teil on ju eriala olemas! Mul oli siis ehitaja paber käes, ma olin lihtehitaja. Ma ütlesin, et ma tahan juurde õppida. Aga siis ei öeldud mulle rohkem midagi. Ma mõtlesin, et nojah, kui niimoodi koheldakse siis.... (M, 22, Kagu-Eesti)*

Ühele respondendile kujunes sõiduraha puudumise tõttu probleemiks enese igakuine hõiveametis registreerimine:

*Kui oled töötuna tööhõiveametis arvel, pead käima iga kuu ennast registreerimas. Aga kui sa oled töötu, ei ole raha, et iga kuu sõita. Mina jäin ühe korra sinna hiljaks ja siis ei saanud enam töötu abiraha, kustutati nimekirjast. (M, 21, Ida-Virumaa)*

Töö autor uuris noortelt, missugused on nende ettepanekud kohaliku tööhõiveameti tegevuse tõhustamiseks: mida saaks kohalikud tööhõiveametid teha, et noori paremini aidata? Pea kõik vastajad rõhutasid personaalse nõustamise vajalikkust. Noored ei tea tihtipeale isegi, mida nad teha soovivad – kas minna tööle või hoopis kooli sisseastumiseksamitele. Raskeks kujuneb otsustamine mingi valdkonna kasuks, eriti siis, kui puudub esmane ettekujutus, mida üks või teine ala endast kujutab. Siin peaks karjäärinõustaja olema abiks õige suuna leidmisel. Samuti toodi välja vajadus aktiivsema tööpakkumise järele.

Noor inimene vajab kõige rohkem nõustamist. [---] Seal võiks ka olla rohkem erinevaid tööpakkumisi, et sa saad nagu ise täpselt valida, et mis sulle meeldib. Seal on mõned tööpakkumised nii kaua üleval, et kui hakkad täpsemalt uurima, siis kuuled, et see koht on juba ammu kinni aga need kuulutused on ikka seal üleval. (M, 25, saared)

Võibolla oleks rohkem vaja personaalset lähenemist tööotsijale. Näiteks tööotsija võiks alguses täita seal tööhõivebüroos ühe ankeedi, psühholoogilise testi või midagi, et milline töö talle rohkem meeldiks. Siis selle põhjal saaks juba mingeid pakkumisi teha, suunata sobivale tööle. Sest kui töö on emotsionaalsetel või füüsilistel põhjustel raske, siis lõpuks pead sellest ikkagi loobuma. (M, 24, Ida-Virumaa)

Noored teavad täiskasvanutest vähem, neile tuleb asju rohkem selgitada. Kes ei ole varem töötanud, peab esmalt aru saama, mida ta üldse teha tahab, mis töö talle sobib. Kui on kursuseid, saab noor aru, kas see või teine töö on talle hinge järgi. Noor inimene vajab soovitusi, juba alguses tuleb ta huvid välja selgitada. (N, 20, Ida-Virumaa)

Oodata, et seal tööhõivebüroos sulle kõik ära tehakse, nii ei saa. Ise tuleb mõelda, otsida. Sealt oodata ei ole mõtet, ise tuleb pingutada... Võibolla tuleks esmalt küsida inimese huvide kohta, et milles ta tugev on. Täita ankeet. Ja siis selle alusel vaadata, mida pakkuda, mis üldse sobida võiks. (N, 21, Ida-Virumaa)

Mõned vastajad tegid konkreetseid ettepanekuid tööotsijate ja tööandjate omavahelise kontakti leidmiseks. Siin saaks kohalik tööhõiveametnik olla ühendavaks sillaks, vahendades huvilisi vabadele töö- või praktikakohtadele:

Kasvõi keegi tööturuametist läheb ehitusfirmasse ja küsib, kas tahate koolitada inimesi? Võetakse mingi kamp noori mehi, näiteks viis inimest, see on täitsa normaalne. Viis noort meest, kes on ehitusega kokku puutunud. Ma olen kindel, et sellest viiest mehest neli saavad sinna ka töökoha. Tööpraktikat on vaja. Ise see mees ei lähe sinna. Sealt tööturuametist peab nagu koordineerima. Üksinda on nüri minna. (M, 22, Kagu-Eesti)

*Minu arvates peaks tööhõiveamet viima kokku firmad ja töötud, firmasse on ju inimesi vaja. Ja alati on neid, kes tööd otsivad. Aga nad ei saa kokku kuidagi. (N, 25 Kagu-Eesti)*

Neli venekeelset respondenti nimetasid vajadust eesti keele kursuste järele ja leidsid, et keelekursusi võiks korraldada just kohalik tööhõiveamet. Arvestades töötute rasket majanduslikku olukorda, peaks need tasuta olema. Ida-Viru respondentide eesti keele oskus oli vähene. Samas uskusid kõik neli, et kui nad riigikeelt oskaksid, oleks nende väljavaated tööturul senisest paremad. Kui töökoht olemas ja seal venekeelne kollektiiv ning tööülesanded eestlastega suhtlemist ei nõua, siis puudub motivatsioon kohaliku keele õppimiseks. Ühe meessoost vastaja hinnangul on kõige parem õppida eesti keelt sõjaväes:

*Ma tean, et oleks vaja, aga ei suuda õppida. Mul on mitmeid sõpru, kes töötavad rahukaitsevägedes, Kosovos näiteks, oskavad eesti keelt ja inglise keele on ka ära õppinud ja pole üldse probleemi. Sõjaväes õpivad keele selgeks. [---] Mina ei saa sõjaväkke minna, mul on välismaalase pass, hall pass. (M, 21, Ida-Virumaa)*

*Hea, kui korraldataks rohkem tasuta eesti keele kursusi. Ilma keeleta on raske, aga tasulistele ei saa minna. Mõnel pool ei võeta ilma keeleta tööle, eriti raske on naistel, nad tegelevad rohkem teenindusega, seal on mõlemat keelt vaja. (M, 21, Ida-Virumaa)*

Eestlastest vastanud pidasid vajalikuks erinevate koolituste ja kursuste korraldamist, mitmed töid positiivse näitena oma kogemuse Phare projektist. Rõhutati ka vajadust tööpraktika ja erinevate erialadega tutvumise võimaluse järele.

*Kindlasti koolitused. Neid võiks ikka rohkem olla, mingi paar tükki on ära ja siis on jälle tühi maa. Nii ei saa. (M, 19 Kagu-Eesti)*

*Tegelikult ma ei arva üldse, et tööhõiveamet peaks noore kohe tööle panema. Just sellised koolitused, nagu Phare oli, kus sulle räägitakse ühest ja teisest, saad natuke proovida üht ja natuke teist, et on tööpraktikad ja õppepraktikad, see on hästi hea. Sest noor inimene ei tea tihtipeale, mida ta teha tahab. [---] Tööhõives on igasugu sildid koolituste kohta üleval aga see kõik maksab. Ses mõttes oli Phare hästi hea, et see ei läinud endale midagi maksma. (N, 25, saared)*

Mõnede vastajate arvates ei saagi tööhõivebüroolt aktiivsemat tegevust oodata, sest suurem osa tööandjaist ei soovi leida töötajaid tööhõivebüroo vahendusel, bürool lihtsalt ei ole rohkem infot vabade töökohtade kohta pakkuda. Hõivebüroo töötajad peaks näitama ise üles suuremat aktiivsust tööandjatega kontakteerumisel, töö- või praktikakohtade vahendamisel ja praktikabaasi loomisel.

*Kui mõelda, ega nemad ka midagi eriti teha ei saa. On ju inimesi, kes tegelikult elavadki selle kulul. Või siis mõned, kes lihtsalt kogu aeg pirtsutavad - ei sobi neile see, ei sobi too. Paremad tööpakkumised, mis on, ega need firmad ei taha nii väga sealt tööhõivest võtta ka. Vaat selle tööhõiveametiga võiks aidata inimesi, kellel ei ole nii suuri eesmärke elus, just töökoha osas ma mõtlen. Nad [Hõiveameti töötajad] võiks näiteks kõige pisemate ehitusfirmadega ühendust võtta, koostööd teha. Ma arvan, et just ehitusfirmad sobiks sellistele inimestele. (M, 21, Kagu-Eesti)*

*Nad teevad seal vaid oma tööd, ei rohkem ega vähem. Kirjutavad midagi, täidavad pabereid, selgitavad. See on nende töö. Nad võiks muidugi rohkem kohti pakkuda, aga see ei sõltu neist endist. (M, 24, Ida-Virumaa)*

Üks respondent leidis, et tööhõiveameti nõustaja ei tohiks olla lihtsalt ametnik, vaid missioonitundega ja sisemiselt noorte töötute aitamisele pühendunud inimene:

*Kui inimene ei ole aitamisele pühendunud, siis ta ei tohikski seal töötada. Nad peavad olema ette valmistatud just sellistele inimestele, kes vajavad abi. Nad peavad täie kirega meile pühendunud olema. Peavad aitama. Peavad üheskoos selle miski leidma, mis abivajajal vaja on. Peab see isik andma ja peab ka nõustaja andma endast kõik, et keegi saaks tööd. Ainult üksinda see nõustaja ei saa midagi teha, teine peab vastu andma, koostöö peab olema. (N, 24, saared)*

### **3.3. Phare projekti esimene osa: kohanemiskoolitus**

Kõik projektis osalenud noored sattusid sinna kohaliku tööhõiveameti kaudu. Võimalust projektis kaasa lüüa nimetasid mitmed vastajad kui parimat asja, mis nad hõiveametist said. Põhjused, miks ja kuidas esmalt tööhõiveametisse ja sealt juba projektini jõuti olid noortel veidi erinevad:

*Ma olin töötuks registreeritud ja siis, noh, mul oli väike laps, ta oli siis kuue kuune ja tööle minna ei saanud aga koolitusel nagu ikka sai käia, sealt siis saadetigi (N, 25, saared)*

*Ma ei saanud esimese korraga kooli sisse ja siis mõtlesin, et võtan ennast töötuks, saaks mingit kõrvalrahagi. Et päris rahatu on nagu raske olla. Too aeg ma elasin vanemate juures. Ma käisin siis tööhõives ja sealt anti selle projekti kohta infot. (M, 21, Kagu-Eesti)*

*Töötasin tol ajal juba keevitajana, aga mul ei olnud veel keevitaja elukutse atesteeritud, paberit ei olnud. Läksin tööbüroosse, et saada kursustele. Sealt soovitati seda Phare projekti. (M, 21, Ida-Virumaa)*

Muljed kohanemiskoolitusest tervikuna on vastajatel väga positiivsed. Üheteistkümnest intervjuueeritavast kümme kiitsid projekti korraldust ja teostajaid. Vaid üks vastaja ei jäänud projektiga rahule. Ta ei teinud küll otsest kriitikat ühegi osa kohta; tal olid lihtsalt veidi teised ootused ja huvid. Nimelt lootis ta täiendada praktilisi tööoskusi; enne Phare projekti algust oli ta juba tööhõivebüroost suunatud erialakoolitusele ehitusse. Oleks hea, kui kohanemiskoolitus eelneks erialakoolitusele. Mitmed vastajad rõhutasid projekti suurima väärtusena enesekindluse taastamist, julguse ja innukuse saamist. Ka aineiline külg oli vähese sissetulekuga noortele oluline - esile toodi toitlustamise ja transpordihüvitise vajalikkust.

*Koolitajad olid hästi-hästi asjalikud, tublid tegijad. Olid toredad ja tundsid oma ala hästi, minule jäi väga positiivne mulje. (N, 24, saared)*

*Ma ütlen, et see alguse värk, see oli kõige parem. Õppejõud meeldis väga, teadis, mis meiega rääkida. See aitas mind, oli mulle suureks abiks. (M, 22, Kagu-Eesti)*

*Selles mõttes võibolla see Phare oligi hea, et ta nagu andis mingit indu, et midagi tegema hakata, kuhugi minema hakata. (N, 25, saared)*

*Alguses oli nagu imelik. Palju võõraid ja siis pidi nagu harjuma. Aga kohanesin kiiresti, suhtlustasand tuli ka ja... Üks töötaja oli seal õudsalt hea. Tema sõna maksis, ta ei lasnud asja käest ära. Pool naljaga nagu tegi, ei saanudki aru, aga väga huvitavalt rääkis oma asja. Suhtlemisest võõrastega oli kasu, mis sa ikka seal häbened või hoiad tagasi. (M, 19, Kagu-Eesti)*

*Väga positiivne oli! Tagantjärele mõeldes just väga kasulik, mõjus mulle hästi. Sain palju enda kohta teada. (N, 25, Kagu-Eesti)*

*Projekt oli kokkuvõttes kasulik - kuidas end ülal pidada töövestlusel, kuidas ennast esitleda, muljet jätta. (N, 21, Ida-Virumaa)*

*Mulle meeldis hästi. Oluline oli, et süüa sai. (M, 21, Ida-Virumaa)*

*Ma usun, et paljud käisid seal selle pärast, et raha sai. Bussisõidud ja värgid maksti kinni, bensiinikulud. Hea oli, et näiteks toitlustamine oli tasuta, pikad päevad ja omast taskust ei tahaks maksta. (M 19, Kagu-Eesti)*

*Mulle seal eriti ei meeldinud. See oleks pidanud olema enne maalrikursust. (N, 20, Ida-Viru)*

### **3.2.1. Psühholoogilised testid ja nõustamine**

Psühholoogilise nõustamise ja enese tundmaõppimise testide kohta oli osalejate tagasiside samuti positiivne. Pea kõik vastajad tõid esile selle, et õppisid end tänu psühholoogilisele nõustamisele paremini tundma. Mitmed mainisid, et taolisi teste tuleks lasta ka täiskasvanud töötutel täita. Oluliseks peeti ka eneseusu ja -kindluse tõusu.

*Siis olid küsimused, et sa õpiksid ennast paremini tundma. Siis, kui olid paberi ära täitnud, viisid selle ette laua peale. Siis see, kes tundi läbi viis, tema kontrollis selle ära ja... Muidu ma sain küll enda kohta üht-teist teada, mida ma enne nagu teadnud polnud. (M, 25, saared)*

*Psühholoogia kursus oli parim osa tegelikult. Igal inimesel peaks olema selline kursus võimalik - ja just igal töötul - nagu me seal ka omavahel rääkisime tookord. Mitte ainult noored, vaid kõik töötud vajaks sellist koolitust, et saada eneseusku tagasi. See oli üldse põhiline, mis selles kursuses hea oli. See andis eneseusku. (N, 25, Kagu-Eesti)*

### 3.2.2. Tööintervjuu harjutamine ja videotreening

Tööintervjuu harjutamine ja videotreening leidsid noorte poolt erinevat vastuvõttu. Mitmed nimetasid, et see oli lõbus, kogemus liitis omavahel ja tekitas rühmatunde. Keda videotreeningu käigus kiidetud oli, tõi selle ka intervjuus välja. Ja vastupidi – kellel ei olnud nii hästi läinud, mainis ka seda. See näitab, et nii koolituse läbiviijalt kui kaaslastelt saadud kommentaarid oma "esinemisele" on väga täpselt meelde jäänud ning läbikukkumist elatakse valulikult üle. Kindlasti ei tohiks kursuse käigus noorele antav tagasiside olla halvustav või negatiivset rõhutav. Esile tuleks tuua esmalt see, mis hästi õnnestus ja siis alles vigadele tähelepanu juhtida. Tööintervjuu harjutamise ja videotreeningu kasulikkuse suhtes olid respondentide arvamused lahknevad. Mõne meelest andis tööintervjuu situatsiooni läbimängimine väärtusliku kogemuse tulevikuks, mõne arvates ei olnud sellel suuremat mõtet.

