

TARTU ÜLIKOOL
Sotsiaal- ja haridusteaduskond
Sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut

Jane Gornischeff

**KUI NOOR OTSIB TÖÖD –
NOORTE TÖÖOTSINGUD JA KOOSTÖÖ EESTI TÖÖTUKASSAGA**

Magistritöö

Juhendaja: Avo Trumm, PhD

Juhendaja allkiri: _____

Tartu 2013

Jane Gornischeff (2013). **Young and looking for a job – the context of youth job search and cooperation with public employment services.** Master's paper. TÜ. Tartu. 90 pages.

Abstract

Young labour market entrants often face difficulties with accessing employment after leaving school. As the transition from school-to-work is a central stage in the life course with long-lasting consequences for later career chances, it is crucial to solve the problems faced by young people and support them through job search process in order to prevent their detachment from labour market. The problem is, that despite high youth unemployment rates young people do not tend to turn to the public employment office for support in case of unemployment, which limits their access to available services and increases risk of further marginalization.

The aim of the study was to explore youth labour market entry, job search strategies and cooperation with employment office from youth perspective, with special focus on enhancing smoother labour market entry and connectedness with public employment services.

The data is based on 10 qualitative semi-structured thematic interviews which were analysed using thematic analysis method.

The study showed that young jobseekers are not sufficiently prepared for labour market entry. In addition to general lack of information, services offered by employment office often do not meet youth expectations and needs, therefore many young people might choose to continue their job search on one's own. In order to enhance youth connectedness with public employment structures, the services offered must be characterized by attractiveness, continuity and relevance, with focus on youth as resources and specific client group. As many young people also face other problems in addition to unemployment, the policy responses require an integrated multi-sector approach.

Keywords: youth, unemployment, job search strategies, public employment services, expectations.

Sisukord

Abstract	2
Sisukord.....	3
Sissejuhatus	5
I. Teoreetiline ülevaade.....	7
1.1. Noored ja muutuv ühiskond.....	7
1.2. Noorte siirdumine koolist tööturule	8
1.3. Tööturule siirdumist mõjutavad tegurid	10
1.3.1. Institutsionaalsed tegurid	10
1.3.1.1. Haridussüsteem.....	10
1.3.1.2. Tööturu korraldus	12
1.3.2. Individuaalsed tegurid	13
1.3.2.1. Inimkapitali ja tööturu seosed	14
1.3.2.2. Sotsiaalse kapitali ja tööturu seosed	17
1.3.2.3. Kavatsusliku käitumise teooria.....	19
1.3.3. Noorte ootused töökohale	21
1.4. Tööturule siirdumist toetavad meetmed	23
1.4.1. Karjääriteenused.....	23
1.4.2. Tööturuteenused	25
1.4.2.1. Aktiivsed tööturumeetmed	25
1.4.2.2. Eesti Töötukassa	27
1.5. Noorte töötus kui ebaeduka siirdumise tagajärg.....	31
1.6. Probleemi seade ja uurimuse eesmärk.....	34
II. Metoodika	36
2.1. Metodoloogia	36
2.2. Meetod	36
2.2.1. Andmekogumismeetod	36
2.2.2. Andmeanalüüsimeetod	37
2.3. Valimi iseloomustus.....	38
2.4. Uurimuse käik.....	40
2.5. Uurimuse eetiline aspekt	43
III. Analüüs.....	44
3.1. Tööotsingud	44
3.1.1. Valmisolek tööturule sisenemiseks	44

3.1.2. Töö otsimine.....	48
3.1.3. Töötingimused.....	52
3.1.4. Takistused	54
3.1.5. Toetus töötusperioodil	56
3.2. Koostöö Eesti Töötukassaga.....	58
3.2.1. Pöördumine	59
3.2.2. Koostöö konsultandiga	60
3.2.3. Hinnangud Eesti Töötukassa tegevusele.....	62
3.3. Ettepanekud	65
3.3.1. Karjääriõpe formaalhariduses	65
3.3.2. Eesti Töötukassa.....	67
3.3.3. Tööandjad	69
IV. Arutelu.....	71
Kokkuvõte ja soovitused	79
Kasutatud kirjandus	83
Lisa 1: Intervjuu kava.....	89

Sissejuhatus

Noorte tööpuudus kujutab endas olulist probleemi nii üksikisiku, ühiskonna kui ka majanduse seisukohalt. Pärast viimast üleilmset majanduskriisi 2008. aastal tõusis noorte haavatavus tööturul sotsiaalpoliitika kujundamises eriti tähtsaks kohale, sest 2011. aasta lõpus oli Euroopa Liidus enam kui 5 miljonit töötut noort (Unt 2012). Üldise tööpuuduse vähenemise taustal on Eesti tööturul endiselt teravalt esindatud töötute noorte riskirühm, kuna tööturu olukorra paranemisest hoolimata on noorte tööpuuduse määr Eestis jätkuvalt üle kahe korra kõrgem kui enne majanduskriisi (Unt 2012). Eelnevad uurimused on näidanud, et töötus karjääri algusaegadel jätab jälje nii töövõimalustele kui ka sissetulekutele tulevikus (Siimer & Malk 2010) ning mida pikemaks venivad tööotsingud, seda väiksemaks jääb töötajate motivatsioon ning kahanevad võimalused tööd leida (Marksoo 2010). Kuna elanikkonna kahanemise tingimustes muutub edaspidi üha tähtsamaks võimalikult paljude tööealiste inimeste kaasamine tööturule (Soosaar & Viilmann 2013), kerkib esile vajadus tegeleda noorte töötuse probleemiga selle võimalikult varajases staadiumis, ennetavas võtmes ning pakkudes tööturule (taas)sisenemist toetavaid meetmeid, mis vastavad nii tööturu kui ka sihtrühma vajadustele.

Noorte tööturule sisenemine ning ligipääs huvitavale ja stabiilsele tööle on piiratud nii hariduse, kogemuste, oskuste kui ka töökohtade puudusega, samuti kujundavad noorte võimalusi tööturul tööandjate personalivaliku kriteeriumid. Aktiivse tööturupoliitika põhimõtetest lähtuvalt pakutakse tööd otsivatele noortele mitmeid meetmeid tööturule sisenemise ja tööle rakendumise soodustamiseks, samas on probleemiks, et suur hulk ehk üle 60% töötutest noortest ei pöördu tööotsingulase abi saamiseks Eesti Töötukassasse, mis jättes noored kõrvale toetavatest meetmetest, suurendab nende edasise marginaliseerimise riski (Unt 2012). Undi (2012) sõnul võib eelnevast järeldada, et noorte probleemide lahendamiseks ei piisa Eesti Töötukassa poolt pakutavatest tööturumeetmetest.

Kuna antud valdkonnas selleteemalised uurimused puuduvad ning teenuste olemasolu ja pakkumise kõrval on oluline ka nende vastavus sihtrühma vajadustele – seetõttu ka sihtrühma ootuste ja vajaduste mõistmine laiemalt –, tekkis mul huvi uurida noorte tööotsingutega seotud kogemusi ja antud tegevusvälja ümbritsevat konteksti, eesmärgiga kirjeldada ja mõista

noorte töötajate valikuid ja käitumist tööturul. Omades informatsiooni noorte kui eripärase tööturu sihtrühma kohta tervikuna, muutub võimalikuks efektiivsem teenuste pakkumine ning valdkonna arendamine selliselt, et see vastaks noorte ootustele ja tegelikele vajadustele. Seetõttu on noorteteemalised uurimused väga olulised.

Eelnevale tuginedes on käesoleva magistritöö eesmärk kirjeldada ja mõista noorte tööotsinguid ja koostöökogemust Eesti Töötukassaga, tuues välja peamised tööturule sisenemisega seotud takistused ning noorte ootused, hinnangud ja pakutud lahendused, eesmärgiga toetada noorte sujuvat tööturule sisenemist ja parandada koostööd Eesti Töötukassaga. Töö teemani jõudsin iseseisvalt, tuginedes töökogemuse käigus tekkinud huvile noortega töötamise vastu Eesti Töötukassas.

Magistritöö teoreetiline osa annab ülevaate nii institutsionaalsetest kui ka isiklikest teguritest, mis mõjutavad noorte koolist tööturule siirdumist, kujundades noorte tööotsingute mustreid ja võimaluste konteksti. Samuti leiavad käsitlust uurimuse seisukohalt olulisemad teooriad (inimkapitali-, sotsiaalse kapitali- ja kavatsusliku käitumise teooria), mis võimaldavad selgitada noorte erinevaid võimalusi, toimetulekut ja käitumist tööturul. Teoreetilise osa lõpetab ülevaade noorte sujuvat tööturule (taas)sisenemist toetavatest meetmetest ning noorte töötuse probleemist.