*Videotreeningut tegime, aga see ei tulnud mul suurt välja... See oli nagu natuke naljakas ka, keegi seda nagu otseselt tõsiselt ei võtnud. Kõik käis seal läbi nalja või nii. (M, 25, saared)*

*Kõik olid väga närvis, et seal kaamera ees peab istuma. Ma tegelikult ei ütleks, et sellest eriti kasu oli. See käis kuidagi hästi kiiresti. Kuidas ma ütlen... Ma ei taha kedagi solvata, aga nagu nokiti pisikeste asjade kallal ja minu meelest toodi välja just halvad kohad, kuigi samas oleks võinud sinna kõrvale tuua ka inimeste head asjad, et vot seda sa ütlesid nüüd õigesti, seda tegid hästi. Mul jäi nagu kripeldama, et seda oleks võinud teistmoodi ja heatahtlikumalt teha, seda tagasisidet just ma mõtlen. (N, 25, saared)*

*Videotreening oli üllatus. Mingi hetk toodi cam välja, et nii - nüüd hakkame filmima. Mul oli esimest korda üldse, et filmiti mind. Alguses oli närv sees, aga teised korrad läks juba päris hästi. (M, 19, Kagu-Eesti)*

*See oli hea asi, et koguda julgust tööintervjuu jaoks. (M, 21, Kagu-Eesti)*

*Mulle meldis väga ja mind kiideti seal, sest minul tuli kõige paremini välja! (M, 21, Ida-Virumaa)*

### 3.2.3. CV kirjutamine ja arvutikoolitus

CV kirjutamise ja arvutikoolituse puhul tuleb välja teatav regionaalne erinevus. Kuressaares koolitusel osalenutel on arvutikoolitusest positiivsed mälestused ja kogemust peetakse vajalikuks, Lõuna-Eesti noorte hinnangul oleks tulnud võtta seda koolituse osa tõsisemalt ja ka vigadele tähelepanu juhtida. Üks aspekt, mis ilmselt takistas arvutikoolitusest suurema kasu saamist, oli internetiühenduse olemasolu. Nii mõnigi oli kasutanud tundi surfamiseks ja e-kirjade kirjutamiseks. Internetiühendusel oli siiski ka koolituse seisukohast praktiline väljund - nimelt tutvustati noortele netis leiduvaid tööotsingu portaale.

*See oli üks hea asi, et saime ise CV läbi teha. Meile õpetati ja õpetaja käis kohe sõrmega järgi, et kuidas peab korralik CV välja nägema ja et kaaskiri tuleb alati teha. Paljud ei teadnud sedagi, mina ka ei teadnud. Seal me saime hästi korraliku CV näidise. (N, 24, saared)*

*Me pidime CV valmis kirjutama, pärast kontrolliti üle ja parandati vigu. [---] Minu jaoks see raske ei olnud, aga ma tean, et osad, kes ei ole elu sees CV kirjutanud, või need, kes olid just keskkoolist tulnud, nad ütlesid küll, et panid sealt üht-teist kõrva taha. (N, 25, saared)*

*Arvutit kasutasime terve nädala, seal õppisime omale elektrooniliselt CVd koostama. Salvestasime CV disketile ja mul on see praegugi kodus olemas. (N, 20. Ida-Viru)*

*Ma olen arvutiga väga vähe kokku puutunud, aga ma sain ilusti hakkama. Arvutiga oli see, et kui me hakkasime arvutis õppima neid programme, siis segas nagu internet asja ära - inimesed hakkasid surfama. Tolles nagu oligi viga - oleks võinud olla ilma internetita. Kes plaanis neid programme hiljem kasutada, need olid ikka huvilised ka. (M, 19, Kagu-Eesti)*

*Paljud olid sellised, kes ei saanud hakkama. Ja tegelikult see õppejõud... ta ei olnud normaalne, oleks pidanud parem õppejõud olema. Oleks pidanud asju rohkem lahti seletama. Seal oli inimesi kes võibolla esimest korda puutusid arvutit, nendel oli raske. Ja ta näitas seal igasugu nippe ja värke, kõik muidugi ahhetasid. Ma arvan, ta oleks pidanud rohkem seletama lihtsalt. (M 22, Kagu-Eesti)*

*See oli väga kergekäeliselt tehtud, mitte professionaalselt nagu. Nad oleks enne pidanud rohkem seletama seda asja. [---] Oleks võinud midagi täpsemat olla, et kuidas midagi paremini teha, CVsse mingid soovitusel.. Seal peaks olema keegi, kes saadab parandused tagasi, et inimene ise ka teaks, kuidas õige on, mitte ei vahi seal niisama. (M, 21, Kagu-Eesti)*

### **3.2.4. Juriidiline nõu**

Enamik respondente nimetas loenguid juriidilistel teemadel kasulikeks. Need olid kõigi regioonide osalejate hinnangul professionaalsel tasemel läbi viidud, informatsiooni vastuvõtmine sõltus juba konkreetsest noorest. Mõnele pakkus materjal palju huvi, teised pidasid seda koolituse igavaimaks osaks. Siiski leidsid ka viimatinimetatud, et töölepinguid, tööaega, tööraamatut jms puudutav teave võib osutuda vajalikuks. Just noorte töötajate seas on levinud ilma lepinguta töötamine. Juriidiliste teemade paremal mõistmisel ja tähelepanu köitmisel tulid kasuks elulised näited juristi enda tööpraktikast:

*Jurist oli ses mõttes hästi lahe, et ta teadis oma asju, ta tegi selle teema huvitavaks, rääkis erinevate näidete põhjal. Ta ei öelnud midagi konkreetset, et noh väike koht, võid midagi kogemata välja rääkida. Aga näited tegid asja huvitavaks, said nagu paremini aru. [---] Enne ma ei teadnudki, et saab kuskile minna ja küsida, et selline võimalus üldse on. Aga nüüd tead, et on selline koht, et kui sul on mingi probleem, ja sa arvad, et sulle keeratakse, siis sa saad vähemalt küsima minna. Räägiti ka lepingutest - et mida leping peaks sisaldama ja mida ei tohiks. Ja kuidas seda läbi lugeda. (N, 25, saared)*

*Esimene tund kuulasin, siis oli asjalik jutt. Edasi ma magasin, tõsiselt. Asi oli liiga kuivalt tehtud. See oli niigi keeruline, inimesed, kes veel ei jaga ka võibolla... [---] Aga tegelikult oli see väga vajalik. Paljud inimesed, kes arvavad, et tahavad mustalt tööle minna, ei taipagi tihti, et neil ei ole haigekassa kaartigi. Et midagi ei ole nagu. (M, 21, Kagu-Eesti)*

*Töölepingud, põhiseadused - kõike võtsime! Võrust käis mingi tegelane, tööhõivest nõustaja. Ma olin nende asjadega juba kursis, ma teadsin, et leping peab olema, kahepoolne ja koos tingimustega. Tundidest ja graafikutest räägiti ja mis on*

*tööraamat ja kuidas sellega ümber käia. Näidati lepinguid, kus olid asjad sees, mida ei tohiks olla, et tööandja ei petaks. Kõik räägiti lahti. Hoiatati. (M, 22, Kagu-Eesti)*

*Töölepingutest rääkis üks tädi, ta oli vist ametiühingust. Ma isegi tundsin, et tahaks ametiühingusse astuda. Agiteerisin oma tuttavaidki. Mõned vist ei olnud selle osaga rahul, neil oli igav. Aga mulle küll meeldis. (N, 25, Kagu-Eesti)*

### **3.2.5. Tööklubid ja tuutorid**

Tööklubide ja tuutorite küsimuses oli erinevus monitooringu tulemustes ja intervjuudel kogutud andmetes kõige suurem. Vahetult peale projekti teostatud monitooringus väljendasid paljud noored oma rahulolu tööklubide ja tuutoritega. Monitooringust selgus, et tööklubi kui ülejäänud projekti osadest informaalsem omavahelise suhtluse ja töövahenduse ning nõustamise vorm oli kõrgelt hinnatud. Huvitaval kombel ei olnud ükski süvaintervjuu respondentidest tööklubis käimist. Üheltki vastajalt ei õnnestunud sealsete tegevuste kohta kommentaari saada. Kaks respondenti Saaremaalt mäletasid tööklubisid kui üht projekti osa, kuigi ise sinna ei sattunud. Ülejäänud ei olnud tööklubidest kuulnudki.

*Seal tööklubis ei tahtnud nagu keegi käia minu meelest. Mina ei käinud seal igatahes. Rohkem ma ei tea. (N, 24, saared)*

*Ma ei ole Kuressaarest pärit, olen kaugemalt ja mul ei olnud kogu aeg võimalik käia. Minu meelest olid need tööklubid õhtu poole... vist. Olid imelikel kellaaegadel. Mingid eriala inimesed, ehituse omad ja keegi veel, käisid rääkimas, mida nende töö endast kujutab. Aga ma ei tea, kas seda saab tööklubi alla paigutada või oli see lihtsalt niimoodi üldisem jutuajamine. (N, 25, saared)*

*Mulle ei meenu, et ma seal käinud oleks. Ma midagi olen nagu kuulnud, aga ise ma seal ei käinud. (M, 22, Kagu-Eesti)*

*Ma ei ole üldse kindel, ei mäleta. Tuttav sõna, aga ei tule nagu ette. (M, 19, Kagu-Eesti)*

*Ei sattunud sinna. (M, 25, saared)*

### 3.3. Tagasiside erialakoolitusele

Projektis osalenud noorte suunamine erialakoolitustele algas peale kohanemiskoolitust. Mitte kõigile noortele ei õnnestunud sobivat erialakoolitust leida ja mitte kõik alustajad ei teinud koolitust lõpuni. Loobumise peamiste põhjustena toodi monitooringus välja töö leidmist, koolis käimist, probleeme tervisega. Oli ka neid, kes ei soovinudki erialakoolitusele minna. Suurem osa kohanemiskoolituse lõpetanutest olid siiski motiveeritud jätkama ja osalema ka erialakoolitusel. Koolitusvõimalused ja õpetatavad erialad olid eri regioonides veidi erinevad. Pakuti näiteks järgmisi kursusi: metallitöö, puidutöö, keevitus, plaatimine, siseviimistlus, ehitus, andmesisestus, ettevõtlus, hotelliteenindus, klienditeenindus, õmblemine, floristika. Mõned noored jäid erialakoolitusega väga rahule.

*Peale kohanemiskoolitust algas kohe klienditeeninduskursus ja ma mõtlesin, et see on päris vajalik. Kuna ma olen müüja. Enne seda küll ei olnud, aga plaan oli, et tahaks müüjaks. See meeldis mulle isegi veel rohkem kui see noorte projekt. Klienditeenindus andis mulle julgust juurde, mida mul on väga-väga vaja. (N, 24, saared)*

*Olin floristi kursustel. Mulle väga meeldis, väga. Ainus mure oli see, et kursus oli liiga lühike, kestis ainult kaks nädalat. Aga muidu oli hea, käisime Toilas ekskursioonil ja puha. Saime baasteadmised. Õpetasid professionaalid. Õpetajaga tekkisid väga head suhted, tervitame, kui näeme. (N, 21, Ida-Viru)*

*Käisin maalrikursusel. Kõik, mis räägiti, oli kasulik. Meile räägiti, kuidas tapeeti seinale panna. Pärast proovisime juba ise. Praktikat oleks võinud rohkemgi olla. (N, 20, Ida-Viru)*

Intervjuudest selgus, et oli ka vähemefektiivseid erialakoolitusi:

*Mina läksin internetikoolitusele. Õpiti programme. Kuna mul peres on vaja neid programme teada, siis läksin vaatama, et mis toimub. Midagi ma sealt kasu sain, aga mitte eriti. Kestis kaks nädalat aga oleks võinud pikem olla, et rohkem teada saada. Nõrk oli see, et seal oli internet. Oleks võinud keelata need programmid peaarvutist ära, et on lihtsalt need leheküljed, mida koolituses vaja. Kui ma ei eksi, ainult üks inimene kahekümnest sai eksamilt läbi. (M, 19, Kagu-Eesti)*

Üks intervjuueeritav rõhutas koolitusega kaasnenud lisahüvesid:

*Läksin keevitajakoolitusele. See oli väga hea, kestis kaks ja pool kuud, hästi toideti. Mulle väga meeldib süüa. Kui see kohanemiskoolitus oli, siis anti igapähele täpselt ports ette ja kõik. Aga seal keevitamiskoolitusel sai endale juurde tõsta, sain teinekord kohe neli portsu võtta. Ma läksin sinna koolitusele tegelikult ainult selleks, et saada see paber, diplom. Pärast läksin oma tööle tagasi. (M, 21, Ida-Viru)*

### **3.4. Tagasiside tööpraktikale**

Erialakoolituse lõppedes õnnestus osal noortest leida projekti kaudu endale ka praktikakoht. Nagu erialakoolituse puhul, nii ka siin olid hinnangud erinevad ja sõltusid sellest, kas leitud praktikakoht oli noore töötaja eeldustele ja huvidele vastav või mitte, samuti praktika juhendamise ja töötingimustest. Siinkohal on toodud väljavõtted kolmest intervjuust, kus esimesel juhul oli töö füüsiliselt liiga raske, teisel juhul ei olnud praktikant ise motiveeritud praktikat jätkama ja kolmandal juhul oli probleemiks praktikakohta pakkuva firma ja hõiveameti vahelise koostöö puudumine. Viimane juhtum on näide sellest, et praktikakohtade vahendamisse tuleks planeerida suuremat paindlikkust.

*Praktikale sain hotelli, õigemini võõrastemajasse. Toateenijaks, tubasid koristama. Ma olin seal natuke aega, aga ei meeldinud. Töö pidi hästi kiire olema, ma ei olnud nii kiire nagu vaja. Alguses räägiti mis vaja teha on. Põhimõtteliselt oli aja peale, et pead 5-6 minutiga ühe toa korda tegema, kaks voodit ja põrand ja linad ära vahetama, hästi kiiresti. Et nagu professionaal pead olema. (N, 24, saared)*

*Phare kaudu suunati tööpraktikale ehitusfirmasse, siis töötasin seal mõnda aega. Aga tüdimus tuli peale, et ei viitsi ikka ehituse peal töötada, et see pole nagu minu väljakutse. Töötingimuste vastu ei olnud mul midagi, aga laiskus tuli naha vahele..... Tulin sealt ära, olin jälle mõnda aega nagu töötaja. Ja siis ühe tuttava kaudu sain teise koha peale tööle kus ma olengi praegu. (M, 25, saared)*

*Selle projekti raames tekkis selline asi, et minge praktikale, siis see firma saab ka nagu toetust. Siis ma helistasin igale poole, FIEdele näiteks. Nad ütlesid, et nad ei võta. Üks FIE Tallinnast ütles, et selline amet [ahjumeister] läheb ainult isalt*

*pojale, vaat niimoodi öeldi mulle. Ja siis ma sattusin selle firma peale. Sain andmed oma onu kaudu. Onu oli kuskil objektis siin Tallinnas ja sai selle firma andmed, kirjutas üles. Ma helistasin neile ja küsisin kohe alguses, kas saaks praktikale. Firma ei olnud nagu selle vastu. See paar paberit mulle praktika tarvis juurde määrada, neile oli see nagu ükskõik. Siis ma uurisin sealt hõivest, et kas mul on võimalik minna praktikale Põhja-Eestisse? Nad ütlesid, et sinna nad toetust ei anna. See praktika asi jäigi mul nagu selle taha. (M, 22, Kagu-Eesti)*

### **3.5. Teised huvipakkuvad küsimused**

#### **Suhtumine nooresse tema esimesel töökohal**

Respondentidel paluti kirjeldada oma esimesi töökogemusi – kuidas on omavahelised suhted töökohas, kuidas suhted ülemusega, kas noor töötaja sai tööd alustades ka juhendamist ja missugused on töötingimused. Mõnest intervjuust tuli välja, et noor on võetud tööle mitteametlikult. Enim tundub ilma vormistatud töölepinguta inimesi ehitufirmades, nii Ida-Virus kui Kagu-Eestis oli näiteid lepinguta töötamisest. Töösuhtest rääkides viitasid noored Phare projektist saadud teadmiste juriidilistes küsimustes. Lepingu olemasolu ei taga siiski alati noore töötaja õigustega arvestamist - selgus, et mitmel juhul on noorele lisatud tööülesandeid, mis lepingu järgi tema vastutusse ei kuulu. Intervjuudes tuli esile, et tänapäeval noortel läheb tööturul stabiilsuse saavutamiseks päris kaua aega, sagedased on töökoha vahetused.

*Võrus oli mul üks töökogemus, mis lõppes halvasti. Või noh, ei lõppenud halvasti, aga mulle ei jäänud sellest head muljet. Sinna ei tahaks tagasi minna. Ehitus oli, ega Võrus ei saagi muud teha. [---] Praegune on mul ametlikult esimene töökoht. Leping on. Aga ma arvan ikkagi, et töömees saab alati tunga. Sest firmaomanikud, mina arvan, kõik nõõrivad. (M, 22, Kagu-Eesti)*

*Olen praegu rahul, varsti saab aasta täis. Paberite järgi olen muidu haljastustööline aga mu ülesannete alla käib ka ehitus ja muu selline asi. Ma praktiliselt teen seal kõiki töid. Seal on meeldivad töökaaslased, ülemus, normaalsed töötingimused. (M, 25, saared)*

*Esiteks töötasin mitteametlikult ehituse peal. Varem sai nii, aga siis läksid nõuded karmimaks ja hiljem töötasin lepinguga. Seejärel läksin õmblusvabrikusse, töötasin*

*kangalõikajana. Siis vahepeal keevitajana. Suhted on olnud igal pool asjalikud. Konflikte tuleb ikka ette, eriti kui juhtub kokku inimesi, kes ei ole enesekindlad. Ülemus võib sundida tegema asju, mille eest ta tegelikult ei maksa, mida ei ole töölepingus ette nähtud. Lisatakse nagu muid töid. Mõnikord inimene ka teab oma õigusi, aga ta ei oska seda teadmist kuidagi praktikas rakendada. (M, 24, Ida-Virumaa)*

Rahulolu esimese töökohaga oli erinev. Kui valdavalt olid noored oma töökohaga rahul, siis kolm respondenti kirjeldasid võrdlemisi ebameeldivaid töökogemusi ja töösuhteid. On võimalik, et tööandja eeldab noort tööle võttes, et viimane ei ole oma õigustest teadlik ja ei oska end ülekohtu eest kaitsta. Vahel ei ole negatiivne töökogemus sugugi põhjustatud tööandja, vaid ebasõbralike töökaaslaste poolt. Mitu respondenti igatsevad suuremat eneseteostust ja loodavad peagi leida oma võimete paremaks realiseerimiseks uue töökoha.

*Esimene töökoht oli mul tegelikult nagu teeninduskooli praktika. Palace'is oli, ettekandja. Seal olid põhimõtteliselt kõik sinu ülemused ja võisid sulle öelda, mida teha ja mida mitte teha. [---] Praeguse töökohaga olen rahul, mulle meeldib seda tööd teha ja siin on hea seltskond. Aga siit ei ole nagu kuskile edasi minna. Ses mõttes et ta on nii väike firma, on ülemused ja oleme meie. Sa ei lähe ülemuseks, eriti kui see veel perefirma on. Nagu võimalust ei ole. Minu õppimist Pärnus ülemused igatahes toetavad, ala on ju sama, nad on ise ka sellest huvitatud. Graafikud tehti minu järgi ümber põhimõtteliselt. See on hea. (N, 25 saared)*

Missugune on hea töö? Respondentidel paluti kirjeldada ka head töökohta. Siin jagunesid vastused kaheks. Mõnede hinnangul on hea töökoha esmaseks tingimuseks hea sissetulek ja töötingimused, teiste meelest peab töö esmalt inimesele meeldima ja eneseteostust pakkuma, ta peab seda tööd rõõmuga tegema.

*Kõige tähtsam on ülemused, kuidas nendega läbisaamine on. Ülemustega tuleb väga hästi läbi saada. Kui saad hästi läbi, on ka töö hea. Kui meil on mingi jama, ma helistan kohe ülemusele ja tema juba korraldab selle asja ära. Teine asi on palk. Meil on üks eelis veel, ülemus annab töömeestele autod, see on suur pluss, see on töömehele väga tähtis. (M, 22, Kagu-Eesti)*

*Hea töökoht on see, kui tõused hommikul rõõmsalt üles, et tööle minna. Mitte selline, et mõtled oh Issand, jälle pean sinna minema. (N; 20, Ida-Virumaa)*

### **Välismaale tööle?**

Kuna eestlastele avanevad samm-sammult teiste riikide tööturud, pidas intervjuueerija vajalikuks puudutada ka välismaale tööle mineku teemat – kui paljud respondentidest on mõelnud välismaale minekule? Kas repondendi sõpruskonnas on olnud välismaale minejaid?

*Välismaaga on nii, et valgeks neegriks, kalkuneid kitkuma - ei, seda kindlasti mitte! Kui üldse läheks, siis tõesti töö pärast. Aga raha teenimiseks - seda mitte. Kunagi ma mõtlesin, et läheks Aafrikasse vabatahtlikuks, aga enam ma ei taha. Mul need keeleoskused ei ole ka nii väga head. (N, 25, Kagu-Eesti)*

*Minul sellist soovi ei ole. Veel mitte. Aga sõbrad juba läksid - Inglismaale ja Soome. Tüdruk, kes hiljuti läks, tutvav mul, tema õppis Narvas, Tartu Kolledzis. Peale lõpetamist sõitis Inglismaale lapsehoidjaks. Alati ei ole põhjuseks palk, vaid paljudele pakub huvi, kuidas mujal inimesed elavad. (M, 24, Ida-Viru)*

*Ma peale seda Phare kursust läksin üldse riigist välja. Ma üldse ei plaaninud seal [Inglismaal] minna kuhugi tööle või nii. Lihtsalt sõber kutsus, et tule külla, vaata, mis siin toimub - äkki meeldib. Läksin, jäin. 14 kuud olin ära. Vahepeal tuli mõttesse ka, et mis seal kursustel räägiti. Inglismaal töötasin ka mõne aja. Vaatasin, et noh, mis ma nagu vanemaid tüütan, et saatke raha. Vaatan, otsin ise töö. Siis läkski niimoodi. Nüüd tulin siia tagasi, kaks kuud juba töötan siin. Tühja koha pealt läksin lihtsalt, sain kohe tööle. Mitteametlikult. See koht on mulle juba mõttesse lõõnud, et võiks lepingu teha nagu. Parema on, kui on. Mul endal vist haigekassat ei olegi, ma ei tea. Tööraamatut mul ka ei ole, ma isegi ei tea, kust taotletakse seda. (M, 19, Kagu-Eesti)*

Selgus, et vastanutest pea pooltel oleks soovi mõneks ajaks teise riiki töötama ja elama minna. Suurimate motivaatoritena välismaal töötamiseks nimetati sissetulekut, eneseteostust, huvi teise riigi vastu. Ka kogemust omaette elamisest ja võõras keskkonnas enese proovile panemist.

### Individuaalsed tööotsimise strateegiad

Eesti tööjõu-uuringud näitavad, et olukorras, kus töökohti napib, määravad tööotsingute tulemuslikkuse eelkõige tutvused ja isiklikud kontaktid. (Tööjõud 2002). Inimeste individuaalne tööotsingu aktiivsus on sageli töö leidmisel määrava tähtsusega. Missuguseid kanaleid noored töö otsimisel kasutavad? Ühed nimetasid esimese olulise infoallikana interneti, teised rõhutasid tutvuste tähtsust. Nimetati ka maakondlike ajalehtede kaudu tööotsimist. Kohaliku tööhõiveameti abi ei nimetata.

*Internet on olemas. Mina olen oma töökohad leidnud internetist Hüppelaua kaudu. Ja CV-Keskus, neid soovivad kõik. Tutvusi mul ei ole, olen ise rabanud. Net ja tutvused on minu meelest põhilised. (N, 24, saared)*

*Mõnel on tutvusi, sugulasi, mõned tööhõiveameti kaudu. Mõned otsivad ise, ajalehekuulutuse peale. Kui vanemad kusagil töötavad, saavad nad vahest oma lapsed ka sinna tööle sokutada. (N, 20, Ida-Viru)*

*Kõigepealt on ikka tutvused. Eriti Saaremaal, kui on väike koht ja kõik kõiki tunnevad ja teavad, et seal koht kolme kuu pärast vabaneb näiteks. Alles siis tulevad igasugu CV-online ja muu internet. (N, 25, saared)*

Noormehed väljendasid mitmes intervjuus valmisolekut astuda lihtsalt asutuse uksest sisse ja küsida vaba töökoha olemasolu. Selgus, et nii on täiesti võimalik tööle saada ja mingit konkurssi või kandideerimist ei olegi. Selliselt leitud töökohad kuulusid ehituse valdkonda.

Tööturule integreerumise oluliseks eelduseks on töötu enesehinnang. 16-24 aastastel noortel - nii töötavatel kui tötutel - on suhteliselt kõrge enesehinnang, sest tegemist on alles tööturule sisenejatega. (Luuk 2004) Ilmselt on vaid kõrge enesehinnanguga inimene valmis „kuhugi sisse astuma“, et tööd küsida:

*Minna firmasse kohale. See on kõige parem minu arust. Lihtsalt astud sisse. (M, 19, Kagu-Eesti)*

*See on lihtne - lähed ise office'isse kohale, küsid kas on vaja töötajat või mitte. Põhimõtteliselt on variant ka CV esitada, tutvuste kaudu otsida, teinekord on vanematel mingeid tutvusi või võimalusi. Paljud mu tuttavad on niimoodi vanemate*

*tööle saanud. Vanemad on juba ise kusagil tööl, neil on omad tutvused ja siis leitakse ka lastele midagi. (M, 24, Ida-Virumaa)*

Küsimusele, miks noored ei leia tööd, oli enamikul respondentidel sarnane põhjendus - laiskus. Eesti noored näivad töötusele pigem sisemisi põhjusi omistavat. Väljendati seisukohta, et kui ise aktiivselt otsida, siis mingi töökoha ikka leiab. Tööpuudusele sisemisi põhjusi omistades suureneb tööpuudusest tulenev distress.

*Esiteks paljud noored on suht laisad. Nad umbes ootavad, et neile kukub midagi sülle. Ma ise olin ka alguses natuke selline, kui ma töötu olin. Palju jääb viitsimise taha. (M, 22, Kagu-Eesti)*

*Oma laiskus! Ma vaatan oma vallas, oma naabreid. Tüdrukul oli töö, tal oli võimalus edasi minna. Aga see on puhtalt tema enda laiskus, et ta ei viitsi ennast liigutada ja otsida ja vaadata. Ja noorem vend on tal täpselt samasugune, lihtsalt põhimõtteliselt istuvad kodus. Siin Saaremaal, kui tahad, ikka midagi leiad. Kui sul ei ole väga suured nõudmised. Kui sa tõesti tahad suurt palka kohe või kusagil juba ülemus olla, siis lihtsalt peab mandrile minema või üldse välismaale. (N, 25, saared)*

Kaks naissoost respondenti nimetas töö mitteleidmise võimalike põhjustena töökogemuste puudumist, seega tööpuudusele väliseid põhjusi omistades. Üks respondent pakkus noorte töölevõtmise atraktiivsemaks muutmiseks välja ka tööandjate motiveerimist.

*Noortel on teinekord liiga suured ootused. Firmajuhid võibolla ka kardavad noori tööle võtta, nad tahavad et oleks kogemusi. Aga kuidas sa neid kogemusi siis saad, kui tööle ei võeta? Ilmselt peaks neid tööandjaid ka motiveerima rohkem noori tööle võtma. Et kas siis kompensatsiooni maksta või midagi. (N, 25, Kagu-Eesti)*

Luuk (2004) kirjeldab pika-ajaliste töötutega teostatud juhtumiuuringuid, kus kõrgharidusega töötul ei ole vajalikke tutvusi, et leida haridusele vastav töö. Haridusele mittevastava töö vastu võtmist ei peeta üldjuhul (eriti eestlastest töötute hulgas) võimalikuks, sest töörahulolu on paljude töötute jaoks atraktiivne. Kõrgharidusega töötute kõrgem enesehinnang muudab vastumeelseks mõtte

madalapalgalisele lihttöölise kohale asumisest: pigem olla töötu, kui tunda piinlikkust haridusele mittevastava töökoha ja madala palga tõttu. Seda tunnistas ka üks käesoleva valimi respondent:

*Kindlasti see põhjus, mis ma arvan oleks minul ka, kui hästi tunnistada, et sa ei aktsepteeri igat tööd. Iga inimene, kes on lõpetanud mingi kooli, või on suisa ülikooliharidusega, ei taha minna kraavikaevajaks, tõsiselt noh. Ikka valitakse mingil määral, kuigi olukord tihtipeale ei luba, aga ikka oodatakse paremat. See on tüüpiline Eesti inimene - tahab kähku rikkaks saada. Endalgi on raske nullist alustada aga.... Nullist on jah raske alustada tegelikult. (M, 21, Kagu-Eesti)*

### **Tulevikuplaanid**

Töö autor küsis noortelt ka nende tulevikuplaanide kohta. Lihtsam oli vastata neil, kes on mõne otsuse enda jaoks langetanud, näiteks kas kaaluda edasiõppimist või mitte. Mitu vastajat olid jõudnud arusaamisele, et nemad tahavad pigem tööle keskenduda ega ole õppimisest huvitatud. Ühe respondendi vastusest tuli välja koolitusprogramme analüüsivate uurijate tähelepanek, et paljudele töötutele noortele on iseloomulik piiratud ajaperspektiiv - neil on suur soov töötada nüüd ja kohe, selle asemel, et investeerida aega ja jõupingutusi oma inimkapitali arendamisse.

*Alguses oli mõte, et läheks kooli tagasi. Aga siis ma mõtlesin, et üritan kuhugi tööle minna, et raha hakkaks sisse tulema ja edasiõppimine jäi nagu katki. Ega ma kaugemale ette pole mõelnud. Ma elan ikka üks päev korraga. (M, 25, saared)*

Tulevikuplaanide teema juures tuli kõige ilmekamalt esile töö esimeses osas viidatud Eriksoni arengumudel, mis kirjeldab noortes valitsevat segadust ja otsustamisraskusi:

*Mul läks viis aastat aega, et aru saada, mis ma teha tahaks. Kui ma oleks saanud enne vaatama tulla, et mis see hotellitöö või reisibüroo on, siis oleks ehk lihtsamalt läinud. Oleks hoopis teistmoodi olnud. (N, 25, saared)*

*Vaata ma ei leidnudki seda õiget punkti üles, et mida ma tahan teha. Senimaani ma ei tea, mis alale ma tahan minna. Ma võin ju minna ehitust õppima, aga võibolla üldse ei istu. (M, 19, Kagu-Eesti)*

*Minu probleem oli just see, et ma ei teadnud täpselt, mida ma teha tahan. Mul olid unistused, aga need olid just unistused, need ei olnud nagu konkreetsed asjad. Ma teadsin, mida ma küll ei taha.... Kassapidajaks ei taha. (N, 25, Kagu-Eesti)*

*Kui ma keskkonnakaitse jõudsin, siis ta hakkas just populaarseks minema, praegu on seal põhimõtteliselt oma ala fännid koos. Mina otseselt nende hulka ei kuulu, ma sain sellest seal aru. Kaks aastat kestis. Siis ma läksin teise kooli, see kestis ka kaks aastat. Ja seal oli samamoodi - õppisid kaks aastat ära ja siis said aru, et tegelikult see väga ei sobi. (N, 25, Kagu-Eesti)*

Noorte sisemine segadus kinnitab personaalse nõustamise vajalikkust. Hõiveameti konsultandid peaks aitama sobivad suunad välja valida ja siis juba pakkuma konkreetset abi töökoha või sobiva kooli leidmisel. Sveitsis toimib nõustamine efektiivselt ja riiklike ning linna hõiveametite kõrval tegutsevad nõustajatena ka vabatahtlikest mentorid.

Oli ka vastajaid, kelle kooli- ja erialavalik oli hästi õnnestunud. Respondendi rahulolu õpitava erialaga suurendas kooli poolt korraldatavate praktikavõimaluste kasutamine, mis lisas veendumust, et tegu on sobiva valdkonnaga:

*Ma tunnen, et õpin õiget ala. Lõpuks leidsin ala, mida ma tahan õppida ja mis mulle tõeliselt meeldib. Olen mitmel pool praktiliselt olnud, matkakorraldaja ja laagrikasvatajana näiteks. Tänu neile praktikatele, mis ma teinud olen, arvan, et kuhugi sinna suunda tahan töökohta ka. Inimeste vaba aja sisustamine, ürituste korraldamine. Ma olen ise ka selline nagu aktivist. (M, 21, Kagu-Eesti)*

Noored kuuluvad tööpuuduse riskigruppi, nende töökogemused on reeglina väikesed. Kui vähestele kogemustele lisandub madal haridustase või erialaoskuste puudumine, suureneb tööpuuduse risk veelgi. Erinevates riikides ja eri uuringutega kogutud andmed kinnitavad, et inimese haridustaseme ja tema tööturu positsiooni vahel valitseb tugev seos. Madalama haridustasemega noortel on tööturule integreerumine ja oma karjääri kujundamine raskem kui neil, kel haridustase kõrgem.