Töö empiirilises osas tutvustan andmestiku kujunemist, andmekogumis- ja andmeanalüüsi meetodit ja uurimuse käiku. Töö eesmärgi täitmiseks on läbi viidud 10 kvalitatiivset poolstruktureeritud individuaalset temaatilist intervjuud. Analüüs on struktureeritud vastavalt temaatilise analüüsi käigus ilmnenu suurematele kategooriatele, mille alla omakorda kuuluvad alateemad. Viimases peatükis arutlen uuringu tulemusel esile kerkinud olulisematel teemadel, töö lõpetavad kokkuvõtte ja soovitused.

Siinkohal soovin tänada oma juhendajat, Avo Trummi, kelle osavõtlikkus ja head ideed olid mulle peamiseks toetuseks töö valmimisel. Samuti soovin tänada kõiki intervjuueeritavaid, kes olid nõus oma aega pühendama ning intervjuud andma.

I. Teoreetiline ülevaade

1.1. Noored ja muutuv ühiskond

Kasearu ja Trumm (2013) toovad oma hiljutises mittetöötavatele ja -õppivatele noortele keskendivas poliitikaülevaates erinevatele autoritele viidates välja, et muutused ühiskonnas – moderniseerumine, riskiühiskonna laienemine ja individualiseerumine – on kaasa toonud elutee deinstitutionaliseerumise, mis tähendab, et inimeste valikuid juhtivad reeglid ja normid on muutunud nõrgemaks ning elusündmuste järjekord ja ajastatus inimese eluteel on muutunud paindlikuks (*ibid*: 2). Elutee käsitlemine lineaarsete üksteisele järgnevate etappidena ja vanuselised piirid on kaotamas oma ajakohasust ning üleminekut noorukieast täiskasvanuikka (siirdumine haridusest tööle, vanematekodust lahkumine, pere loomine jne) iseloomustavad üleminekute pikenedamine, omavaheline läbipõimimine ja suunamuutused (Jones 2009). Noortelt oodatakse tugevat orienteeritust oma tuleviku kujundamisele ning iseseisvumise protsessis on vastutus oma haridust, väljaõpet ja tööd puudutavate valikute korraldamisel ja juhtimisel pandud suures osas noortele (Heinz 2009). Seega lasub noortel ühelt poolt surve varajaseks iseseisvumiseks, teiselt poolt on tegelik iseseisvumine ja majandusliku toimetuleku saavutamise pikenenud üleminekute tõttu edasi lükkunud (Jones 2009).

Erinevate elutee etappide vahel liikumise kirjeldamiseks on kasutusel siirde (*transition*) mõiste. Siiret tuleks mõista mitte niivõrd kindlalt piiritletud eluetappi kirjeldavana, vaid laiemalt ehk osana eluteest (*life course*), mis ühendab endas nii sotsiaalse aja ja ruumi, individuaalsed elulood kui ka kohordi elusündmuste järjekorra (Heinz 2009: 4). Kui eluteed käsitletakse enamasti pigem üldistatud normatiivse siirdemustrina (Jones 2009), siis individuaalsed elulood koosnevad isiklikest elusündmustest ning sisaldavad endas kõike, mis on seotud indiviidi tegutsemisega erinevatel tegevusväljadel ning viitab eelkõige isiklikele püüdlustele ja kogemustele antud hinnangutele, mille kaudu muutub ja kujuneb noore identiteet (Heinz 2009: 8). Võttes arvesse toimunud muutusi üleminekute olemuses, on kasutust leidnud „Yo-Yo elulugude“ idee, mis iseloomustab elulugusid ja eluteed läbi

erinevate etappide segunemise ja nende vahel edasi-tagasi liikumise (näiteks noor ema, kes läheb tagasi kooli, 30aastane mees, kes elab endiselt vanematega) (Bois-Reymond & Chisholm 2006; Walther jt 2006; viidatud Bois-Reymond 2009: 32 kaudu).

Tänapäeva noored peavad ise leidma enda jaoks kõige lootustandvamad teed, jõudmaks iseseisvasse täiskasvanuikka. Need teed ehk nn sotsiaalsed rajad (*social pathway*) on noore püüded liikuda iseseisva elu poole, läbides haridussüsteemi ning jätkates vastavalt oma tehtud valikutele – edasi õppimine, tööleminek, pere loomine jne. (Heinz 2009) Lisaks sellele, et neid teid iseloomustavad individualiseeritus, tinglikkus ja seeläbi ka ebakindlus, on need omakorda mõjutatud institutsionaalse tasandi korraldusest, mis annab raamistiku ühe põlvkonna võimaluste ja piirangute kontekstile, milles iga isik kujundab oma individuaalse eluloo (*ibid*; Jones 2009).

Ühendades omavahel individuaalsete elulugude ja sotsiaalsete radade ideestiku, on Heinz (2009: 8–9) jõudnud arusaamani, et noore siire täiskasvanuikka on käsitletav enesesotsialiseerimisena (*self-socialization*), mille käigus institutsionaalse konteksti ja majandustingimuste poolt mõjutatud teeradadel liikudes ja eneserefleksiooni kaudu kogemustest õppides muutub ja kujuneb noore identiteet ning tulevikuga seotud orientiirid, mis mõjutavad noorte võimalusi iseseisvaks toimetulekuks täiskasvanuna.

1.2. Noorte siirdumine koolist tööturule

Noorte liikumises haridusest tööturule on varasem ettemääratus asendunud võimaluste rohkusega, mida Kasearu ja Trumm (2013) on selgitanud järgnevalt:

Kui varasemalt toimus noorte siirdumine koolist tööle kindlas vanuses ja kindlaid reegleid järgides (näiteks keskkooli lõpetamine 18-aastaselt ja seejärel kõrgkooli astumine või esmakordselt täiskohaga tööle asumine), siis tänapäeval on olukord teistsugune: paljud noored alustavad osajaga ja ajutiselt töötamist juba kooliajal, kooli lõpetamisele ei pruugi enam järgneda töö või ülikool, vaid erinevate tegevuste (õppimine, töötamine erinevates vormides, mitteaktiivsus jne) kombinatsioon, milles kiiresti vahelduvad erinevad staatused (lühiajaline töö – õppima asumine – õpingute katkestamine – siirdumine tööle – töö ja õpingute kombineerimine jne) (Kasearu & Trumm 2013: 3).

Noored viibivad üha pikemat aega haridussüsteemis ning teadmistepõhises ühiskonnas, mis on orienteeritud elukestvale õppele, on eesmärk omandada võimalikult palju haridust muutumas uueks standardiks (Bois-Reymond 2009). Just haridus on see, mis peaks varustama noori piisavate oskustega edukaks toimetulekuks kaasaegsel tööturul. Pikk haridussüsteemis viibimine on lükanud edasi majandusliku iseseisvumise saavutamise ja esmakordselt täiskohaga tööle asumise, mis esitab väljakutse noorte perekondadele ning toob teravalt esile noorte erinevad võimalused edukaks toimetulekuks sõltuvalt vanemate sotsiaalmajanduslikust olukorrast ja olemasolevatest ressurssidest. (Jones 2009)

Lisaks sellele, et üleminekud on pikenenud, kinnitavad erinevad uurimused ka jätkuvat ebavõrdsust ja suurenenud polariseeritust noorte hulgas (töö, haridus, sissetulek jms). Kuigi suur osa noortest liigub pikenenud üleminekute radadel, siis teatud hulgal noortest puudub antud võimalustele ligipääs. (Jones 2009) Üheks võimaluseks kirjeldada noorte liikumist koolist tööturule ja nende erinevaid võimalusi eluteel on eristada siirdeid „*fast track*“ ja „*slow track*“ kategooriateks. Neist esimene iseloomustab üleminekuid, mis tihti piirduvad formaalharidusega ning on seotud ebakindlate ja madalapalgaliste töökohtadega ehk nn madalate oskustega inimesed ühiskonnas. Teine iseloomustab pikemat haridussüsteemis viibimist ehk formaalharidusele järgnevat edasist hariduse omandamist ning seejärel stabiilsetesse ja turvalistesse töösuhetesse sisenemist. (*ibid*) Olukord, kus „*slow track*“ üleminekut nähti tööturul edukuse tagajana, on muutunud. Omandatud kõrgem haridustase ei garanteeri enam edu tööturul, kuna haritud tööjõu pakkumine on kasvamas kiirema tempoga kui nõudlus vastava tööjõu järgi. Muutused hariduses ja majanduses on kaasa toonud ühelt poolt tööjõu üleharituse ja alahõivatuse (*underemployment*) ning teiselt poolt madala kvalifikatsiooniga tööjõu olukorra halvenemise probleemi, kus viimaste olukord on muutunud veelgi ebakindlamaks. (Bois-Reymond 2009; Jones 2009; MacDonald 2011)

Furlong (2009) tõdeb, et olulised muutused on toimunud ka tööturul. Ühtne karjäärimudel, mis käsitles ametikohta kogu eluks, on asendunud erinevate ametikohtade ja tööandjate vahel liikumisega, mis esitab väljakutse töötaja paindlikkusele ja kohanemisvõimele. Kiire tehnoloogiline innovatsioon ja kutsealased muutused on toonud esile pideva täiend- ja ümberõppe vajaduse. Töösuhted vahelduvad lühemate või pikemate töötuse perioodidega. (*ibid*) Tuginedes omandatud kogemustele, tuleb noortel tihti kohandada ümber oma esialgseid

ambitsioone ja ootusi, viies need vastavusse olemasolevate võimalustega tööturul (Furlong 2009). Sellistes ebakindlates ja muutlikes tingimustes on suurem tõenäosus edukaks toimetulekuks ja oma ametialaste eesmärkide saavutamiseks nendel, kellel on ligipääs ja kes suudavad mobiliseerida oma erinevaid ressursse ja kapitali vorme (Mortimer 2009: 150).