*Praegu ma ei tööta, sest olen kogu jõu pannud õpingutele. Teen diplomitööd infotehnoloogia alal. Alguses oli Jõhvis üks tööstuskool, aga selle tase on piisavalt kõrge, nüüd on see tehnikum, seal õpingi. (M, 24, Ida-Virumaa)*

*Mul ei ole eriharidust. Võibolla hakkaks müüjaks? Aga mitte toidukauplusse, pigem spordikaupadesse või mingisse riidepoodi. Ma tahan tegelikult praegu õppima hakata, kooli tahan minna. Sellepärast ei ole eriti kuhugi tööle kandideerinud. Tahan õppida Jõhvis, Humanitaarinstituudi filiaalis. Juristiks tahan. (N, 21, Ida-Virumaa)*

Euroopa Noortepoliitika Valge Raamatu (2001) järgi on ettevõtliku suhtumise levitamine noorte seas oluline, et muuta noori enesekindlamaks. Ettevõtluse arendamine aitab kaasa uute töökohtade loomisele; oma äri alustamine on noore jaoks võimalus saavutada sõltumatus, eneseteostus ja karjäär. Noori potentsiaalseid ettevõtjaid tuleks toetada ja suurendada nende teadlikkust ettevõtlusest. Käesoleva uuringu respondentide seas leidis samuti üks, kes sooviks luua oma firma. Ettevõtluse alustamise nõustamiseks tuleks noortele korraldada tööhõiveametite juures seminare või koolituspäevi, kus nad saaksid kohtuda kohalike ettevõtjatega, kuulda nõuandeid ja esitada küsimusi. Ka Phare projekti raames loodi noortele võimalusi ettevõtluse alaseks konsultatsiooniks ja korraldati kohtumisi kohalike firmajuhtidega.

*Mina tahaks oma firmat teha, endale tööandajaks olla. Konstruksioonid, ehitusmaterjalid, mida Eestis veel vähe on. Aga ehitusasjadele on litsentsi vaja. Mul on konkreetsed plaanid. Esmalt on sissetulekud väiksed, esimene pool aastat tuleb investeerida. Siis hakkab minema ja hakkab rohkem raha tulema. Firma teeme sõbraga kahekesi. Haridust oleks muidugi vaja. Kui vahendid ja aeg olemas, siis lähen õppima. Praegu ei saa, raha ei ole. Kui firma on käima saanud, siis on lihtsam ja saab õppida ka. (M, 21, Ida-Virumaa)*

Respondentidelt küsiti ka suhtumist kutseharidusse. Arvamused olid üsna erinevad - mõnede hinnangul on kutseõpe kasulik, sest annab töö jaoks vajalikke oskusi ja heade oskustega töömees on hinnatud ning prestiiži küsimus on teisejärguline. Mõned leidsid, et kutseharidusel ja kutsekoolidel on Eestis väga halb maine ja ise sinna minna

ei sooviks. Üks vastaja tegi ka huvitava ettepaneku, kuidas mitte väga mainekat kutseharidust Eesti populaarsemaks muuta:

*Võibolla peaks mingid arvamusedrid kusagilt välja koukima, kes ütlevad, et ehitaja ei ole mingi tobe amet. Et just see, mis Eestis puudu on, see kuidagi popiks teha. Olen noorte suust kuulnud, et kõik tahavad selliseid pehmeid, mõnusaad ametikohti. Aga keegi pole öelnud, et tahab lüpsijaks saada. Võibolla kuidagi meedia kaudu kutsehariduse populaarsust tõsta. Ütleme, et kasvõi tehakse Eestis mingi uus teleseriaal. Ja seal on üks noor tegelane. Aga ta ei ole mingi IT-meis, vaid on hoopis saekaatrimeis. Nagu väärtustada neid ameteid rohkem sedakaudu. (N, 25, Kagu-Eesti)*

### **3.6. Phare noorte tööhõive projekti tulemuste analüüs**

Phare noorte tööhõive projekti tulemuste analüüsi eesmärgiks on teha projekti tegevuste põhjal ettepanekuid hõiveametite juures pidevalt toimiva noortele suunatud tööpoliitika juurutamiseks. Projekti tulemuste analüüsi põhijäreldused on järgmised:

- 1) tuleb suurendada noortele suunatud aktiivsete tööpoliitika meetmete osatähtsust ja
- 2) kasutada senisest enam individuaalset lähenemist noorele töötule.

Mitmed vastajad tunnistasid teatud omapoolset passiivsust tööotsingul. Tarvis on rakendada individuaalseid aktiveerimisstrateegiaid, eesmärgiga tõsta noorte motivatsiooni ise tööd otsida. Hõivebüroo saab selliste noorte puhul aidata: välja selgitada noore soovid ja õpivalmidus, seejärel tutvustada töö- ja õppimisvõimalusi ning julgustada noort osalema hõiveameti poolt pakutavates koolitustes. Nagu tunnistas üks uuringu respondent, ei saa loota üksnes tööhõiveameti abile töö leidmisel ise seejuures mingit initsiatiivi näitamata. Oluline on nii noore kui hõiveametniku poolne usalduslik koostöö. Intervjuude tulemustes selgus, et selline koostöö on täiesti võimalik. Juurdepääs informatsioonile, juhendamisele ja koolitusele ongi põhiliseks eeltingimuseks nii tööpuuduse vältimiseks kui sobiva töö leidmiseks.

Töö autori hinnangul on oluline ka see, kuidas hõiveameti poolt koolitusi pakutakse, missugune maine neil on. Pilt hõiveameti tegevustest peaks olema positiivne nii

avalikkusele kui töötutele. Näiteks venekeelsetele noortele oli Phare projekti esimese osa nimeks Kuidas saavutada edu tööturul? Venekeelsed respondendid nimetasid väga hea meelega, et osalesid sellisel koolitusel. Eestlastes tekitas sõna kohanemiskoolitus pigem segadust.

Projektis osalenud noored tunnistasid, et ei ole kuigivõrd teadlikud oma õigustest. Enne juriidilist nõustamist oli ilma lepinguta töötamisse suhtunud kui endastmõistetavasse. Käesoleva töö autori arvates on see ohu märk ja näitab suurt vajadust õiguslase konsultatsiooni järele. Juristi konsultatsioon peaks olema töötutele noortele kättesaadav just hõivebüroo kaudu.

Noorte jaoks oluliseks teemaks kujunes oodatult praktikakohtade küsimus. Kuna tööandjad eelistavad pigem kogemustega töötajaid, siis on kogemusteta noored tööturul tõrjutud positsioonis. Praktika annab ka võimaluse muuta üleminek haridussüsteemist tööle sujuvamaks. Hõiveametitel on siin võimalus efektiivselt tegutsemiseks, luues kontakte eraettevõtjate ja riiklike tööandjatega, et tõhustada noorte integreerumist tööturule.

Positiivseks võib pidada tulemust, et enamik Phare projekti kohanemiskoolituse tegevusi sai noortelt hea hinnangu ja õpitud oskusi peeti kasulikeks. Tagasiside nii monitooringu vastustes kui intervjuudes on üpris sarnane. Oluline on eristada hetke, mil andmed koguti. Kui monitooringu hetkel said noored tegevustele anda pigem subjektiivse hinde vastavalt tegevuse meeldivusele ja oletada, kas ühest või teisest oskusest võiks olla tööturule integreerumisel kasu, siis intervjuude tulemused räägivad juba teoks saanud lõimumisest. See annab intervjuudega kogutud andmetele suurima väärtuse.

### **3.7. Ettepanekud Phare noorte tööhõive projekti baasil**

Võttes aluseks süvaintervjuude analüüsil saadud tulemused, hõivebüroode juures juba toimivad meetmed ja teiste riikide positiivsed kogemused, võib magistritöö põhjal teha järgmised ettepanekud:

- Hõivebüroosse pöörduvale noorele töötule tuleks esmalt pakkuda nõustamist. Nõustamise puhul on olulised kaks aspekti: kutsenõustamine ja psühholoogiline nõustamine. Esimene peaks andma noorele selge ülevaate tema edasistest võimalustest tööturul ja aitama leida õige suund või valdkond, psühholoogilise nõustamise tulemusena peaks noor saama enda võimetest teadlikumaks ja püüdma jõuda oma eesmärkides selgusele. Psühholoogiline nõustamine peaks lisama ka julgust ja enesekindlust. Nõustamise käigus saab noore võimetest ja oskustest parema ülevaate ka konsultant, kes saab edaspidi sellest lähtuvalt suunata noort tööpraktikale, erialakoolitusele vm. Nõustamise tulemusi arvesse võttes koostatakse nõustaja / konsultandi poolt noorele personaalne tööotsimise kava. Kava rakendamise eelduseks on, et noor ise selles kirjapanduga nõus oleks ja seda aktsepteeriks. Kava peakski valmima nõustaja ja noore koostöös.
- Nõustamise tulemusena valminud personaalse tööotsimise kava alusel tuleks noorele pakkuda kohanemiskoolitust või suunata ta ettevõttesse praktikale, erialakoolitusele või teha konkreetseid tööpakkumisi. Juhul, kui noore väljavaateid tööturul võiks kohanemiskoolituse abil parandada, tuleks talle kindlasti seda võimalust pakkuda. Kohanemiskoolituse eesmärgiks ongi noorte hõiveoskuste parandamine ja informeerituse tõstmine. Esmakordselt tööturule sisenejale on abiks CV koostamine, tööintervjuu harjutamine, juriidiline nõustamine. Erinevus Phare projekti ülesehitusega on selles, et Phare puhul oli psühholoogiline nõustamine ja testid kohanemiskoolituse osa, siin aga on need tehtud juba personaalse tööotsingu kava koostamisel. Kohanemiskoolituse erinevate tegevuste valiku puhul konkreetsele noorele tuleks lähtuda personaalsest tööotsingu kavast, tagamaks suuremat paindlikkust ja aitamaks meetmeid täpsemini fookusseerida.
- Kui noor on oma hõivealaseid kompetentse kohanemiskoolituse kursustel lihvinud, peaks järgmise sammuna toimuma töö- või praktikakoha leidmine. Tööhõiveametid saaks siin näidata üles suuremat aktiivsust, luues kontakte kohalike ettevõtjatega. Toimiva praktikabaasi olemasolu hõivebüroo juures aitaks noortel omandada praktilisi tööoskusi ja -kogemusi. Praktikabaasil on mitu

eesmärki, mis lähtuvad erinevate noorte erinevatest vajadustest. Neil, kes antud ala on juba õppinud, on tarvis õpitut praktikas harjutada. Teinekord tuleb aga esmalt otsustada, kas antud valdkond üldse noorele sobida ja näiteks edasiõppimiseks huvi pakkuda võiks. Seetõttu peaks praktikakohad pakkuma lisaks tööpraktika teostamisele ka võimalust valdkonnaga esmatutvust sobitada. Tööhõiveametite roll praktikakohtade vahendamisel peaks olema aktiivne kolmepoolne koostöö, mis võtab arvesse nii tööturu nõudluse kui pakkumise poole vajadusi ja võimalusi.

Kokkuvõtvalt tuleb rõhutada aktiivsete tööpoliitika meetmete osatähtsuse suurendamise olulisust ja vajadust kasutada enam individuaalset nõustamist noorele töötule. Eesti kiire majanduskasvu tingimustes on eeldused aktiivsete tööpoliitika meetmete rakendamiseks eriti soodsad.

## KOKKUVÕTE

Käesolev magistritöö käsitleb noorte tööpuuduse temaatikat. Magistritöö eesmärgiks oli analüüsida Phare projekti raames noortele suunatud hõivepoliitilisi meetmeid ja teha selle põhjal ettepanekuid spetsiaalselt noortele suunatud hõivemeetmete rakendamiseks kohalike tööhõivebüroode juures. Magistritöö lähtus eeldusest, et noored on täiskasvanutega võrreldes tööturul teistsugusel lähtepositsioonil ja teistsuguste vajadustega grupp. Töö teoreetilisteks lähtekohtadeks olid noorte tööpuuduse teoreetilised käsitlused ja varasemad uuringud antud valdkonnas, empiiriliseks aluseks süvaintervjuud 2004. aastal toimunud Phare Noorte Tööhõiveprojekti osalenutega. Phare projekti näol on tegu seni suurima noorte töötute abistamiseks mõeldud hõiveprojektiga Eestis, kuhu oli kaasatud 517 noort kolmes piirkonnas: Ida-Virumaal, Kagu-Eestis ja saartel. Projekti teostus oli koostöö erinevate partnerite ja kohalike hõiveametite töötajate vahel. Noorte suhteliselt kõrget tööpuudust arvestades on magistritöö autori hinnangul vajadus noortele suunatud hõivemeetmete järgi tugev ja seni projektipõhiselt läbi viidud tegevusi tuleks kohalike hõiveametite juures rakendada pidevate tegevustena.

Töö aluseks olev empiiriline uuring oli tehtud kvalitatiivset meetodit kasutades. Kvalitatiivsetes uuringutes kasutatakse sageli meetodina süvaintervjuud, kus vastajad saavad olla uurijale silmadeks ja kõrvadeks, nad võivad mõne sekundiga sõnastada hulgaliselt vaatlusandmeid, mille kogumine uurijal enesel võtaks aega mitu nädalat või kuud. Kvalitatiivne analüüs on loominguine, avatud meetod, mille põhiliseks andmeallikaks on otsesed tsitaadid. Lahtiste vastustega küsimused pakuvad võimalusi tõlgendusteks ja uuteks ideedeks. Intervjuude käigus kogutud tekstimaterjali töötlemisel ja interpreteerimisel on uurija kasutanud fenomenoloogilist analüüsistrateegiat, analüüsi teostamiseks on kasutatud temaatilist analüüsi.

Autor on viinud läbi 11 temaatilist intervjuud Phare hõiveprojekti osalenud noortega. Töö eesmärgist lähtuvalt otsiti intervjuudes vastuseid järgmistele küsimustele: Missugused kogemused on Phare projektis osalenud noortel töötajatel kohalikust tööhõiveametist? Missugusteks hindavad noored projekti erinevaid osi ja pakutud

tegevuste kasulikkust töö leidmisel? Missugused on nende ettepanekud noorte hõivepoliitika kujundamiseks?

Enne nimetatud uurimisküsimuste juurde asumist on teaduskirjanduse abil loodud raamistik noorte tööpuuduse kui keeruka sotsiaal-psühholoogilise probleemi paremaks mõistmiseks. Noorte hõiveolukorra kirjeldamiseks on esitatud statistiline ülevaade tööpuudusest Eestis ja toodud võrdlevaid andmeid Euroopa Liidu vastavate näitajate lõikes. Intervjuutulemuste kõrval on autor analüüsi mitmekesistamiseks kasutanud Phare projekti meeskonna poolt teostatud tagasiside monitooringu tulemusi. Suurimaks probleemiks empiirilise osa teostamisel kujunes respondentide kättesaadavus. Autor soovis uuringusse kaasata võimalikult erineva tausta ja töökogemusega noori. Tööturul vähemedukad ei olnud intervjuu tegemisest huvitatud, siiski õnnestus viimaks leida kaks respondenti, kes olid nõus rääkima oma pikaajalistest tööotsingutest. Autori jaoks oli intervjuude läbiviimine, töö tekstidega ning tulemuste analüüsimine kõige huvipakkuvam osa.

Magistritöö tarbeks läbi viidud kvalitatiivuuringu tulemused on esitatud intervjuudes käsitlemist leidnud teemade kaupa. Autor on jaganud teemad nelja kategooriasse: tagasiside kohaliku tööhõiveameti tegevusele ja noorte ettepanekud tööhõiveameti tegevuse parendamiseks, hinnangud Phare tööhõiveprojekti kohanemiskoolituse erinevatele osadele, tagasiside erialakoolitusele ja tööpraktikale ning neljandaks muud noorte tööpuuduse uurimise seisukohast huvipakkuvad küsimused.

Hinnangutes kohaliku tööhõiveameti tegevusele olid noored võrdlemisi kriitilised, peamise probleemina toodi välja hõiveametnike passiivsus. Käesoleval aastal on seoses üleminekuga individikesksele lähenemisele kavas põhjalikult muuta ka tööhõiveametite töökorraldust ja reformida senist meetmete pakkumise süsteemi. See loob head eeldused tulevase tegevuse efektiivsemaks muutmiseks. Noorte ettepanekutes nimetati enim personaalse nõustamise vajalikkust. Leiti, et noored vajavad rohkem konsultatsiooni tööturul pakutavate võimaluste kohta, sest noorte teadlikkus ja kogemused on väiksemad. Samas tunnistasid noored ise ka vajadust omapoolse aktiivsema tegutsemise järele. Mitu respondenti tegi ettepaneku

tööhõiveametite ja kohalike tööandjate vahelise koostöö tugevdamiseks. Siin saaks tööhõiveamet olla ühendussillaks ettevõtjate ja noorte vahel, sest ilma riigipoolse koordineerimiseta ei saa praktikakohtade süsteem efektiivselt toimida. Phare projekti sattusid noored kohaliku tööhõiveameti kaudu ja võimalust projektis kaasa lüüa nimetasid nad kui parimat asja, mis nad hõiveametist said.

Muljed kohanemiskoolitusest tervikuna on positiivsed, kiideti projekti korraldust ja teostajaid. Projekti suurima väärtusena nimetati enesekindluse taastamist, julguse ja aktiivse eluhoiaku leidmist. Ka aineiline külg oli märkimisväärselt oluline, paljud vastajad mainisid koolituse puhul toitlustamise ja transpordihüvitise vajalikkust.

Kohanemiskoolituse tegevuste lõikes võib olulisemate järeldustena tuua välja järgmist: enim jäädi rahule testide ja nõustamise osaga. Psühholoogiline nõustamine õpetas noori end paremini tundma. Tööintervjuu harjutamine ja videotreening leidsid vastakat vastuvõttu: mõne noore hinnangul oli see vajalik julguse kogumiseks ja tegelikust tööintervjuust ettekujutuse saamiseks, teiste arvates oli tegu rohkem meelelahutusega. CV kirjutamise ja arvutikoolituse puhul tuleb välja suurim erinevus regiooniti. Saartel ja Ida-Virus hinnati tegevust väga vajalikuks ja kiideti selle läbiviimist, Kagu-Eestis tehti pisut kriitikat kursuse läbiviimisele. Noorte seas on üsna levinud ilma lepinguta töötamine, vähe teatakse oma õigusi. Kõik respondendid pidasid juriidilist nõustamist väga kasulikuks, selle teostajad said kiitvad hinnangud kõigis regioonides. Tööklubide ja tuutorite küsimuses oli erinevus monitooringu tulemustes ja intervjuudel kogutud andmetes kõige suurem. Vahetult peale projekti teostatud monitooringus väljendasid paljud oma rahulolu tööklubide ja tuutoritega, süvaintervjuul ei saanud tööklubide kohta mingit tagasisidet, sest ükski respondent ei olnud seal käinud.

Erialakoolitusega jäädi valdavalt rahule, vaid üks respondent nimetas erialakoolitust vähe-efektiivseks. Koolituse, nagu ka tööpraktika puhul sõltus rahulolu ootustest, mõnel juhul ei olnud noorel koolitusel või praktikakohal pakutavast päris õige ettekujutus. Mõned vastajad avaldasid kahetsust, et neile ei olnud projekti raames

sobivat praktikakohta leitud. Siinkohal tuleks tööhõiveametitel näidata üles suuremat aktiivsust tööpakkujatega kontaktide loomisel ja praktikabaasi täiendamisel.

Võttes aluseks intervjuude tulemused, hõivebüroode juures juba toimivad meetmed ja teiste riikide positiivsed kogemused, on magistritöö põhjal tehtud järgmised ettepanekud:

- Hõivebürosse pöörduvale noorele töötule tuleks esmalt pakkuda nõustamist, mille puhul on olulised kaks aspekti: kutsenõustamine ja psühholoogiline nõustamine. Nõustamise käigus saab noore võimetest ja oskustest parema ülevaate ka tema konsultant, kes saab edaspidi noorele pakutavaid tööpoliitika meetmeid täpsemini fokuseerida;
- Juhul, kui noore väljavaateid tööturul võiks kohanemiskoolituse abil parandada, tuleks talle kindlasti pakkuda võimalust selles osalemiseks. Kohanemiskoolituse erinevate tegevuste valiku puhul konkreetsele noorele tuleks lähtuda personaalsest tööotsingu kavast;
- Eriala omandanud noortele tuleks pakkuda võimalust õpitut praktikas harjutada, ilma erialata noortel aidata otsida, missugune valdkond sobida võiks. Selleks peaks praktikakohtades lubatama võimalust valdkonnaga esmatutvust sobitada. Tööhõiveametite roll praktikakohtade vahendamisel peaks olema aktiivne kolmepoolne koostöö, mis võtab arvesse nii tööturu nõudluse kui pakkumise poole vajadusi ja võimalusi.

Kokkuvõtvalt tuleb rõhutada aktiivsete tööpoliitika meetmete osatähtsuse suurendamise olulisust ja vajadust kasutada enam individuaalset nõustamist noorele töötule. Eesti kiire majanduskasvu tingimustes on eeldused aktiivsete tööpoliitika meetmete rakendamiseks eriti soodsad.

Tööpuudus on kompleksne probleem, millega kaasnevad nii individuaalsed kui sotsiaalsed riskid. Tööpuuduse põhjused ja tagajärjed võivad olla väga erinevad, samuti tööpuuduse leevendamiseks väljatöötatud poliitikad. Käesolevas magistritöös on uuritud noorte tööpuudust, selle põhjuseid ja tagajärgi ning võimalikke lahendusi. Töös on keskendutud ettepanekutele hõivepoliitiliste meetmete arendamiseks noortele

töötutele. Eesti majandus on kiire arengu faasis, samuti areneb ja muutub pidevalt olukord tööturul. Tööpoliitiliste meetmete arendamiseks ühiskondlikele ja majanduslikele tingimustele vastavalt tuleb antud teemat kindlasti edasi uurida.

## SUMMARY

Master's thesis *Youth unemployment and employment policy - prospects of improvement based on Phare youth employment project* examines the questions related to unemployment of youth. The aim of the thesis was to analyse the outcomes of Phare youth employment project and make proposals for implementation of specifically youth-orientated employment measures on the level of the local employment offices. The premise of the thesis was that youth, as a group, has a different starting position in the labour market compared to adults and its needs are not the same.

Even though youth are a specific and a risk group there is no youth-orientated employment policy in Estonia. Nevertheless, many short-term projects have been implemented. So far the most extensive project orientated towards unemployment of young people in Estonia was financed by Phare and took place in 2004 in three regions – North East Estonia, South East Estonia and on islands involving 517 young people registered by the local employment offices.

Taking into account the fact that unemployment among youth is relatively high the author of this thesis finds that there is a need for youth-orientated employment measures. The measures that have been implemented so far only on a basis of separate projects should actually be implemented continuously on the level of local employment offices.

For empirical research the author of the thesis conducted 11 in-depth interviews with the young people participating in Phare employment project. In view of the aim of the thesis the interviews focused on answering the following questions: What is the experience of young job seekers who participated in Phare project with the local employment offices? How do young people evaluate different elements of the project and usefulness of the offered activities as to finding work? What are their proposals as to shaping youth employment policy? Prior to tackling these questions, a framework based on scientific literature is outlined to understand better the youth unemployment as complex socio-psychological problem. To describe youth employment situation, the

statistical data of unemployment in Estonia and comparative relevant data of European Union is summarised. The author of the thesis has also used the results of the feedback monitoring by Phare project team to diversify the analysis.

Taking into consideration measures already in place, examples of other countries and positive experience of projects implemented so far, the following conclusions or proposals can be made based on the Master's Thesis:

- A young unemployed person should first of all receive guidance in the employment office. This includes two types, vocational and psychological guidance. The former should give a clear overview of his/her further possibilities in the labour market and help him/her to find a right direction or field of work. The latter should help the young person to become more aware of his abilities and to clarify his/her objectives. In addition, psychological guidance should give the young person more courage and reinforce self-confidence. Thanks to this the consultant should also get a better overview of the abilities of the young person so that in the future s/he can propose him/her occupational training, professional training, etc. Based on this the consultant draws up a personal job seeking plan. The prerequisite of its implementation is that the young person agrees with this plan and accepts it. The plan should be anyhow the results of collaboration between the consultant and the young person.
- Based on the personal job seeking plan made as a results of guidance the young person should be offered adaptation training, internships in the enterprises, professional training or concrete job. In case it is clear that adaptation training could improve the young person's prospects in the labour market, this training should be without doubt offered. The aim of this kind of training is to improve the employment abilities of the young people and give them information. A person entering labour market for the first time profits from help with writing a CV, practicing job interview skills, and legal counseling. The difference from structure of the Phare project is that in case of the Phare project the psychological guidance and tests were part of the adaptation training but here they are already carried out as

part of drawing up the personal job seeking plan. What activities offered through adaptation training are chosen for a concrete young person should follow from his/her personal job seeking plan. This would insure more flexibility and help to target the measures better.

- When the young person has already improved his/her employment skills through adaptation training the next logical step should be finding a job or an internship. Local employment offices could be more active in establishing contacts with local enterprises. A functional database of available internships kept by employment offices would help young people to gain practical job skills and experience. This database would have multiple aims considering different needs of different young people. Those who already have received vocational training need to put those skills into practice. Sometimes it is first needed to decide whether a work is suitable for a young person or does it interest him/her to study further. Due to this the internships should also offer a possibility to familiarize oneself with the field for the first time next to gaining practical work experience. The role of the employment offices should be active trilateral cooperation that takes into account the needs and possibilities of those on the demand and offer side of the labour market.

In summary, the significance of increasing the emphasis on active employment policy measures and the need to use personal guidance of young unemployed persons should be highlighted. Bearing in mind the conditions related to quick economic growth of Estonia the prerequisites for implementing active employment policy are especially favourable.

## Kasutatud kirjandus

**Bertram, Hans** (1994). Youth: Work and unemployment – A European perspective for research, kogumikus *Youth Unemployment and Society*, ed. by Anne C Petersen & Jeylan T. Mortimer, Cambridge University Press

**Bosch, Gerhard** (2001). Die Zukunft der Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche in Deutschland, kogumikus *Strategien gegen Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich*, Hrsg. Claus Groth & Wolfgang Manning, Europäischer Verlag der Wissenschaften, Frankfurt am Main

**Brussels European Council: Presidency Conclusions** (2006).

[http://www.consilium.europa.eu/cms3\\_applications/applications/newsRoom/loadBook.asp?BID=76&LANG=1&cmsid=347](http://www.consilium.europa.eu/cms3_applications/applications/newsRoom/loadBook.asp?BID=76&LANG=1&cmsid=347)

**Coleman, James** (1994). Social capital, human capital, and investment in youth, kogumikus *Youth Unemployment and Society*, ed. by Anne C Petersen & Jeylan T. Mortimer, Cambridge University Press

**de Goede, Martijn et al.** (1996). Questions on youth unemployment, identity formation and policy, kogumikus *Youth: Unemployment, Identity and Policy*, ed. by Martijn de Goede, Ashgate Publishing Company

**Eamets, Raul jt** (2003). Aktiivse tööpoliitika tulemuslikkuse analüüs Eestis  
[http://www.praxis.wv/praxis/admin/texts/Lyhikokkuvõte\\_veeb.pdf](http://www.praxis.wv/praxis/admin/texts/Lyhikokkuvõte_veeb.pdf)

**Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium** (2003). Pikaajaline töötus Eestis  
<http://www.sm.ee/esttxt/pages/goproweb0674> 28.12.2005

**Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium** (2005). Esimesest jaanuarist jõustub uus tööturuteenuste ja -toetuste seadus <http://www.sm.ee/esttxt/pages/news0600>

**Estonian National Development Plan for the Implementation of the European Union Structural Funds. Single Programming Document 2004-2006,**

[http://www.struktuurifondid.ee/failid/ESTONIA\\_SPD\\_2004\\_2006.pdf](http://www.struktuurifondid.ee/failid/ESTONIA_SPD_2004_2006.pdf)

**Euroopa                      Noortepoliitika                      Valge                      Raamat                      (2001)**

<http://www.hm.ee/index.php?045053>

**European Commission** (1999). Implementing the European employment strategy. The challenges of integrating young people into the labour market, long-term unemployment and equal opportunities, Employment and Social Affairs, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

**Fend, Helmut** (1994). The historical context of transition to work and youth unemployment, kogumikus *Youth Unemployment and Society*, ed. by Anne C Petersen & Jeylan T. Mortimer, Cambridge University Press

**Froschauer, Ulrike; Lueger, Manfred** (2003). Das qualitative Interview, Facultas Verlags- und Buchhandels AG, WUV-Universitätsverlag, Wien

**Furnham, Adrian** (1994). The psychosocial consequences of youth unemployment, kogumikus *Youth Unemployment and Society*, ed. by Anne C Petersen & Jeylan T. Mortimer, Cambridge University Press 1994

**Hamilton, Stephen** (1994). Social roles for youth: Interventions in employment, kogumikus *Youth Unemployment and Society*, ed. by Anne C Petersen & Jeylan T. Mortimer, Cambridge University Press

**Hess, Laura; Petersen, Anne; Mortimer, Jeylan** (1994). Youth, unemployment and marginality: The problem and the solution, kogumikus *Youth Unemployment and Society*, ed. by Anne C Petersen & Jeylan T. Mortimer, Cambridge University Press

**Kaufmann, Jean Claude** (1999). Das verstehende Interview. Theorie und Praxis, UVK Universitätsverlag Konstanz GmbH, Konstanz

**Kivimäe, Anne** (2003). Noorte tööhõive, vana.hm.ee/uus/hm/client/download.php?id=796

**Kohlbacher, Florian** (2005). The Use of Qualitative Content Analysis in Case Study Research. Forum: *Qualitative Social Research* 7(1), Art.21 <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte71-06/06-1-21-e.htm>

**Leping, Kristjan-Olari** (2004). Aktiivse tööpoliitika mõju hindamine Eesti näitel: dissertatsioon magister artium kraadi taotlemiseks majandusteaduses. Tartu Ülikool, majandusteaduskond, rahvamajanduse instituut, majandusteooria õppetool. Tartu: Tartu Ülikool

**Mackenzie, Donald** (2004a) Labour Market Measures Report: Support to the Youth Employment at North-East Estonia, South Estonia and Islands. Phare Noorte Tööhõive Projekti materjalid

**Mackenzie, Donald** (2004b) Background Report: Support to the Youth Employment, North-East Estonia, South-Estonia and Islands. Phare Noorte Tööhõive Projekti materjalid

**Meeus, Wim; Dekovic, Maja** (1996). Unemployment, psychological well-being and identity development in adolescence, kogumikus *Youth: Unemployment, Identity and Policy*, ed. by Martijn de Goede, Ashgate Publishing Company

**Mortimer, Jeylan** (1994). Individual differences as precursors of youth unemployment, kogumikus *Youth Unemployment and Society*, ed. by Anne C Petersen & Jeylan T. Mortimer, Cambridge University Press

**OECD Employment Outlook** (1996). OECD

**OECD Employment Outlook** (1993). Active Labour Market Policies: Assessing Macroeconomic and Microeconomic Effects  
<http://www.oecd.org/dataoecd/59/23/2485416.pdf> 12.03.2005

**Patton, Michael Quinn** (1991). How to use Qualitative Methods in Evaluation?, 7th ed., *Center for the Study of Evaluation*, University of California, LA. Sage Publications, Newbury Park, London, New Delhi

**Seadus “2004.aasta riigieelarve”** (2003). Eesti Vabariigi Rahandusministeerium  
<http://www.fin.ee/?id=7963>

**Seale, Clive** (1999). The Quality of Qualitative Research, Sage Publications, London, Thousand Oaks, New Delhi

**Spruijt, Ed; de Goede, Martijn** (1996). Family relations and youth unemployment, kogumikus *Youth: Unemployment, Identity and Policy*, ed. by Martijn de Goede, Ashgate Publishing Company

**Talur, Piret** (2003). Üleriigilised noorsootöö ümarlauad. Eesti Noorsootöö Keskus  
<http://www.entk.ee/?i=53> 28.12.2005