1.3. Tööturule siirdumist mõjutavad tegurid

1.3.1. Institutsionaalsed tegurid

Riikide erinevad toimetulekumehhanismid ja institutsioonid mõjutavad ühesuguse taustaga noorte võimalusi tööturule sisenemiseks ja seal kohanemiseks erinevalt, mistõttu on noorte töötuse näitajad ja noorte poolt hõivatud ametikohtade kvaliteet riigiti väga erinevad. Kaheks oluliseks teguriks, mis oluliselt mõjutavad noorte liikumist koolist tööturule, on haridussüsteemi ja tööturu korraldus ning nende omavahelised seosed. (Golsch 2008; Schmelzer 2011)

1.3.1.1. Haridussüsteem

Riigi haridussüsteemi korraldusel on töötöingute kestusele, esimese töökoha kvaliteedile ja varajasele karjäärimobiilsusele oluline mõju (Müller & Shavit 1998). Allmendingeri (1989b; viidatud Müller & Shavit 1998: 6–7 kaudu) järgi võib haridussüsteemi korralduse mõju tööturule sisenemisel kirjeldada läbi selle standardiseerituse (*standardization*) ja stratifitseerituse (*stratification*) taseme. Haridussüsteemi standardiseeritus kirjeldab, kuidas vastab pakutava hariduse kvaliteet riigis kehtivale üldisele kvaliteedinormile. Standardiseerituse hindamisel võetakse arvesse selliseid näitajaid nagu õpetajate koolitus, koolide eelarved, õppekava ja lõpueksamite ühtsus. Hariduse stratifitseerituse tase kirjeldab erinevate haridusteede võimaluste arvu ja tüüpe. (*ibid*) See tähendab, et kõrgem standardiseeritus näitab sama taseme koolide lõpetajate ühetaolist ettevalmistust ning kõrgem stratifitseeritus näitab, et õppurid suunatakse juba noorelt kindlate valikute poole, mis kujundavad nende võimalusi järgmise astme hariduse omandamiseks ning mobiilsus valitud radade vahel on sõltuvalt stratifitseerituse tasemest vähem või rohkem piiratud. Eesti

haridussüsteemi korraldusele annab hinnangu Saar (2004), kelle sõnul võib Eesti haridussüsteemi iseloomustada läbi kõrge standardiseerituse (ühtsete riigieksamite rakendamine 90ndate teisel poolel) ja keskmise stratifitseerituse taseme.

Mida kõrgem on riigi haridussüsteemi standardiseerituse ja stratifitseerituse tase, seda enam toetuvad tööandjad töötajate valikul ja ametikohtadele paigutamisel haridustunnistustele (Müller & Shavit 1998; Saar jt 2008). Eelnevale tuginedes toovad Müller ja Shavit (1998: 4) välja tööturgude jaotumise organisatsiooni- (*organisational spaces*) ja kvalifikatsioonipõhisteks (*qualificational spaces*) tööturgudeks. Organisatsioonipõhised tööturud on levinumad riikides, kus haridussüsteemis omandatud oskused on pigem üldised ning praktiliste oskuste omandamine toimub töökohal. Kuna ettevõtte spetsiifilised oskused ei pruugi osutada erinevate ettevõtete vahel liikumisel oluliseks, on sellise tööturu korralduse puhul ka side hariduse ja töökohtade vahel pigem nõrgem. Kvalifikatsioonipõhisel tööturul, mida iseloomustab standardiseeritum ja spetsiifilisem haridussüsteem (väljaõpe haridussüsteemis ja praktikad tööturul), on tööandjatel võimalik arvestada enam haridustunnistusega ning sellest tulenevalt võivad nõuded kandidaadi eelnevale töökogemusele osutada tööandja jaoks pigem ebaolulisemaks. Antud tööturu korralduse puhul on lihtsustatud ka töötajate segmendisisene ettevõtetevaheline liikumine ning oht omandatud inimkapitali devalveerumiseks on seetõttu väiksem. (*ibid*)

Bukodi jt (2008) toovad erinevatele uuringutele tuginedes välja, et riikides, kus haridust iseloomustab kõrge standardiseerituse tase ja kutseharidust kombineeritakse tööga mitmesuguste praktikavõimaluste abil ning toimib nn duaalne süsteem (Saksamaa, Taani, Ungari), on noortel paremad võimalused sujuvaks tööturule sisenemiseks ning suuremad väljavaated tööhõive säilitamiseks võrreldes riikidega, kus noored omandavad kutseoskused ja praktilise töökogemuse alles ametikohal. Eelneva hariduskorralduse puhul on noortel juba tööturule sisenedes tööandjale pakkuda praktilisi oskusi ning samuti on neil välja kujunenud teatav kontaktide võrgustik. Seega ei lase tööturu ja haridussüsteemi vaheline tugev seos noorte töötusel suureks kasvada. Teiselt poolt seob selline korraldus õpilase tugevalt ühe konkreetse tööturu segmendiga, mida hiljem on soovi korral keeruline muuta ning piirab seetõttu karjäärimobiilsuse võimalusi. Teoorial põhinev kutseõpe (Holland, Rootsi, Eesti) seevastu soodustab õpilaste laiema silmaringi ja üldiste oskuste arengut, mis võimaldab neil

tööd leida erinevates ettevõtetes, kuigi võib olulisel määral pikendada ka töötäingute kestust. (Bukodi jt 2008; vt lisaks Golsch 2008)

1.3.1.2. Tööturu korraldus

Bukodi jt (2008) ning Golsch (2008) märgivad, et haridussüsteemi kõrval mõjutab noorte tööturule sisenemist ja seal toimetulekut ka riigi üldine tööturu korraldus ehk kehtiva tööseadusandluse ja töötajate kaitse eripärad ning tööturu üldine paindlikkus. Nii avatud kui ka kaitstud tööturul on töötajate jaoks tööturule sisenemise ja töösuhete seisukohalt oma eelised ja miinused. Avatud tööturg pakub võrreldes suletud tööturuga töötajatele küll tururiskide vastu vähem kaitset, kuid samas annab tööandjatele nende tegevuses suurema paindlikkuse, vähendades seeläbi tööturule sisenemisega seotud barjääre. Rangete piirangutega ja tugevalt kaitstud tööturg võib vähendada töötajate mobiilsust ning tuua kaasa tööturu segmenteerumise väljas- ja seesolijateks, mis võib osutada eriti problemaatiliseks just noorte tööturule sisenejate seisukohalt. (*ibid*)

Kuigi paindlik tööseadusandlus ja paindlikud töövormid peaksid lihtsustama noorte tööturule sisenemist (Unt 2012) ning nendest on huvitatud ka teatud töövõtjate rühmad – näiteks õppurid ja naised (Pavelson & Karotom 2004: 44–45) –, on Bukodi jt (2008) eeldatavasti Lindbecki ja Snoweri (1984; 2002) sees- ja väljasolijate teooria (*insiders-outsiders theory*) seisukohtadele ning terminoloogiale tuginedes välja toonud, et paindlikud töövormid on noorte esmakordse tööturule sisenemise seisukohalt kahel põhjusel problemaatilised. Esiteks on noored ettevõtete perspektiivist vaadates väljasolijad, neil ei ole piisavalt töökogemust, tööstaaži ja sotsiaalse võrgustiku tuge, et saada hea positsiooni ja sissetulekuga töökoht, seega jäävad nende teha vähemkvalifitseeritud ning madalalt tasustatud tööd. Teiseks võtavad tööandjad uusi tööturule sisenejaid parema meelega esialgu tööle ajutistele töökohtadele, eesmärgiga tutvuda nende tööpoteentsiaaliga, seega suunates noored sujuvalt sekundaarsele tööturule. (Bukodi jt 2008)

Duaalse tööturu teooria (Doeringer & Piore 1971; viidatud Bukodi jt 2008: 6 kaudu) jaotab tööturu kaheks osaks: esmane ehk primaarne ja teisene ehk sekundaarne turg. Esmasel turul olijatel on head tulevikuväljavaated, karjääri- ja arenguvõimalusi pakkuvad pikemaajalised

töökohad, kõrgem palk ning suurem stabiilsus ka muutuvates majandustingimustes. Sekundaarsel turul olivad peavad leppima halvemate töötingimustega, sealhulgas perspektiivitate ametikohtade ja madalamate palgamääradega. Sekundaarset tööturгу iseloomustavad ka paindlikud töövormid – näiteks tähtajalised lepingud, renditööjõud – ning töötundide, palga või muude hüvitiste vähendamine, milles tööandjad näevad võimalust kiirelt reageerida turusituatsioonile ja vähendada vajadusel tööjõukulusid, et majandusraskustega toime tulla. (*ibid*) Eelnevate uuringute tulemustel on leitud, et sekundaarsel tööturul töötamine suurendab tõenäosust jääda tulevikus töötuks või teenida madalamat palka (Philips & Loova 2005).

2009. aastal Eestis vastu võetud uus Töölepingu seadus lõi tööandjatele paindlikumad võimalused töötajate palkamiseks ja vallandamiseks. Selle positiivne külg peaks olema uute tulijate töölevõtmisega kaasneva riski vähenemine, mis lihtsustaks noorte inimeste tööturule sisenemist ning liikumist erinevate ametikohtade vahel, kuid samal ajal võib suurendada ka nende karjääri ebakindlust. (Unt 2012) Eesti tööturg, mida iseloomustavad madalad töötushüvitised ja nende maksmise lühike periood, on keskendunud tööturu paindlikkuse suurendamisele pigem läbi töötajate koondamise lihtsustamise ning töötamise stiimulite säilitamise. Kulutused aktiivsele ja passiivsele tööpoliitikale ühe tööd sooviva inimese kohta on Eestis madalad, samas töötute vaesusrisk aga kõrge. (Eamets jt 2010)

Noorte tööturule sisenemist mõjutavad institutsionaalse korralduse kõrval olulisel määral ka mitmed individuaalsed näitajad – näiteks haridustase, sotsiaalsete võrgustike poolt pakutav tugi ning muud tegurid, mille alusel noored teevad ja kujundavad oma valikuid tööturul.

1.3.2. Individuaalsed tegurid

Erinevad uurimused kinnitavad, et noore hariduslik taust ja sotsiaalsete võrgustike poolt pakutav tugi mõjutavad olulisel määral noore võimalusi tööturule sisenemisel ja tööturul toimetulekut, mistõttu võtab antud peatükk vaatluse alla inim- ja sotsiaalse kapitali seosed tööturuga. Kuna tööotsingute edukus on mõjutatud ka tööotsijate isiklikest hoiakutest ja käitumisest, annab antud peatükk ülevaate ka kavatsusliku käitumise teooriast.

1.3.2.1. Inimkapitali ja tööturu seosed

Püüdes seletada tööturul toimuvaid trende, on üheks võimaluseks lähtuda inimkapitali teooriast, mida on kõige enam käsitlenud Ameerika majandusteadlane Gary Becker (1993). Inimkapitali teooria kohaselt on kulutused haridusele, koolitustele, töölasele enesetäiendamisele jms investeeringud inimkapitali, mis tõstab indiviidi tootlikkust ja läbilöögivõimet tööturul ning suurendab sissetulekut, kuna võimaldab töötajal teostada keerulisemaid ja vastutusrikkamaid ülesandeid. Inimkapitali teoorial on ühiskonnas ja majanduses oluline roll, kuna antud teooria kohaselt on majanduse arengu ja innovatsiooni kindlustajaks pädev ja haritud tööjõud. (Becker 1993) Inimkapitali teooria eeldab, et haridus tõstab sissetulekuid ja tööviljakust peamiselt seetõttu, et haridus varustab inimest teadmiste, praktiliste kogemuste ja probleemianalüüsi oskusega (Becker 1993: 19). Haridussüsteemi kõrval on inimkapitali arendamisel oluline roll ka töökohal toimival väljaõppel. Koolist tööturule siirduvad lõpetajad ei ole enamasti tööturule sisenemiseks täielikult ettevalmistatud. Spetsiifiliste ametialaste teadmiste omandamine toimub suures osas töökohal formaalse ja mitteformaalse õppe kaudu, millega kaasneb ka sissetulekute kasv. (*ibid*)

Lisaks inimkapitali teooriale on levinud ka Spence'i (1973) signaliseerimisteooria (*signalling theory*), mille kohaselt ei suurenda haridus inimese tootlikkust, vaid toimib pigem signaalina sünnipäraselt võimekamate ja tootlikemate indiviidide eraldamiseks. Antud teooria puhul on rõhuasetus pigem tööotsijail, kes läbi valitud haridustee ehk nn muudetava omaduse (erinevalt näiteks soost või vanusest), saavad tööandjaile signaale oma võimekuse kohta. Kuna ettevõtted ei oma töötajate tööle värbamisel töötaja tootlikkuse kohta täielikku informatsiooni, siis eeldades, et võimekamatel inimestel on haridusse tasuvam investeerida, käsitletakse töötaja haridust tema võimekust kinnitava signaalina. (*ibid*; Bills 2003)

Signaliseerimisteooriat täiendab Stiglitz (1975) poolt tutvustatud sõelumisteooria (*screening theory*), mis käsitleb haridust kui sõela. Ka selle teooria kohaselt ei suurenda haridus inimese tootlikkust, kuna tööga seotud oskused omandatakse pigem tööolles, mitte haridust andvates asutustes. Kuna tööandjail puudub võimalus hinnata töölesoovijate reaalseid oskusi, siis usaldatakse haridusasutuste poolt väljastatud haridustunnistusi, mille alusel võimekamad kandidaadid välja sõeluda. Tööandjad eelistavad võtta tööle kõrgema haridustasemega

inimesi, kuna haridustee kulg peaks iseloomustama kandidaatide sünnipärast võimekust, järjepidevust, võimet õppida ja probleeme lahendada. Seega antud teooria kohaselt töötab haridustunnistus tööandja jaoks sõelana, mis võimaldab selekteerida võimekamad kandidaadid vähemvõimekatest. (*ibid*; Bills 2003)

Kõiki kolme teooriat iseloomustab ühtse joonena rõhuasetus hariduse olulisusele, kindlustamaks edukat toimetulekut tööturul. Kuna tööandjad eeldavad, et kõrgemalt haritud inimesed on võimekamad, on nad ka tööturul nõutumad ja hinnatumad ning tööandja silmis atraktiivsemad. Tööotsijad teavad, et tööle kandideerimisel on üheks oluliseks teguriks haridus ning soovivad seetõttu ka haridusse investeerida.

Pavelson ja Karotom (2004) toovad välja, et olukord tööturul, kus noored näevad kõrghariduse omandamist kui oma senise elutee loomulikku jätku ja gümnaasiumiharidust tähtsustatakse õppurite poolt eelharidusena kõrgkooli astumiseks, vähendab vähemharitute võimalusi tööturul. Antud ideed on toetanud kõrghariduse tähendus võimaliku vaesusriski vältimise ja toimetuleku eeldatava garantiina ning kutsehariduse madal populaarsus. (*ibid*: 101) Philips ja Loova (2005: 1) selgitavad seda väljatõrjumise efektiga. Olukorras, kus kõrge haridustasemega inimesed ei leia oma haridusele vastavat ametikohta, asuvad paljud neist tööpuuduse vältimiseks tööle madalamat haridustaset nõudvatele ametikohtadele. Ühelt poolt tähendab see omandatud oskuste ja teadmiste mittetäielikku rakendamist, teisalt seab raskemasse olukorda madalama haridustasemega inimesed, kes on sunnitud omakorda asuma tööle veelgi madalamatele või ebastabiilsematele ametikohtadele või jääma hoopis töötuks. (*ibid*) Olukord, kus tööturul on kõrgharidusega tööjõu pakkumine suurem kui nõudlus selle järele, muudab ilma hariduseta noorte olukorra eriti keeruliseks.