**Te Grotenhuis, Hannie; Meijers, Frans** (1994). Societal consequences of youth unemployment, kogumikus *Youth Unemployment and Society*, ed. by Anne C Petersen & Jeylan T. Mortimer, Cambridge University Press

**Tööjõud 2002, Eesti Statistikaamet, Tallinn**

**Tööturuamet** (2005). Statistikaamet: Viimase viie aastaga on töötus vähenenud ligi kaks korda [http://www.tta.ee/index.php?id=11&uudis\\_id=218](http://www.tta.ee/index.php?id=11&uudis_id=218)

**Venesaar, Urve jt** (2004). Pikaajaline töötus Eestis, Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium, Tallinna Tehnikaülikooli Eesti Majanduse Instituut, Tallinn

**Vihalemm, Triin** (2006). Standardiseerimata intervjuu: meetodite intensiivkursus, Ajakirjanduse ja kommunikatsiooni osakond, Tartu  
[http://www.jrnl.ut.ee/MKUM/intensiivkursus2006/intervjuu\\_loeng\\_5veebbruar.ppt](http://www.jrnl.ut.ee/MKUM/intensiivkursus2006/intervjuu_loeng_5veebbruar.ppt)

**Õunapuu, Lembit** (2005). Kasvatusteaduse metodoloogia. andmete analüüs ja interpreteerimine, Viljandi Kultuuri Kolledz, õppematerjal  
[http://kultuur.edu.ee/muusika\\_opmat/Oppematerjalid/Teadustoo%20mat.%20opik%20Ounapuu/40-46\\_%20AndT%F6%F6tlTehn.doc](http://kultuur.edu.ee/muusika_opmat/Oppematerjalid/Teadustoo%20mat.%20opik%20Ounapuu/40-46_%20AndT%F6%F6tlTehn.doc)

**Eesti Vabariigi Tööhõive tegevuskava 2004**

[http://www.sm.ee/est/HtmlPages/tooh%C3%B5ivetegevuskava2004uus/\\$file/t%C3%B6%C3%B6h%C3%B5ive%20tegevuskava%202004%20uus.doc](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/tooh%C3%B5ivetegevuskava2004uus/$file/t%C3%B6%C3%B6h%C3%B5ive%20tegevuskava%202004%20uus.doc)

## LISAD

### ***Lisa 1 Tööpuuduse ja tööturuga seotud mõisted***

Käesolevas magistritöös leiavad vastavalt Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) definitsioonidele kasutamist järgmised tööturuga seotud mõisted: Töötaja ehk (tööga) hõivatu on isik, kes vaadeldaval perioodil töötas ja sai selle eest tasu kas palgatöötajana, ettevõtjana või vabakutselisena. Töötaja on ka isik, kes töötab otsese tasuta pereettevõttes või oma talus, või ei tööta ajutiselt. Töötuks peetakse inimest siis, kui ta vastab kolmele tingimusele: on ilma tööta, on töö leidmisel valmis kohe (kahe nädala jooksul) tööd alustama, ning otsib aktiivselt tööd. Eesti vabariigi Sotsiaalministeerium on defineerinud pikaajalist töötut kui töötut, kes ei ole olnud hõivatud töö või tööga võrdsustatud tegevusega vähemalt 12 kuud. 16-24 aastane noor on pikaajaline töötu juhul, kui ta ei ole hõivatud töö või tööga võrdsustatud tegevusega vähemalt 6 kuud. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni selgituse järgi on majanduslikult aktiivne rahvastik ehk tööjõud isikud, kes soovivad töötada ja on võimelised töötama. Tööjõud on hõivatute ja töötute summa. Mitteaktiivne rahvastik - isikud, kes ei soovi töötada või ei ole selleks võimelised. Tööealise rahvastiku hulka loetakse inimesed vanuses 15-74. Tööhõive määr on hõivatute osatähtsus tööealises rahvastikus. Tööjõus osalemise e aktiivsuse määr on tööjõu osatähtsus tööealises rahvastikus. Töötuse e tööpuuduse määr on töötute osatähtsus tööjõus.

Tööturuteenus on teenus, mida osutatakse töötule ja tööotsijale töö leidmiseks ja tööalase arengu soodustamiseks ning tööandjale sobiva tööjõu saamiseks; ILO definitsiooni täpsustab Eesti Sotsiaalministeeriumi (2005) poolt kasutatav definitsioon järgmiselt: Töötu on isik kes on töötuna arvele võetud ja otsib tööd. Töötu otsib tööd, kui ta täidab individuaalset tööotsimiskava ning on valmis vastu võtma sobiva töö ja kohe tööle asuma.

## ***Lisa 2 Intervjuu kava***

Respondendi kokkupuuted Tööhõiveametiga enne projekti algust ja hinnang ametile

Tagasiside Phare projekti kohanemiskoolituse tegevustele: nõustamine, tööintervjuu, arvutikoolitus, juriidiline nõustamine, tööklubid ja tuutorid

Tagasiside ja hinnang erialakoolitusele, juhul kui osales

Tagasiside ja hinnang praktikale, juhul kui osales

Teised huvipakkuvad teemad: rahulolu esimese töökohaga, välismaale minek, milliseid meetodeid kasutab töö otsimiseks, tulevikuplaanid

### **Lisa 3 Intervjuu transkriptsioon**

**Intervjuu koht: Järve keskus, Tallinn**

**Intervjuu aeg: 3.märts 2006, kell 18.00-18.55, kestus: 55 minutit**

**Respondent meessoost, 22 aastane, pärit Kagu-Eestist**

*Intervjueerija (E) räägib intervjuu eesmärgist, palub luba lindistamiseks ja hilisemaks respondendi tsiteerimiseks.*

*Intervjueeritav on tähistatud I*

E Palun räägi, kuidas sa sinna Phare projekti sattusid?

I Ma sattusin sinna Tööhõiveameti kaudu. Käisin iga kuu seal, nagu töötud käivad, ma olin töötu siis. Ja ma tahtsin mingitele kursustele minna. Ma tahtsin palkmaja kursustele minna. Aga see ei olnud siis võimalik. Siis ma uurisin teisi kohti, sest ma tahtsin midagi juurde õppida. Siis ma läksin selle nõustaja juurde ja see nõustaja ütles mulle konkreetselt, et miks teil seda koolitust vaja on? Et mul oli siis nagu ehitaja paber käes, ma olin lihtehitaja. Et miks te nagu ehitajana tööd ei otsi endale? Ma ütlesin, et otsin küll, aga noh, ma tahan midagi juurde õppida. Ma tean, milline on töö ehituse peal - lähed sinna ja küsitakse kohe, et mida sa oskad? Ma ütlesin, et oskan kõike. Aga seal peaks olema mingi konkreetne valdkond, mida sa teed, mida sa teha tahad. Et mõtet on siis, kui sa teed nagu ühte asja. Nagu näiteks praegugi, ma teen ainult ühte asja. Sellepärast ma tahtsin mingeid kursusi ka nagu. Aga sel ajal ei olnud selleks võimalusi. Ja siis tuligi see projekt. Ma ei olnud enne sellest midagi kuulnud, see tuli täitsa lambist. Mulle helistati, et kas te tahate osaleda. Ma ei mäletagi... lihtsalt öeldi, et uurige. Siis ma käisingi kellegi juures ja uurisin. Küsisin, et millest see koosneb ja mida seal nagu õpetatakse. Ja siis räägiti. Nii ma mõtlesin, et miks mitte.

E Kaua sa seal hõiveametis juba olid olnud?

I Et kaua ma "arvel olin"? Seda ma küll ei oska täpselt öelda...

E Nii ligilähedaselt?

I Mul oli siis, mul oli suht keeruline aeg. Et ma olin sõjaväest tulnud ja ma tahtsin kooli saada sisse aga sinna ma ei saanud kuhu ma tahtsin. Ja siis ma võtsin ennast töötuks. Aga ma ei oska öelda, võibolla mingi 4-5 kuud. Sest 6 kuud on see aeg, mil nad raha maksavad. Ja mul meenub, et siis ma enam seda toetust ei saanud. Võibolla umbes 4-5 kuud hiljem liitusin selle projektiga.

E Kus sa sõjaväes olid?

I Tallinnas. Mul oli alguses kohe soov saada kodust kaugele. Ma ei tea, mulle ei meeldi nagu kodu lähedal. Siis sa oled kogu aeg kodus ja kodus. Ma peale põhikooli läksin kutsekooli. Tartusse, ehitust õppima. Ja kool sai läbi, siis läksin sõjaväkke. See oli jah Tallinnas. Ma peale sõjaväge nagu Tallinna ja selle ümbrust eriti ei uurinud. Selliste plaanidega, et siia tulla, seda nagu ei olnud.

E Aga lõpuks ikkagi sattusid siia?

I No oli selliseid asju, et oleks nagu võinud tulla. Selliseid väikseid asju ikka on. Et päris käed taskus lambist ma nagu ei tulnud.

E Räägime sellest Phare koolitusest. Seda esimest osa nad nimetasid kohanemiskoolituseks, seal oli psühholoogilised testid, arvuti.. Ma loetlen, et sul paremini meelde tuleks.

I Ma ütlen, et see alguse värk meeldis mulle kõige rohkem, see oli nagu kõige parem.

E Räägi sellest palun lähemalt. Mis sulle kõige rohkem meeldis?

I Õppejõud meeldis väga, ta oli hästi tore, teadis, mis meiega rääkida, see oli väga hea. See aitas mind, oli abiks. Seal oli igasuguseid teemasid. See oli seal Väimelas. Alguses hakkaski pihta selle psühholoogilise värgiga. Siis tulid intervjuu proovid. Et kui tahad nagu tööle minna.

E Võtame seesama videotreening, kuidas see meeldis?

I Ma ütlen selle kohta, et enne seda videotreeningut olid meil need testid ja värgid, mis me tegime seal. Et see nagu mõjus kõikidele inimestele, et nad julgesid öelda, mis nad mõtlesid. Ma ise ka, küsisin kohe, nii kui meil see kursus hakkas, see videotreening, umbes kohe löödi kaamera näkku. Ma ütlesin, et laske meil ikka kohaneda ka. Osad olid seal väga tagasihoidlikud ikka.... Ma ise imestasin ka, et nii kui ruumi tulime, kohe löödi kaamera näkku ja filmiti seal. Ma küsisin, et mis värk on, et kohe niimoodi filmite kõike, ja ta ütles, et umbes peabki niimoodi olema.

E Okei. Kas teil tekkis seal grupitunne ka? Palju teid grupis oli?

I Ma ei oska öelda, no ikka oli... 30 oli küll. Grupid olid ikka päris korralikud, oma tutvusringkond ja... Lõpupoole ikka tekkisid. Osad said seal väga pahaseks üksteise peale ja ma ei tea.

E No?

I Grupid tekkisid

E Ma mõtlesin küll rohkem seda, et kas tekkis nagu selline hea õhkkond, kõik omavanused ja..

I Kuidas nüüd öelda, ma ei teagi, ühed olid need... Kaks gruppi oli põhimõtteliselt. Ühed olid need, kes nagu rohkem töötasid kaasa ja teine oli nagu rohkem vaiksem pool. Nii ma oskan seda seletada

E Selge. Esimene osa oli see kohanemiskoolitus, seal oli ka arvutikoolitus, kuidas see oli, oli see asjalik?

I Tegelikult oli küll, tuletas nagu meelde. Asi on selles, et ma olen arvutiga nagu väga vähe kokku puutunud. Et põhimõtteliselt ta kindlasti... Ma sain ilusti hakkama. Paljud olid meil sellised, kes ei saanud hakkama. Ja tegelikult see õppejõud oli selline, ta ei olnud normaalne. Oleks pidanud parem õppejõud olema

E Mis siis teisiti oleks võinud olla?

I Esiteks ta oli natuke ülbe ja... No oleks pidanud rohkem asju lahti seletama. Seal oli inimesi, kes võibolla esimest korda puutusid arvutit. Või väga vähe on puutunud. Et nendel oli nagu raskem. Ta näitas seal nippe ja värke, kõik muidugi ahhetasid. Mis ma veel tema kohta öelda oskan... Ma arvan, ta oleks pidanud rohkem seletama lihtsalt.

E Okei. Te tegite CVD seal ka?

I Jah.

E On sul sellest oskusest ka abi olnud?

I Ma ei mäletagi... Minu arust mul oli juba enne seda CV koostatud. Kusjuures mulle helistati isegi ükskord. No sinna... Ma lihtsalt ütlesin, et ma uurin seda asja ja sinna see jäi.

E Ahah, tähendab, sa saatsid kuhugi oma CV ja siis sulle helistati?

I Ei, mul oli CV üleval.

E Selge. Ja CV oli sul üleval kus?

I CV-keskuses oli. Mulle helistas üks Tartu firma. Ma küsisin, kas neil midagi Tallinnas ka on. Nad ütlesid, et midagi nagu on, aga et põhimõtteliselt tahavad Tartusse.

E Aga siis sa juba teadsid, et tahad Tallinnasse tulla?

I Jah. See nagu aitas küll, seal seletati see CV asi hästi lahti, kõigile arusaadavaks. Minu jaoks oli ta jah... Ma olin sellega enne juba tutvunud. Teiste jaoks oli ta võibolla natuke keerulisem.

E Hüva. Kas selles esimeses osas teile hüvitati ka transport ja söömine?

I Jah. See oli jah hea.

E See oli vist ka vajalik neile, kes väljaspoolt Võrut tulid. Kas oli oluline, et hüvitati?

I Jah, kindlasti see oli oluline. Paljud poleks muidu saanudki tulla. Paljud hakkasid juba hommikul kell 6 tulema, isegi varem. Üks ütles, et ta teeb hommikul veel mingeid toimetusi. Üks inimene oli jah selline täitsa eriline. Aga ta oli ka ainult alguses. Ta tuli tõesti väga kaugelt. Ma ise ka imestasin, tal oli vaja hommikul veel loomi ka talitada.

E No siis ta oli vast harjunud vara tõusma...

I Seda küll, aga ikkagi, sõita seal bussiga veel mitukümmend kilomeeterit. See oli paljudele väga oluline.

E Kui see esimene osa ära lõppes, siis osad suunati mingile erialakoolitusele.

I Seal oli igasugused sellised... Näiteks Väimela mingist firmast üks juhataja tuli rääkima meile. Siis kes meil seal veel käisid... Igatahes mingeid tegelasi käis seal päris palju. Need toimusid seal Väimelas seal taga, mõisahoonetes. Eks need Võru inimesed räägivad täpsemalt. Mulle nüüd ei meenuki, mis meil seal kõik oli.

E Inimesed käisid rääkimas ja tutvustamas kohalikke ettevõtteid, et mis seal tehakse?

I Jah.

E Kas see oli siis ka asjalik info, et vot sa said teada midagi olulist?

I See oli ikka asjalik jah. Seal juhataja rääkis, kuidas tema juurde tulevad töötajad. Mida nad räägivad ja kuidas neil firmal läheb. Kõik räägiti nagu lahti.

E Selge. Aga osades kohtades käisid noored ka konkreetsetel erialakursustel, näiteks osad poisid käisid ehituskursustel. Kas sina käisid ka mingil erialakursusel?

I Ei käinud. Midagi nad seal pakkusid, aga meil ehitust küll ei olnud. Aga teenindajaid oli küll. Aga seal tuli mingi paus vahele, see ei tulnud kohe, mingi poole kuu või kuu aja pärast tuli.

E Kas selle projekti raames sulle pakuti mingit töökohta ka, või hõiveameti kaudu?

I Tööhõive kaudu küll mitte. Seal öeldi et vaadake neid kuulutusi, äkki on seal midagi. Eks ma ikka neid vaatasin. Mul on Võrus üks töökogemus, mis lõppes halvasti. Või noh, ei lõppenud halvasti aga mulle ei jäänud sellest head muljet. Sinna ma nagu ei tahtnud tagasi minna.

E Mis valdkonnas see oli?

I Ehitus. Ega Võrus ei saagi muud teha. Mul oli mõte minna... Ma tahtsin kohe minna, mitte kohe, aga mul oli huvi minna mingi konkreetse ala peale. Ja ma kartsin, et nende kaminat ja ahjudega ma võin nagu hätta jääda. Et mul oli üks tuttav, kes ehitab ise ja mustalt teeb seda asja. Tema juurde ma oleks saanud. Aga sinna ma ei läinud. Ja teine asi oli see, et selle projekti raames tekkis ka selline asi, et minge praktikale, siis see firma saab ka nagu toetust. Ja noh, selle inimese juurde ma poleks saanud minna, sest ta poleks seda toetust saanud.