Omandatud haridustaseme kõrval on muutunud oluliseks see, kuidas inimesed tulevad toime iseendi ja üksteisega, nende paindlikkus ja õpivõimelisus töökohal ning väljaspool seda (Pavelson & Karotom 2004: 103). Tööturul eduka toimetuleku kontekstis on hakatud pöörama üha enam tähelepanu indiviidi tööhõivevõimele (*employability*), mis ESECT'i (2011) definitsiooni järgi on inimese saavutuste, oskuste, väärtuste ja arusaamade ning isikuomaduste kogum, mis annab kooli lõpetanule parema võimaluse olla edukas tööturul ning valitud ametikohal. Eelnevat toetab ka „Eesti 2020“ strateegia, mis rõhutab, et noorte

paremaks kohanemiseks hilisema tööeluga on üldhariduses vajalik lisaks faktiteadmistele pöörata tähelepanu ka õpilaste sotsiaalsete võtmepädevuste arendamisele ning toetada loovust ja ettevõtlikkust (Vabariigi ... 2013).

Bonnie H. Erickson (2008) on analüüsinud Kanadas läbi viidud uurimust, milles uuriti nii tööandjatelt kui ka töötajatelt, kui oluline on siiski inimkapital ning sotsiaalne kapital, mida käsitleb järgmine alapeatükk, töökoha saamisel. Uuringu tulemustest selgus, et kuigi tööandjad väidavad, et haridus on nende jaoks oluline näitaja inimese tööle valimisel, jääb see muude näitajate kõrval tihti siiski tähtsusetult tahapoole. Seega võivad antud uuringu andmetel tööandja jaoks haridusest hoopis olulisemaks osutada inimese eelnevad kogemused ja oskused, mida tööandja usub olevat seotud pigem kandidaadi eelneva töökogemuse kui haridusega. Siinkohal tuleb silmas pidada ka seda, millisele ametikohale inimene kandideerib ja millised on tema tööülesanded. (*ibid*)

2007. aastal Eestis kõrgharidusega töötajatele tööd andvate ettevõtete juhtide seas läbi viidud uuringu tulemuste andmetel peavad tööandjad samaväärselt oluliseks nii kandidaatide erialateadmisi ja -oskusi kui ka sotsiaalseid oskusi, õppimisvõimet, kriitilist mõtlemist, arvutioskusi ja eneseväljendusoskust (Taru & Lindeman 2007). Kuigi antud uuringus osalesid kõrgharidusega töötajatele tööd pakkuvad tööandjad, kelle ootused kandidaatidele on seetõttu eeldatavalt ka kõrgemad, leian, et pidades silmas antud uuringu konteksti, annab uuring ülevaate tööandjate eelistustest ja ootustest kandidaatidele ka laiemalt.

Allikvee (2012) toob samuti välja, et tööandjad ootavad kandidaatidelt sobivat haridust ja töökogemust, vajalikku keelteoskust, koostööoskust ja pühendumist ning sobivust organisatsioonikultuuri (sh väärtused ja hoiakud). Töökogemuse puudumisel on eelisseisus need, kellel on lisaks õpingutele ette näidata ka muid kogemusi ja oskusi. (*ibid*) Üheks võimaluseks mõningate eelmainitud oskuste ning ka oma inim- ja sotsiaalse kapitali arendamisel, mida käsitleb järgmine peatükk, nähakse osalemist vabatahtlikus töös, mitteformaalses õppes ning noorsootöös.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et tööandjad väärtustavad tunnistusi, kuna need annavad aimu indiviidi oskustest ja võimetest, kuid tehes otsuseid sobivate töötajate valikul, on hariduse

kõrval oluliseks hindamiskriteeriumiks ka mitmed teised tegurid. Tööandjad otsivad töökuulutuste järgi tihti ideaalset töötajat ning kujundavad seeläbi omapoolselt erineva haridustasemega inimeste võimalusi tööturul. Tugeva konkurentsi tingimustes on oma tööjõu edukas müümine noorele tõesine väljakutse, muutes eriti keeruliseks madalama haridustasemega noorte olukorra.

1.3.2.2. Sotsiaalse kapitali ja tööturu seosed

Nii nagu indiviidi haridus ja töökogemus moodustavad tema inimkapitali, nii moodustab sotsiaalne võrgustik tema sotsiaalse kapitali. Antud mõiste defineeris esmakordselt Pierre Bourdieu ning hiljem on seda täiendanud James Coleman, Robert Putnam jt. (Field 2009) Käesolevas töös kasutan Lin'i ja Ericksoni (2010) poolt välja toodud sotsiaalse kapitali käsitlust, mille keskne idee defineerib sotsiaalset kapitali kui sotsiaalsetes suhetes peituvaid ressursse. Sotsiaalse kapitali teooria lähtub seisukohast, et investeerimine sotsiaalsetesse suhetesse (suhete eesmärgipärane loomine ja arendamine) võimaldab vastutasuna ligipääsu mitmekesistele ja väärtuslikele ressursidele, mis omakorda toob tulu nii üksikisiku kui ühiskonna tasandil. (Lin 1982, 1999b; Burt 1992; viidatud Lin & Erickson 2010: 4 kaudu)

Tänapäeval tunnistatakse tihti tutvuste positiivset mõju nii töökoha kui ka töötaja leidmisel. Uurides sotsiaalse kapitali mõju tööturule sisenemisele ja töökoha leidmisele, on Lin ja Ao (2010; vt lisaks Lin 2008: 6–7) esitanud rea põhjuseid, kuidas sotsiaalne kapital töölesaamisel oluliseks võib osutada. Esiteks kindlustavad mitmekesised sotsiaalsed suhted informatsiooni liikuvuse. Lai tutvusringkond võib osutada infokogumise seisukohalt oluliseks teabeallikaks nii tööotsijale kui ka tööandjale, kuna igapäevasuhtluse käigus vahetatakse teavet, mis võib osutada töökoha leidmise, karjäärimobiilsuse või potentsiaalse töötaja ametikohale sobivuse hindamise seisukohalt oluliseks. Teiseks võib mitmekesine ja rikkalik tutvusvõrgustik aidata kaasa sellele, et avaldada mõju ettevõtetes personali valikuga seotud või teistele olulistele võtmeisikutele, kellel on sõnaõigus palkamisküsimustes. Kandidaadi jaoks võib see tähendada võimalust pääseda ligi kandideerimisprotsessiga seotud siseinfole ning samas asetada tööotsija-tööandja võimusuhte seisukohalt võrdsemale positsioonile. Tööandja poolt tähendab see võimalust pääseda ligi kandidaadi taustainfole ning võrreldes ametlike kanalitega töötaja leidmisel, minimeerida seeläbi võimaliku töötaja vale valikuga seotud riske.

Kolmandaks võib tööandja väärtustada kandidaadi sotsiaalsete suhete võrgustikku töötaja eeldatava produktiivsuse ja seeläbi ettevõtte tulemuslikkuse seisukohalt ehk teatud tingimustel võib sotsiaalne võrgustik töölesaamisel panna tööandjat otsustama konkreetse kandidaadi kasuks. (*ibid*)

Granovetter (1973), kes on uurinud sotsiaalse kapitali mõju töö leidmisele ja on antud uurimisvaldkonna üheks teerajajaks, jagab sotsiaalse kapitali tugevatel ja nõrkadel sidemetel põhinevaks. Neist esimene hõlmab suhteid perekonna, sugulaste ja sõpradega, teine kolleegide ja laiema tutvusringkonnaga. Granovetteri järeldustel on töö leidmisel olulisim roll just nõrkadel sidemetel. Antud seisukoht põhineb ideel, et just nõrgad sidemed on enamasti need, mis võimaldavad informatsiooni levikut laiemalt kui tutvusringkonnas, ühendades erinevaid sotsiaalseid võrgustikke ja laiendades seeläbi indiviidi infovälja ja võimaluste ringi. Tugevad sidemed osutuvad töö leidmisel oluliseks juhul, kui tegemist on ettevõtete ja ametialadega, kus pereliikmed ja lähedased sõbrad on juba esindatud. (Granovetter 1973; vt lisaks Field 2009; Jokisaari 2007)

Jokisaari (2007) on erinevate autorite uuringutulemustele viidates välja toonud sotsiaalse kapitali positiivse mõju töökoha leidmisele, staatuse saavutamisele, edutamisele ning palgatasemele (*ibid*: 176, 184). Ka 2001. aastal töötute rootslaste seas läbiviidud uuringu tulemused kinnitavad, et nii nõrgad kui tugevad sidemed on tööotsingutel ühtviisi oluliseks toeks nii noortele, alles tööturule sisenevatele, kui ka täiskasvanud töötajatele ning et suurem indiviidi sotsiaalsete suhete võrgustik on positiivses seoses töö leidmise tõenäosusega (Korpi 2001; viidatud Field 2009: 58–59 kaudu). Siiski on andmete tõlgendamisel ja võrdlemisel oluline silmas pidada sotsiaalse konteksti mõju uuringu tulemustele, kuna inimeste käitumine, tööandjate personalivaliku strateegiad ja üldine institutsionaalne ja ajalooline kontekst mõjutavad uuringutulemusi (Lin & Erickson 2010).