E Selge, aga kas sa kuhugi mujale läksid praktikale?

I Ma helistasin igale poole, FIEdele näiteks. Nad ütlesid, et nad ei võta sellist asja. Üks FIE siit tallinnast ütles, et selline amet läheb ainult isalt pojale. Et niimoodi öeldi mulle. Ja siis ma sattusin siia firmasse. Selle firma andmeid sain ma oma onu kaudu. Onu oli kuskil objektis siin Tallinnas ja sai selle firma andmed, kirjutas üles ja siis ma helistasin neile. Ja ma küsisin kohe alguses selle praktika kohta. Nagu selle projekti kaudu. Ja firma ütles, firma ei olnud nagu selle vastu, see paar paberit juurde määrada, neile oli see nagu ükskõik. Siis ma uurisin sealt, et kas mul on võimalik minna Põhja-Eestisse? Nad ütlesid mulle, et sinna nad ei anna toetust. See asi jäi mul nagu selle taha. Ja siit firmast mulle öeldi, et töömehi nad nagu võtavad.

E Et nad võtaks sind nagu tööle, mitte praktikale?

I Ei, selles mõttes, et ükskõik, küll nad selle praktikapaberi oleks ära teinud. Ta ütles lihtsalt, et töömehi on mul vaja. Tulge. Siis ma tulin siia kohe tööle.

E Ja nüüd sa oled selles samas kohas?

I Jah.

E Okei

I See oli päris huvitav, see oli nii et ma lõin sellele projektile tegelikult käega ja ma helistasin siia tagasi ja ütlesin, et ma tahan siia tööle tulla. Ja siis mulle öeldi, et oodake, et meil praegu ei olegi vaja, see oli mingi suveperiood. Ma mõtlen, meil on praegugi poisse juurde vaja. Ja siis öeldi, et oodake, kaks nädalat onju. Siis kaks nädalat sai läbi, kolm sai ka läbi, ma mõtlesin, et ma helistan ise. Lubati mulle nagu ise tagasi helistada aga ei helistatud. Ma siis helistasin ise ja öeldi et davai, tulge. Siis ma kohe tulin ka, üldse ei mõelnud enam.

E Selge. Ja siis pärast sa nagu selle projektiga enam ise seotud ei olnud? Et olid ainult selle esimese etapi ära?

I Jah.

E Selge. Aga kui sa sinna hõiveametisse läksid, siis mis mulje sul sellest jäi, mis sul selle kohta öelda on? Sa läksid Võru hõivemaetisse?

I Jah, Võru maakonna hõiveametisse. Ma läksin sinna praktiliselt kohe peale sõjaväge. Ma läksin sellepärast, et ma ei läinud kohe tööle, panin ennast seal töötuks. Ma nagu kodus õppisin sel ajal, see eksamite aeg oli, siis ma tegin neid eksameid ka, mul riigieksamid olid tegemata. See kesk ... kuidas seda nüüd nimetatakse, keskeriharidus, seal ei olnud riigieksamid kohustuslikud. Ja noh, seal öeldi ka, et mõttetu minna, see jääb liiga raskeks teile. Ja siis peale sõjaväge ma käisin eksamitel ka ära ja siis ma olin töötu edasi niikaua kui see projekt algas.

E Aga seal hõiveametis, kas seal oli mingi konkreetne inimene, kes sulle seal nõustamist tegi? I Ma rääkisin neile sellest, et ma tahtsin mingitele kursustele, ma tahtsin seda palkmaja värki. Ja mult küsiti et miks te tööl ei ole, teil on ju eriala olemas. Siis ma ütlesin, et ma tahan juurde õppida. Ja sealt ei öeldud mulle rohkem midagi. Ma mõtlesin siis et nojah, kui niimoodi koheldakse, siis ....

E Et nad ei pingutanud väga selle nimel, et otsida sulle mingeid asju vaid nad võtsid nagu rahulikult?

I Jah

E Kas selle Phare projekti toimumise ajal olid Väimelas ka tööklubid?

I Jaja, oli küll.

E Kas sa käisid seal ka ise?

I Tööklubi... Kas seal käidi nagu koos?

E Minu teada kursuste raames toimusid seal loengud ja asjad. See tööklubi oli vist õhtupoole või?

I Ei olnud. Muidugi see kohanemise õppejõud, tema ütles, et kes tahab eravisiidile tulla, et lepime aja kokku ja tulge. Ta nagu teadis, kes vajaks seda. Ta nägi ära inimesest, kes kuidas neid teste tegi, kes kuidas suhtleb.. Me istusime ringis ja ta küsis asju, nagu lambist. Ta nagu teadis juba inimesi, et grupis on neid, kes nagu tahaks rääkida. Aga sellest klubist, ei mulle küll ei meenu, võibolla peale mind, me olime nagu esimesed, kes alustasid ja peale meid tuli mingi kaks või kolm gruppi veel.

E Jah, kokku oli seal u 90 inimest Lõuna-Eestis

I Võibolla oli see tööklubis seal hiljem. Ma midagi olen nagu kuulnud aga ise ma seal ei käinud.

E Okei. Kas selles esimeses osas räägiti ka juriidilistest asjdest, töölepingutest?

I Jah, seda ma võtsime. Töölepingud, põhiseadused. Ma mäletan et Võrust käis ka keegi, mingi tegelane, aga ma ei mäleta kas ta oli tööhõivest... Tööhõivest käis ka keegi, mingi nõustaja.

E Oli see töölepingu asi sinu arvates vajalik?

I Kindlasti. Mina olin nende asjadega juba kursis, ma teadsin, et leping peab olema, ja kahepoolne ja tingimused ja...

E Aga kas see, kus sa preagu töötad, on sul nagu ametlikult esimene töökoht?

I Jah

E Kas sul on lepinguga kõik korras? Tunned, et kõik klapi? Et sulle ei tehta liiga?

I Mina arvan selle koha pealt, et alati saab töömees tunga. Sest firmaomanikud, mina arvan, kõik nõõrivad. Aga siin on see hea asi, et töömees on ka mees, et ta on firmale väga tähtis. Et ülemused on normaalsed, nad ei ole ülbed. Kui on mingi rahaprobleem, küsi, ei ole nagu probleem.

E Mhmm. Miks ma küsin on see, et noored tihti ei tea seaduste poolt, neil ei ole töökogemust ja kogemust kuidas ülemusega hakkama saada ja vahel võivad lepingud noorele töötajale väga ebasoodsad olla. Selliseid asju peab teadma.

I Nendest asjadest meil räägiti seal kursustel ka. Tundidest ja graafikutest ja. See kõik räägiti seal nagu lahti. Minul otseselt probleeme ei ole, suhted on normaalsed.

E See oli vist hea, et seal projektis neist asjust räägiti?

I Oli hea jah. Seal räägiti pikalt laialt, näidati ka lepinguid, kus olid asjad sees, mis ei tohiks olla sees. Selliseid asju näidati palju.

E Mis sinu arvates on põhjused, miks noor inimene ei leia tööd?

I Esiteks paljud noored on suht laisad. Nad umbes ootavad, et neile kukub midagi sülle. Ma ise olin ka alguses natuke selline, kui ma töötu olin. Ja palju jääb sellise viitsimise taha, ma arvan. Aga alati ei jookse sülle. Mõnikord isegi jookseb.

E Aga kui noor inimene tahab tööd leida, mis kanaleid pidi, kust ta tööd otsima hakkab?

I Praegu on kindel üks asi, kust noor otsima hakkab on tutvusringkond. Kõik tuttavad uuritakse läbi, et kas ei ole midagi. Mina olin samasugune, ma uurisin ka Tallinnasse.

Tööhõive aitab selles mõttes, et kui sa oled töötu, käid seal ja vaatad neid kuulutusi. Ja teine koht on ajaleht, kust on võimalik leida. Või siis lihtsalt lähed ja astud sisse kuhugi. Näiteks kui ma Tartus olin, mul oli vaja praktikakohta. Käisin ühes firmas oma sõbraga ja tõesti see oli niimoodi et kus ma elasin, tema ütles, et tule proovi. See oli hästi vinge koht, nad tegid moodulmaju, ma tahtsin sinna praktikale. Läksin, mingi noor ülemus oli seal, ütles, et ei, praegu nad ei vaja, et neil on kõik mehed olemas, õppinud mehed nagu. Ma ise mõtlesin, et kaua meid siis vaja koolitada on, et me oleme ju ehitust õppinud mehed. Ja teine koht, kuhu ma läksin, ma astusin täiesti lambist büroosse sisse ja ütlesin, et mul on vaja praktikakohta. Ma rääkisin vist mingi töödejuhatajaga seal. Ja põhimõtteliselt sain nagu kohe, ei olnud mingit probleemi. See oli kooliajal, tegin seal üldehitust. Ehitusfirmas.

E On sul selline mõte ka, et õpiks edasi?

I Õpiks küll, kui mul natuke pead oleks. Ses mõttes, et mulle meeldib oma kätega tööd teha. Ja muidugi tahaks, aga mul ei ole matemaatika peale pead. Aga matemaatika on väga tähtis.

E Ehituse peal?

I Koolis üldiselt. Aga mida sina õpid?

E Mina õpin sotsioloogiat. Uurin praegu Phare projektis osalenud noortelt, kuidas neil läheb ja mis nad selles projektist arvavad ja nii. Teen siin intervjuusid, eksle.

I Nojah, ega arvudes ei saa töötusest sellepärast rääkida, et väga paljud töötud on vanemad inimesed, kes ei saa selle pärast tööd, et nad joovad. Neil on joomisega probleeme. Nad lüüakse lihtsalt minema firmast. Mul on näiteks üks tuttav, ta püüab, aga tal ei ole nagu jõudu. Tal ei olegi sellepärast jõudu, et ta joob vahepeal. Muidu on töökas mees. Aga vahepeal tahab lihtsalt tina panna. Ta ei püsi kaua firmas. Vahepeal kaob ära.

E Selline küsimus veel, et kui sa kujutad ette, et üks noor läheb sinna hõiveametisse, hakkab sealtkaudu tööd otsima, siis seal pakutakse talle mingeid tööturuteenuseid. Mis seal võiks olla või peaks olema sinu arvates noore jaoks?

I Ma arvan, võiks olla, kasvõi keegi läheb tööturuametist ehitusfirmasse - ma toon konkreetse näite ehitusest - ja küsib, kas tahate koolitada inimesi? Siis võetakse mingi kamp noori mehi, näiteks viis inimest, see on täiesti normaalne, viis noort meest, kes on ehitusega kokku puutunud. Ma arvan, sellest viiest mehest, ma olen kindel, neli meest saavad kindlasti sinna töökoha.

E Et sinu arvates oleks vaja korraldada tööpraktikat, praktikakohti?

I Jah. Ma arvan, ise see mees ei lähe sinna. Sealt tööturuametist peab nagu koordineerima.

Üksinda on nüri minna. Ma olen ise niimoodi läinud. Kohe lambist suurele ehitusele. See oli nii naljakas, kui ma läksin. Ma läksin esimest päeva. Ülemus ütles, et esmaspäeval tuled onju. Ja oled nende meestega koos. Ja näitas mulle kaugelt, et homme oled seal tööl. Ma siis tuln järgmine päev sinna, vaatasin, need olid venelased hoopis, ma üldse vene keelt ei oska. Siis tuli üks vanem mees, eesti mees ütles, et sa tulid täna siia? ma ütlesin et jah. Siis ütles, vaheta riided ära umbes et kui ära vahetatud siis vii need asjad siit sinna. Ma tegin nagu ta käskis. Siis pärast küsisin et, tähendab ütlesin, et ma tegelikult pidin hoopis nende meeste juurde minema. Siis ta imestas, et nende juurde? Need on hoopis tükitöölised. Samas firmas küll, aga see on hoopis teine teema. Nende juurde poleks ma mitte mingil juhul pidanud minema.

Pärast tuli välja, et see ülemus oli ka nagu väga naljakas mees, tal oli nagu hästi vähe kogemusi. Ja tema läks sealt peaaegu samal ajal minema kui mina. Minul tuli siis sõjavägi vahele. Ma nagu peale kooli olin natuke seal firmas tööl. See oli sama firma, kus ma

praktikale sain. See oli ka väga huvitav kogemus. Seal olin nagu vanemate meestega koos. See on tegelt hästi hea firma, vinge firma on. See on Tartus, Tartu Ehitus. Soovitaks kohe kõigile seda.

E Ahah. Niiet praktika läks asja ette?

I Jah, väga vinge koht on.

E Ma sooviksin teha ettepanekuid tööhõiveametitele, et kuidas noori paremini tööle aidata. Üks mõte on just nagu praktika osas. Neile, kes ei tea veel täpselt, mida nad tahavad teha. Et pakkuda neile võimalust lühikest aega, kasvõi nädal, olla mõne firma juures, vaadata, mis seal tehakse, nad saaks seal natuke küsida töö kohta ja nii. Ja siis on neil juba kergem otsustada näiteks seda, kas antud töö neile üldse sobida võiks või mitte. Vaatavad, mis seal toimub. Aga nad ei pea sinna tingimata tööle minema. Sind huvitab ehitus. Aga palju on neid, kes ei tea veel kindlalt mida teha tahavad.

I Mina soovitan plaatijaks hakata. Nad teenivad väga hästi. See ei ole raske, ka naised võivad seda teha. Ja teenivad väga väga hästi.

E Aga mis on töökoha puhul oluline, milline on hea töökoht?

I Mina arvan, et kõige tähtsam on ülemused, kuidas nendega läbisaamine on. Ma arvan, et ülemustega tuleb väga hästi läbi saada. Teine asi on palk. Kui ülemustega saad läbi hästi, siis on ka töö hea. Kui töö on halb, on ka ülemused halvad, on mingeid jamasid ja nii. Kui meil on mingi jama, ma helistan kohe ülemusele. Ütlen, et siin on mingi jama ja tema juba korraldab selle ära, et ei ole mingit jama. Tartus kui ma olin siis seal oli ka, ülemus oli normaalne aga oli ka selliseid väikseid... Aga ülemus oli ikkagi normaalne. Ma olin nagu rahul. Aga siin on tõesti, ka teised poisid, isegi minust nooremad, samamoodi peale kutsekooli on tulnud siia firmasse, kõik imestavad, et ülemused on nii normaalsed. Meil on üks eelis veel - see, et ülemus annab töömeestele autod, see on suur pluss. See on töömehele väga tähtis. Ta ei pea näiteks pidama kahte autot. Kui tal oleks tööauto ja siis veel üks auto. Ta peaks nagu kahte autot pidama. Tal jääb üks kulutus ära kui tal on üks auto.

E Te saate neid autosid kasutada ka isiklikuks tarbeks?

I Jah. Kõik nagu imestavad, teistes firmades ei ole niisugust asja. See on tähtis.

E See on tõesti väga hea. Ma olen saanud sinult palju huvitavat infot ja mõtlemisainet...

I Väga hea on rääkida, kui saad kellegagi rääkida. Ma ei ole kellegagi rääkinud sellistel teemadel. Ei olegi kellegagi saanud sellest rääkida. Sa ei hakka ju lambist rääkima, et kuule tead mul on selline töö...

E Nojah. Paljud ei räägi, kui pole nagu otsest põhjust. Aga minule pakub see just huvi, ma kogun materjali.

I Siis peab seda kuidagi kokku hakkama panema?

E Jah.

I See on ka väga tähtis, et on need toetused. Et kui korraldatakse mingeid kursusi, et seda ka toetatakse. Nagu ta on, ta on töötu, tal ei ole raha, et seda kursust kinni maksta. Juba selle taha võib jääda asi. Kui juba riik toetab, siis ma arvan, lähevad paljud kursustele.

E Tänan väga, et leidsid aega minuga oma mõtteid töö teemadel jagada!