Sotsiaalse kapitali võimekust ei määra mitte ainult indiviidi sotsiaalse võrgustiku ulatuslikkus, vaid oluline on ka võrgustikus olevate sidemete tüüp, mil määral inimene neile ressurssidele ligi pääseb ning kontaktisikute sotsiaalmajanduslik staatus ja ametialane positsioon ehk prestiiž. Samuti on olulisteks mõjuteguriteks inimese enda ja tema pere sotsiaalmajanduslik taust, haridus, töökoht ning osalus vabatahtlikus tegevuses. (Lin & Erickson 2010) Indiviidi

sotsiaalse kapitali võimekust tõstavad suurem inimkapital ja aktiivne sotsiaalne osalus (Lin & Ao 2010).

Kokkuvõtlikult võib öelda, et tööd otsivad noored võivad laiast sotsiaalsest võrgustikust võita just infovahetust ning kandideerimisprotsessile ligipääsu silmas pidades, kuna nende tööturule sisenemise võimalused ametlikke värbamiskanaleid kasutades on võrreldes kõrgemalt haritud ja töökogemust omavate töötajatega vähesemad. Seetõttu on oluline noortele juba haridussüsteemis rõhutada suhtlusoskuste, meeskonnatöö, aktiivse osaluse ja mitteformaalse õppe olulisust ning selle mõju tööturule sisenemisele ja tööturul toimetulekule.

1.3.2.3. Kavatsusliku käitumise teooria

Noorte võimalused tööturul ja tööotsingud on mõjutatud ka noorte hoiakutest ja käitumisest, mis omakorda mõjutab seda, milliseks kujunevad nende tööotsingu strateegiad ja kokkupuude ning koostöö erinevate institutsioonidega.

Inimeste käitumise aluseks usutakse olevat hoiakud (Hayes 2002: 91). Eagly ja Chaiken'i (1993; viidatud Albarracin jt 2005: 4–5 kaudu) definitsiooni kohaselt on hoiak indiviidi „psühholoogiline kalduvus hinnata kõnealust objekti teatud määral soosival või mittesooival viisil“. Sealjuures „kujundavad inimesed oma hoiakuid objektiga seotud tunnetuslikele (*cognitive*), afektiivsetele (*affective*) ja käitumuslikele (*behavioral*) reageeringutele tuginedes“. (*ibid*)

Soovides mõista ja prognoosida inimeste käitumist ning seda, kuidas kujunevad erinevad käitumisega seotud otsused, on üheks võimaluseks uurida inimeste käitumiskavatsusi ja neid mõjutavaid tegureid (Ajzen 2005). Üheks võimaluseks selgitada inimeste käitumist on kavatsusliku käitumise teooria (*theory of planned behaviour*), mis põhineb eeldusel, et inimesed käituvad teadlikult, võttes arvesse neile olemasolevat informatsiooni ja kaaludes oma tegude tähendust. Kavatsusliku käitumise teooria kohaselt on teatud viisil käitumise või mittekäitumise kõige otsustavamaks teguriks indiviidi kavatsus käitumise sooritamiseks. (*ibid*)

Ajzen (2005) märgib, et käitumiskavatsusi mõjutavad kolm olulist tegurit: hoiakud käitumise suhtes, subjektiivsed normid ja tajutud kontroll käitumise üle. Neist esimene hõlmab ühelt poolt indiviidi isiklike hinnanguid skaalal positiivsest negatiivseni seoses käitumise võimalike tagajärgedega ning teiselt poolt seda, kui võrd reaalseks hinnatakse, et just plaanitav käitumine soovitud tulemuseni viib. Kui tegevusega seotud plussid kaaluvad üles võimalikud negatiivsed tagajärjed, kujuneb isikul suure tõenäosusega tegevuse suhtes ka positiivne hoiak. Käitumiskavatsust mõjutavad ka subjektiivsed normid ehk indiviidi poolt tajutud sotsiaalne surve teatud viisil käituda. Subjektiivne norm näitab indiviidi kaalutlusi ja tajutud survet seoses „oluliste teiste“ (vanemad, abikaasa, sõbrad, kolleegid jt) reageeringuga teatud käitumisega seoses. Tajutud kontroll käitumise üle on indiviidi enesetõhususe taju ning näitab, kui kõrgelt inimene hindab enda võimekust ja ressursse käitumise edukaks sooritamiseks. Samuti võivad kolm loetletud komponenti erinevate käitumiskavatsuste kujunemisel omada erinevat osakaalu, mõnede käitumiste puhul võivad kaalukamaks osutada isiklikud hinnangud, teiste puhul näiteks tajutud sotsiaalne surve. (*ibid*)

Kokkuvõtlikult eeldab kavatsusliku käitumise teooria, et inimesed käituvad teatud viisil, kui nad hindavad seda positiivselt, tunnetavad sotsiaalset survet käitumise sooritamiseks ning usuvad, et neil on positiivsete tulemuste saavutamiseks piisavalt vahendeid ja võimalusi.

Ajzeni (2005) kohaselt põhineb indiviidi käitumiskavatsusi kujundav kaalutluskäik erinevatel uskumustel (väited mida peetakse tõeseiks ning mis oma olemuselt on hoiakutest neutraalsemad (Fishbein & Ajzen 1975; viidatud Hayes 2002: 93 kaudu)) ja kujunenud hoiakutel, mis ei pruugi olla tõesed, vaid võivad olla ka eelarvamuslikud, ekslikud või irratsionaalsed. Lisaks rõhutab Ajzen (2005), et ka uskumused käitumise võimalike tulemuste kohta, mitte ainult reaalsed kogemused, on need, mis mõjutavad inimeste kavatsusi ja seeläbi ka käitumist. Uskumuste kujunemisel on oluline roll keskkonnal ning need on mõjutatud nii eelnevatest isiklikest kogemustest kui ka teistelt saadud informatsioonist. Kogunenud info on aluseks, millele tuginevad indiviidi hoiakud seoses käitumise tagajärgedega, „oluliste teiste“ ootustega indiviidi käitumisele ning ressursside olemasolu või puudumisega, mis võivad mõjutada käitumise tulemusi. (*ibid*) Uskumused ja hoiakud on omakorda mõjutatud mitmetest teistest taustateguritest, nagu vanus, sugu,

haridus, teadmised, religioon, intelligentsus, isiksuse omadused, üldised hoiakud – ehk kogu inimese senisest elukogemusest (Ajzen 2005). Antud teooria kohaselt toimivad kõik komponendid omavahelises vastastikususes seoses, mõjutades seeläbi indiviidi käitumist (*ibid*).

Kuna inimeste käitumist mõjutavad ja kujundavad hoiakud, võib olemasolevatest hoiakutest saada takistus teatud käitumiste sooritamisel, uute teadmiste omandamisel või seniste hoiakute ümberkujundamisel. Selleks et hoiakut muuta, on Hayes'i (2002) sõnul vaja muutusele tõukavat jõudu. Üheks võimaluseks hoiakuid muuta on teha seda veenmisprotsessi kaudu, pakkudes selget ja põhjalikku informatsiooni objekti kohta, mille tulemuseks võib olla hoiaku muutus. Veenmisprotsessi tulemuslikkus on mõjutatud mitmetest teguritest, nagu teate allikas ja edastaja usaldusväarsus, info struktuur ja teate sisu, teate vastuvõtja olemasolevad hoiakud ning vastuvõtlikkus veenmise suhtes ja teistest näitajatest. (*ibid*)

1.3.3. Noorte ootused töökohale

Strangleman ja Warren (2008) rõhutavad, et töö tähtsust riigi majandusliku arengu ja indiviidi sissetuleku kindlustaja seisukohalt on raske üle hinnata, kuid peale rahalise sissetuleku on tööl inimese jaoks ka palju teisi väärtusi. Töö on üheks oluliseks viisiks, kuidas individid seob end ühiskonnaga. Töökoht annab inimesele teatud staatuse, ajale struktuuri, mõjutab enesehinnangut, pakkudes rahulolu ja tunnustust ning võimalust oma võimeid rakendada. Mida enam vajadusi seostub tööga ja mida paremini töö neid rahuldab, seda suurem on inimese huvi töö vastu. (Strangleman & Warren 2008: 255–256; vt lisaks Brown 2012: 17)

Pavelsoni ja Karotomi (2004) käsitlese kohaselt ei saa individuaalseid eluplaane ja tööga seotud väärtusi käsitleda lahus ühiskonna üldistest väärtusest, kus nad toimivad ühtses kontekstis. Individualiseerunud töömaailmas, kus tööturгу iseloomustab mobiilsus ja konkurents ning nõuded töötaja saavutuslikkusele ja kohanemisvõimele, käsitlevad individuaalsed eluplaanid suures osas tööd kui peamist vahendit eelistatava elustiili saavutamiseks. Siiski hõlmab töö tähenduslikkus sissetuleku tagamise kõrval ka teisi olulisi funktsioone, näiteks eneserealisatsiooni viisi ja arenguvõimalust. (*ibid*: 103–104)

Postmodernses ühiskonnas on esile kerkinud töötsijate individualistlikud huvid: personaalne sõltumatus, pädevus, osalus ja kaasaráakimine ning vaba aeg. Sealsamas on tööväärtuste arengus märgatavad ka konservatiivsed trendid: püüd kindlustundele, stabiilsusele, riski ja vastutuse vähenemisele. (Pavelson & Karotom: 62–63) Ebakindlus tuleviku suhtes ning töö turvalisuse muutus võivad olla üheks põhjuseks, miks töötajad otsivad ja väärtustavad töösuhetes enesearengu kõrval ka stabiilsust ja turvalisust.