#### ***Lisa 4 Intervjueeritud ekspertide taust***

Christoph Marbach,  
Kutsehariduse ja kutsenõustamise büroo (*Amt für Berufsbildung und Berufsberatung*)  
juhataja  
Kohtumine: 23.märts 2006, kell 14.00-16.00  
Clarastrasse 13, Basel

Johannes Mangold,  
Majandus- ja tööameti tööturumeetmete logistika osakond (*Amt für Wirtschaft und Arbeit. Logistik arbeitsmarktklicher Massnahmen*) juhataja  
Kohtumine: 28.märts 2006, kell 10.00-11.30  
Utengasse 36, Basel

Hans-Georg Heimann,  
Töötute Eneseabi Keskus (*Erziehungsdepartment des Kantons Basel-Stadt  
Ressort Berufsbildung*) juhataja  
Kohtumine: 4.aprill 2006, kell 11.00-13.00  
Greifengasse 7, Basel

**Lisa 5. 15-24 aastaste tööjõus osalemise määr (%), töötute osakaal samaealises populatsioonis (%) ja töötuse määr (%) EL ja Eesti võrdluses**

*Allikas: Eurostat*

**15-24 aastaste tööjõus osalemise määr**

|                    | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| EL 25              | 45,7 | 46   | 46,5 | 46,5 | 46,2 | 45,7 | 45,3 | 45,1 | 45,2 |
| EL 15              | 47   | 47,4 | 48,2 | 48,2 | 47,8 | 47,8 | 47,5 | 47,6 | 47,8 |
| Uued liikmesriigid | 40,3 | 40,2 | 39,8 | 39,6 | 39,4 | 37,5 | 36,1 | 35   | 34,4 |
| Eesti              |      | 42,5 | 38,9 | 37,4 | 36,5 | 34,2 | 36,9 | 34,7 | 34,6 |

**15-24 aastaste töötute osakaal samaealises populatsioonis**

|                    | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| EL 25              | 9,3  | 8,9  | 8,7  | 8,4  | 8    | 8,2  | 8,4  | 8,3  | 8,4  |
| EL 15              | 9,7  | 9,2  | 8,5  | 7,7  | 6,9  | 7,2  | 7,6  | 7,6  | 8    |
| Uued liikmesriigid | 7,2  | 7,8  | 9,6  | 11,1 | 12,3 | 12,2 | 11,6 | 11   | 10,1 |
| Eesti              |      | 7    | 8,7  | 9,1  | 8,5  | 6    | 7,6  | 7,5  | 5,5  |

**15-24 aastaste töötuse määr**

|                    | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| EL 25              | 20,4 | 19,3 | 18,7 | 18,1 | 17,3 | 17,9 | 18,5 | 18,4 | 18,6 |
| EL 15              | 20,6 | 19,4 | 17,6 | 16,0 | 14,4 | 15,1 | 16,0 | 16,0 | 16,7 |
| Uued liikmesriigid | 17,9 | 19,4 | 24,1 | 28,0 | 31,2 | 32,5 | 32,1 | 31,4 | 29,4 |
| Eesti              |      | 16,5 | 22,4 | 24,3 | 23,3 | 17,5 | 20,6 | 21,6 | 15,9 |

**Lisa 6. Töötajate osalemise määr (%), töötute osakaal eagrupid (%) ja töötuse määr (%) vanuserühmas 15-24; EL ja Eesti võrdlus soo lõikes**

Allikas: Eurostat

**Töötajate osalemise määr: mehed (%)**

|         | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| EL 25   | 49,7 | 49,8 | 50,2 | 49,9 | 49,8 | 49,2 | 48,8 | 48,5 | 48,7 |
| EL 15   | 50,5 | 51   | 51,7 | 51,6 | 51,4 | 51,2 | 51   | 50,9 | 51,2 |
| Uued 10 | 45,9 | 45,1 | 44,1 | 43,2 | 43,2 | 41,3 | 40   | 38,9 | 38,4 |
| Eesti   |      | 49,9 | 46,3 | 42   | 42,4 | 40,4 | 43,1 | 41,6 | 39,7 |

**Töötajate osalemise määr: naised (%)**

|         | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| EL 25   | 41,7 | 42,1 | 42,8 | 43   | 42,5 | 42,2 | 41,6 | 41,6 | 41,7 |
| EL 15   | 43,4 | 43,8 | 44,6 | 44,7 | 44,2 | 44,3 | 44   | 44,2 | 44,4 |
| Uued 10 | 34,8 | 35,4 | 35,5 | 35,9 | 35,6 | 33,7 | 32,1 | 30,9 | 30,2 |
| Eesti   |      | 36,3 | 32,5 | 32,7 | 30,3 | 27,9 | 30,6 | 27,8 | 29,5 |

**Töötute osakaal kogu eagrupid: mehed (%)**

|         | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| EL 25   | 9,4  | 9,1  | 8,9  | 8,5  | 8,4  | 8,7  | 9    | 8,8  | 8,9  |
| EL 15   | 9,8  | 9,3  | 8,6  | 7,7  | 7,1  | 7,6  | 8,1  | 8    | 8,4  |
| Uued 10 | 7,6  | 8,4  | 10,4 | 11,9 | 13,4 | 13,3 | 12,7 | 11,9 | 11   |
| Eesti   |      | 9,9  | 11,4 | 10,3 | 8,5  | 5,8  | 7,3  | 8,8  | 6,6  |

**Töötuse määr: mehed (%)**

|         | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| EL 25   | 18,9 | 18,3 | 17,7 | 17,0 | 16,9 | 17,7 | 18,4 | 18,1 | 18,3 |
| EL 15   | 19,4 | 18,2 | 16,6 | 14,9 | 13,8 | 14,8 | 15,9 | 15,7 | 16,4 |
| Uued 10 | 16,6 | 18,6 | 23,6 | 27,5 | 31,0 | 32,2 | 31,8 | 30,6 | 28,6 |
| Eesti   |      | 19,8 | 24,6 | 24,5 | 20,0 | 14,4 | 16,9 | 21,2 | 16,6 |

**Töötute osakaal kogu eagrupid: naised (%)**

|         | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| EL 25   | 9,1  | 8,8  | 8,6  | 8,3  | 7,7  | 7,7  | 7,7  | 7,8  | 7,9  |
| EL 15   | 9,7  | 9,1  | 8,5  | 7,8  | 6,8  | 6,8  | 7    | 7,3  | 7,6  |
| Uued 10 | 6,8  | 7,2  | 8,8  | 10,3 | 11,3 | 11,1 | 10,6 | 10,1 | 9,2  |
| Eesti   |      | 4,3  | 6,5  | 7,9  | 8,4  | 6,3  | 8    | 6,2  | 4,4  |

**Töötuse määr: naised (%)**

|         | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| EL 25   | 21,8 | 20,9 | 20,1 | 19,3 | 18,1 | 18,2 | 18,5 | 18,8 | 18,9 |
| EL 15   | 22,4 | 20,8 | 19,1 | 17,4 | 15,4 | 15,3 | 15,9 | 16,5 | 17,1 |
| Uued 10 | 19,5 | 20,3 | 24,8 | 28,7 | 31,7 | 32,9 | 33,0 | 32,7 | 30,5 |
| Eesti   |      | 11,8 | 20,0 | 24,2 | 27,7 | 22,6 | 26,1 | 22,3 | 14,9 |

**Lisa 7. Töötute keskmine arv (tuhandetes), vanuserühmas 15-24 töötuse kestuse lõikes**

*Allikas: Eesti Statistikaamet*

| Aasta keskmine       | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Kokku                | 12,7 | 13,5 | 15,4 | 19,5 | 17,8 | 12   | 15,4 | 15,2 | 11,2 |
| Vähem kui 6 kuud     | 5,9  | 5,8  | 6,7  | 12,1 | 9,2  | 6,4  | 7,9  | 7,3  | 6,3  |
| Vähem kui 12 kuud    | 9,2  | 8,9  | 9,7  | 14,5 | 12,7 | 8,1  | 10,4 | 10,1 | 7,4  |
| 12 kuud või rohkem   | 3,5  | 4,6  | 5,7  | 5    | 5,1  | 3,9  | 5    | 5,1  | 3,8  |
| ..24 kuud või rohkem | 1,4  | 1,8  | 2,6  | 2,3  | 2    | 1,5  | 2,6  | 2,1  | ..   |
| 6-11 kuud            | 3,4  | 3,1  | 3    | 2,4  | 3,5  | 1,7  | 2,5  | 2,8  | ..   |
| Pikaajaliste osakaal | 28%  | 34%  | 37%  | 26%  | 29%  | 33%  | 32%  | 34%  | 34%  |

Muutus

|                    | 1998  | 1999  | 2000   | 2001   | 2002   | 2003  | 2004  | 2005   |
|--------------------|-------|-------|--------|--------|--------|-------|-------|--------|
| Kokku              | 6,3%  | 14,1% | 26,6%  | -8,7%  | -32,6% | 28,3% | -1,3% | -26,3% |
| Vähem kui 6 kuud   | -1,7% | 15,5% | 80,6%  | -24,0% | -30,4% | 23,4% | -7,6% | -13,7% |
| Vähem kui 12 kuud  | -3,3% | 9,0%  | 49,5%  | -12,4% | -36,2% | 28,4% | -2,9% | -26,7% |
| 12 kuud või rohkem | 31,4% | 23,9% | -12,3% | 2,0%   | -23,5% | 28,2% | 2,0%  | -25,5% |

### **Lisa 8. Töötute toimetulek vanuserühmade kaupa, 1997-2005**

*Allikas: Eesti Statistikaamet*

| Vanuserühm |                      | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|------------|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 15-74      | Kokku                | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  |
|            | Rahuldav             | 10   | 11,2 | 9,3  | 11,1 | 8,5  | 9,7  | 9,1  | 8,3  | 9,5  |
|            | Mõningate raskustega | 29,3 | 32,1 | 32,2 | 32   | 29,4 | 27,9 | 31,8 | 32,2 | 26,9 |
|            | Suurte raskustega    | 60,7 | 56,8 | 58,5 | 57   | 62,1 | 62,4 | 59,2 | 59,4 | 63,6 |
| 15-24      | Kokku                | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  |
|            | Rahuldav             | 10,1 | 14,4 | 11,3 | 17,4 | 14   | 19,1 | 9,7  | 15,6 | 14,9 |
|            | Mõningate raskustega | 37,4 | 35,5 | 38,9 | 33,9 | 33   | 33,1 | 38,6 | 40,1 | 24,1 |
|            | Suurte raskustega    | 52,5 | 50,1 | 49,8 | 48,7 | 52,9 | 47,9 | 51,7 | 44,3 | 61,1 |
| 25-49      | Kokku                | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  |
|            | Rahuldav             | 10,7 | 10,2 | 9,1  | 9    | 6,4  | 8,4  | 9,5  | 5,6  | 9,1  |
|            | Mõningate raskustega | 26,5 | 32,1 | 31,9 | 32,4 | 28,9 | 28,4 | 28,6 | 31,2 | 26   |
|            | Suurte raskustega    | 62,8 | 57,7 | 59   | 58,6 | 64,7 | 63,2 | 61,9 | 63,2 | 64,9 |
| 50-74      | Kokku                | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  |
|            | Rahuldav             | 6,8  | 10,8 | 8,1  | 10,2 | 8,9  | 5,8  | 7,4  | 7,2  | 5    |
|            | Mõningate raskustega | 30,9 | 27,1 | 25,4 | 28,4 | 26,8 | 22,9 | 32,2 | 26   | 32,7 |
|            | Suurte raskustega    | 62,3 | 62,2 | 66,5 | 61,4 | 64,3 | 71,3 | 60,4 | 66,8 | 62,3 |

**Lisa 9. Mitteaktiivsete (MA) inimeste hulk vanuserühmas 15-25 põhjuste lõikes**

Allikas: Eesti Statistikaamet

|                                               | 1997  | 1998  | 1999  | 2000  | 2001  | 2002  | 2003  | 2004  | 2005  |
|-----------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Kokku                                         | 194,7 | 194,4 | 195,9 | 198   | 200,1 | 202,1 | 204,9 | 204,9 | 207,7 |
| Kokku mitteaktiivseid                         | 106,8 | 108,7 | 117,6 | 116,2 | 120,2 | 133,8 | 130,4 | 134,9 | 137   |
| Õpingud                                       | 82,7  | 88,7  | 97,8  | 96,9  | 100,4 | 120,4 | 115,1 | 118,4 | 120,6 |
| Haigus või vigastus                           | 2,7   | 2,3   | 2,1   | 2,9   | 2     | 1,6   | 2,8   | 1,7   | 2,1   |
| Rasedus-, sünnitus- või lapsehoolduspuhkus    | 11,5  | 9,2   | 9,2   | 7,4   | 7,6   | 5,8   | 5,2   | 7,9   | 8,4   |
| Heitunud isikud (kaotanud lootuse tööd leida) | 1,8   | 2     | 1,9   | 1,7   | 1,8   | 1,4   | 1,4   | 1,4   | ..    |
| Muud põhjused                                 | 6,5   | 4,9   | 4,9   | 5     | 6     | 3,3   | 4,8   | 4,7   | 4,6   |

|                        | 1997  | 1998  | 1999  | 2000  | 2001  | 2002  | 2003  | 2004  | 2005  |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Õpingud / MA           | 77,4% | 81,6% | 83,2% | 83,4% | 83,5% | 90,0% | 88,3% | 87,8% | 88,0% |
| Õpingud / Kokku        | 42,5% | 45,6% | 49,9% | 48,9% | 50,2% | 59,6% | 56,2% | 57,8% | 58,1% |
| Rasedus, sünnitus / MA | 10,8% | 8,5%  | 7,8%  | 6,4%  | 6,3%  | 4,3%  | 4,0%  | 5,9%  | 6,1%  |

**Lisa 10. Hõiveseisund vanuserühmas 15-24, haridustaseme lõikes***Allikas: Eesti Statistikaamet***Tööjõud (tuh.)**

|                                    | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Kokku                              | 87,9 | 85,6 | 78,3 | 81,8 | 79,9 | 68,3 | 74,4 | 70   | 70,7 |
| Esimese taseme haridus või madalam | 15,4 | 16,7 | 18   | 22,6 | 20,3 | 15,4 | 19,7 | 20,4 | 16,4 |
| Teise taseme haridus               | 62,1 | 57,6 | 49,7 | 48,6 | 49   | 44,2 | 44,8 | 41,3 | 42,5 |
| Kolmanda taseme haridus            | 10,4 | 11,3 | 10,6 | 10,7 | 10,7 | 8,6  | 10   | 8,3  | 11,9 |

**Hõivatud (tuh.)**

|                                    | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Kokku                              | 75,2 | 72,1 | 62,8 | 62,3 | 62,1 | 56,3 | 59,1 | 54,8 | 59,5 |
| Esimese taseme haridus või madalam | 12   | 12   | 11,4 | 14,7 | 14   | 10,5 | 14,7 | 14,3 | 12,8 |
| Teise taseme haridus               | 53,3 | 49,7 | 41,9 | 38,7 | 39,4 | 37,7 | 35,6 | 33,2 | 35,6 |
| Kolmanda taseme haridus            | 10   | 10,5 | 9,5  | 8,8  | 8,8  | 8    | 8,8  | 7,3  | 11   |

**Töötud (tuh.)**

|                                    | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Kokku                              | 12,7 | 13,5 | 15,5 | 19,5 | 17,8 | 12   | 15,3 | 15,2 | 11,2 |
| Esimese taseme haridus või madalam | 3,4  | 4,7  | 6,6  | 7,9  | 6,3  | 4,9  | 5    | 6,1  | 3,6  |
| Teise taseme haridus               | 8,8  | 7,9  | 7,8  | 9,9  | 9,6  | 6,5  | 9,2  | 8,1  | 6,9  |
| Kolmanda taseme haridus            | 0,4  | 0,8  | 1,1  | 1,9  | 1,9  | 0,6  | 1,2  | 1    | 0,9  |

**Töötuse määr**

|                                    | 1997  | 1998  | 1999  | 2000  | 2001  | 2002  | 2003  | 2004  | 2005  |
|------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Kokku                              | 14,4% | 15,8% | 19,8% | 23,8% | 22,3% | 17,6% | 20,6% | 21,7% | 15,8% |
| Esimese taseme haridus või madalam | 22,1% | 28,1% | 36,7% | 35,0% | 31,0% | 31,8% | 25,4% | 29,9% | 22,0% |
| Teise taseme haridus               | 14,2% | 13,7% | 15,7% | 20,4% | 19,6% | 14,7% | 20,5% | 19,6% | 16,2% |
| Kolmanda taseme haridus            | 3,8%  | 7,1%  | 10,4% | 17,8% | 17,8% | 7,0%  | 12,0% | 12,0% | 7,6%  |