Kasearu ja Trummi (2013) poolt läbi viidud uuringu tulemuste kohaselt võib õpingute järgselt tööturule sisenemine ja sobiva töö leidmine osutada keeruliseks ülesandeks nii puuduliku hariduse ja ametioskustega kui ka õpingud lõpetanud ja eriala omandanud noortele. Puudulik haridustase võib osutada tööandjale noore kohta negatiivseks signaaliks ja tekitada usaldamatust noore tööotsija suhtes. Tihti puudub noortel ka varasem töökogemus, mis võimendab eelnevat veelgi. Samas õpingud juba lõpetanud ja eriala omandanud noortel võib samuti tööturule sisenemine ja erialase töö leidmine osutada tõsiseks väljakutseks. Kuna nende noorte tööotsingute eesmärgiks on leida õpitud erialale vastav töö, on neil tulevase töö ja palga suhtes kõrged ootused, mis ei pruugi reaalsuses olla noortele kättesaadavad. (*ibid*) Ka Tõnismäe ja Hurda (2010) poolt noorte seas läbi viidud uuringu tulemustel leiavad 60% uuringus osalenud noortest, et nende võimalused erialast tööd leida on väikesed eelkõige just töökogemuse puudumise tõttu.

Noorte olukorra muudab Pavelsoni ja Karotomi (2004: 105–107) sõnul keeruliseks see, et nende sõnul iseloomustab õppureid küll püüd kõrghariduse kui tulevase edu garantii poole, kuid eriala valik on suurele osale õppijatest teisejärguline ning tööväärtuste kõrval on teadmised tööturust ning ametitest, mis peaksid õpitavale erialale ja ootustele vastama, üsna ebaselged. Läbimõttlemata karjäärivalikud võivad olla üheks põhjuseks, miks noorte töötust seotakse tihti struktuurse tööpuuduse mõistega. Eametsa (2004) kohaselt tekib struktuurne töötus siis, kui tööjõu kvaliteet (oskused, haridustase ja kvalifikatsioon) või geograafiline paiknemine ei vasta tööjõu nõudlusele – koos eksisteerivad vabad töökohad ja töötud. Töötust, sealhulgas struktuurset töötust, aitab leevendada täiendav kvalifikatsiooni omandamine või selle muutmine, samuti ettevõtluse toetamine. (*ibid*)

1.4. Tööturule siirdumist toetavad meetmed

Hariduse kõrval on teadlikkus töömaailmast eduka karjääriplaneerimise ning tööellu siirdumise aluseks. Kuna tööturule sisenemine võib osutada noortele keeruliseks väljakutseks, on üheks võimaluseks saada tööotsingutel abi ja toetust Eesti Töötukassast¹, mis võimaldab töötukassas registreeritud isikutele ligipääsu mitmetele erinevatele tööturule sisenemist toetavatele meetmetele.

1.4.1. Karjääriteenused

Toetamaks noorte sujuvat üleminekut koolist tööturule, nähakse ühe olulise toetava meetmena karjääriteenuseid. Karjääriteenuste – sisaldades endas karjääriinõustamist, karjääriõpet ja karjääriinfo vahendamist – eesmärgiks on aidata kaasa sellele, et õpilastel tekiks üldistatud ettekujutus pidevalt muutuvast töömaailmast, seda mõjutavatest teguritest ning et noorte töö- ja õpingutealased valikud oleksid tehtud teadlikult, tuginedes asjakohasele infole (Innove).

Eestis on karjääriteenuste valdkonna arendamisel suures osas kandev roll SA Innove karjääriteenuste arenduskeskusel ning erinevaid karjääriteenuseid pakutakse nii haridus- kui ka tööturusektoris. Noored vanuses 7–26 eluaastat saavad infot ja nõu oma karjääriplaneerimisega seotud küsimustes 17 piirkondlikust teavitamis- ja nõustamiskeskusest üle Eesti (Rajaleidja keskused). Samuti toetab ja arendab SA Innove alates 2009. aastast karjääriteenuste osutamist ligi 59 partnerkoolis. Lisaks sellele pakuvad karjääriteenuseid kõrgkoolide karjääriteenistused ning Eesti Töötukassa piirkondlikes osakondades on avatud karjääriinfotoad, mis pakuvad nõustamist kõikidele soovijatele. Karjääriinfotubades juhendatakse huvilisi töö otsimisel, aidatakse koostada kandideerimisdokumente ja valmistuda töövestluseks. (Innove)

Formaalhariduses pakutav karjääriõpe kannab alates 2010. aastast, mil kinnitati uued põhikooli ja gümnaasiumi riiklikud õppekavad, varasemaga võrreldes veelgi olulisemat rolli. Mõlema riikliku õppekava juurde kuuluvad karjääriõpetuse valikaine ja -kursuse ainekavad. (RT I 2010, 6, 22; RT I 2010, 6, 21)

¹ Töös on edaspidi viidatud Eesti Töötukassale ka kui töötukassale või tööturuasutusele.

Koolide karjäärikoordinaatoritel või karjääriõppe õpetajatel on lisaks aineprogrammile võimalik noortele pakkuda mitmeid teadlikkust tõstvaid üritusi, näiteks karjääripäevad koolis, koostöö vilistlastega, ettevõtete ja infomesside külastamine ning töövarju programmis osalemine (Rajaleidja). Lisaks eelnevale pakub noortele mitmeid erinevaid võimalusi enesetäiendamiseks noorsootöö: seda näiteks õpilasmalevate, avatud noortekeskuste, erinevate noorteprojektide, laagrite jms kaudu (Eesti Noorsootöö Keskus).

Hoolimata erinevatest pakutavatest võimalustest, leiab siiski teatud osa noortest, et karjääriteenused ei ole neile piisavalt kättesaadavad ning et nende informeeritus erinevatest võimalustest tööturul on madal. 2011. aastal viis Tartu Ülikooli Sotsiaalteaduslike rakendusürituste keskus SA Innove tellimusel läbi karjääriteenuste süsteemi uuringu, mille andmetel leiab 40% eestimaalastest, et teatud osale elanikkonnast on karjääriteenuste kättesaadavus pigem raskendatud. Karjääriteenuste vajaduse tõid esile eelkõige noored, mitte-eestlased, töötud ja tööotsijad ning pigem madalamal ametipositsioonil hõivatud. (Tartu Ülikooli ... 2011) Ametlikke karjääriteenuste osutajaid ei teadvustata sageli asutustena, kuhu õpingute- või töölaseid valikuid tehes pöörduda, pigem pöörduakse info saamiseks oma lähedaste poole. Üheks sagedasemaks probleemiks on ka teadmatus, kuhu info saamiseks pöörduda või kust seda otsida. Õpilaste hinnangul on vajalik info sageli keeruliselt sõnastatud ja liigselt hajutatud. (*ibid*) Antud tulemust kinnitavad ka 2010. aastal Eesti Noorteühenduste Liidu poolt läbiviidud uuringu tulemused, kus noored märgivad, et kuigi info on internetis olemas, on vajaliku teabeni jõudmine keeruline ning rohkem võiks olla kasutusel info levitamist noorte hulgas tarbitavate meediakanalite, sealhulgas sotsiaalmeedia vahendusel (Tõnismäe & Hurt 2010). Karjääriteenuste süsteemi uuringus osalenud õpetajate arvamuse kohaselt on õpilased ise passiivsed infot otsima ja neil puudub piisav infoanalüüsi oskus. Uuring toob välja, et vajalik oleks senisest enam tähelepanu pöörata inimeste informeerimisele tööturu hetkeolukorrast ja tulevikuperspektiividest, seda juba põhikoolis ja gümnaasiumis, et õpilased saaksid langetada teadlikumaid valikuid õppesuuna, eriala või ameti valikul. (Tartu Ülikooli ... 2011)

Seega, kuigi karjääriteenuste vajalikkust tunnustatakse riigi tasandil üha enam, on siiski noorte informeeritus ja neile kättesaadavad võimalused veel ebaühtlased ning suures osas sõltuvuses

kooli karjääripetsialistide ning õpetajate ettevõtlikkusest ja ettevalmistusest antud teema käsitlemiseks.

1.4.2. Tööturuteenused

Kuna töötus karjääri algusaegadel jätab jälje nii töövõimalustele kui ka sissetulekutele tulevikus (Bell & Blanchflower 2010; viidatud Unt 2012: 3 kaudu), vaadeldakse tööpoliitikas noori eraldi tööturu riskirühmana, kelle tööle rakendumine võib olla raskendatud ning kelle iseloomulike vajadustega tuleb tööturuteenuste pakkumisel arvestada. Eestis on tööturupoliitika elluvijaks Eesti Töötukassa, kes on avalik-õiguslik juriidiline isik ning vastavalt tööturuteenuste ja -toetuste seadusele korraldab tööturuteenuste osutamist ning tööturutoetuste maksmist (RT I 2005, 54, 430).

1.4.2.1. Aktiivsed tööturumeetmed

Tööpuuduse vähendamisel on oluline roll aktiivsel tööturupoliitikal, mis aitab inimestel toime tulla kiirete muutustega tööturul, lühendada töötusperioodide kestust ning toetada liikumist ühelt töökohalt teisele (Vörk jt 2010). Eurostat defineerib tööturupoliitikat kui „riigi sekkumist tööturule, mille eesmärgiks on tööturu efektiivne toimimine ja tasakaalustamine ning mida eristab muust hõivepoliitikast see, et nad on suunatud valikuliselt teatud tööturu gruppidele” (European Commission 2006; viidatud Vörk jt 2010: 7 kaudu). Tööpoliitika jaguneb kulude ja osalejate alusel kolmeks alakategooriaks: tööturuteenused, tööpoliitika meetmed ning toetused, millest kaks esimest katavad kulutusi aktiivsele tööpoliitikale ning kolmas passiivsele tööpoliitikale ehk rahalisele abile. Tööturuteenuste kategooria alla kuuluvad tegevused, mis ei ole otseselt seotud töötuga, vaid abistamisega tööotsingutel ning teenuste tulemuseks ei ole tingimata tööturuseisundi muutus. Tööpoliitika ehk aktiveerimisele suunatud meetmed on enamasti seotud hõiveseisundi muutumisega mitte niivõrd üldiste tööotsingutega. (*ibid*)

Vörk jt (2010) märgivad, et Eestis kuuluvad Eurostati tööpoliitika kategooriate järgi teenuste jaotusse töövahendus, teavitamine tööturu olukorrast, teenustest ja toetustest, tööotsingukoolitus, individuaalse tööotsimiskavaga seotud tegevused, karjäärinõustamine,

tööintervjuul abistamine, töötukassa administreerimine. Tööpoliitika meetmeteks on tööalane koolitus, tööharjutus, tööpraktika, palgatoetus, tehnilise abivahendi kasutada andmine, tööruumide ja -vahendite kohandamine, tugiisikuga töötamine, avalik töö ja ettevõtluse alustamise toetus. (*ibid*)

Võrk jt (2010) poolt läbi viidud uuringu andmetel on Eesti kulud nii aktiivsele kui passiivsele tööpoliitikale kuni 2008. aastani olnud Euroopa Liidus ühed madalaimad. Kulud olid madalad nii protsendina SKTst kui ka ühe tööd sooviva inimese kohta. Alates 2008. aastast on Eestis kulud tööpoliitikale kasvanud, mitmekordistudes osakaaluna SKTs majanduskriisi ajal. Suurem osa tööpoliitikaga seotud kulutustest on Eestis tehtud passiivsetele meetmetele ehk erinevatele rahalistele toetustele. (*ibid*) Vastavalt Eurostati andmetele moodustasid Eestis tehtavad kulutused aktiivsetele tööpoliitika meetmetele 2010. ja 2011. aastal ligikaudu 0,23% SKTst (kogukulutused tööpoliitikale vastavalt 1,1% ja 0,73%). Rahvusvaheliseks võrdluseks on kättesaadavad 2009. aasta andmed, kui Eestis tehtavad kulutused aktiivsetele tööpoliitika meetmetele moodustasid 0,24% SKTst ning Euroopa Liidu keskmine oli samal ajal 0,78% ehk üle kolme korra kõrgem Eestis tehtud kulutustest. (Eurostat 2013) Kuna aktiivsetele tööturumeetmetele ei pöörata Undi sõnul Eestis piisavalt tähelepanu ja nende rahastamine on puudulik, pakuvad need taashõiveks ja tööhõivekindluse suurendamiseks vaid piiratud tuge (Unt 2012).

Rahvusvahelise kogemuse põhjal hinnatakse kõige otstarbekamaks keskenduda töövahendusele ja töötöingu abistamisele koos samaaegsete sanktsioonidega töötushüvitise maksmisel. Samuti on erinevate riikide mõjude hindamise analüüside andmetel tööle rakendumise toetamisel tulemuslikuks osutunud ka palgatoetuse programmid, vähem koolitused. (Võrk jt 2010) Siinkohal tuleb järeltõus silmas pidada ka tööturu üldist olukorda riigis, töötutele teenuste ja toetuste pakkumist reguleerivat seadusandlust ning vaatluse all olevat sihtrühma. Eesti seadusandluse kontekstis on noorte võimalused toetuste ning hüvitiste taotlemiseks puuduva eelneva töökogemuse ja tihti ka mitteametlike töökogemuste tõttu minimaalsed. Küll aga on noortel võita töötukassa tihedast koostööst tööandjatega, toetusest töötöingutel ning erinevatest aktiivsetest meetmetest, näiteks tööpraktika, tööturukoolitus, palgatoetus jms.

1.4.2.2. Eesti Töötukassa

Eesti Töötukassa toetab inimesi, kes on äsja töö kaotanud, kes alles astuvad tööellu või kes on tööturul erinevatel põhjustel kaua eemal olnud, samuti neid, kellel on töö olemas, kuid kes soovivad või on sunnitud töökohta vahetama (Eesti Töötukassa 2012a). Tööotsingute toetamiseks on töötukassal välja töötatud üle 10 erineva teenuse, lisaks vastutab töötukassa töötutele makstavate rahaliste toetuste: töötutoetuse, töötuskindlustushüvitise ning koondamishüvitise maksmise eest (Eesti Töötukassa 2013a). Klienditeeninduses lähtub töötukassa kahetasandilise klienditeeninduse põhimõttest², mis tähendab, et klienditeenindus jaguneb töövahenduseks ning juhtumikorralduseks, mis võimaldab pakkuda erinevate võimaluste ja ressurssidega tööotsijaile töö leidmiseks vajalikul määral tuge. Lisaks töötukassa poolt pakutavatele tööturuteenustele- ja toetustele tagatakse registreeritud töötutele ka ravikindlustuse olemasolu (Eesti Töötukassa 2013a).

Kuna töötukassa poolt pakutavad teenused ei ole piiritletud erinevate sihtgruppide lõikes, võtan antud töö piiratud mahtu arvestades vaatluse alla vaid valiku töötukassa poolt pakutavatest teenustest, mis võiksid noorte tööturule sisenemise seisukohalt olulisemateks osutada.

Kõige tulemuslikumaks ja kuluefektiivsemaks aktiivse tööpoliitika tegevuseks loetakse rahvusvahelise kogemuse põhjal töövahendust ja abi tööotsingutel ning tihedat koostööd tööandjatega (Võrk jt 2010). Kuigi üldiselt on leitud, et töötusperioodi algul tuleks lasta töötulise aktiivselt tööd otsida ning sekkuda tuleks teatud aja möödudes, ei pruugi Leetmaa jt (2003) sõnul selline lähenemine töötada pikka aega ilma tööta olnud isikute ja noorte sihtrühma puhul. Positiivsemaid tulemusi on nimetatud sihtgruppide puhul andnud töötusvalikute abi kombineerimine teiste aktiivse tööpoliitika meetmetega. (*ibid*)

Nõustamisteenused

Kuna sageli pole esmakordselt tööturule sisenevatel noortel piisavalt teadmisi tööturu võimaluste või erialaste valikute kohta, on noortele töötutele pakutavate tööturuteenuste seas kõige enam levinud karjäärinõustamine ehk nõustamine õppe- ja töökoha ning kutsevalikuga

² Sätestatud Eesti Töötukassa klienditeeninduse korraldust puudutava sisedokumentiga.

seotud küsimustes. Lisaks pakutakse ka tööotsingunõustamist, mida viiakse läbi tööotsingu töötoas või tööklubis ning mille eesmärk on töö otsimiseks vajalike teadmiste ja oskuste ning töölesaamist toetavate sotsiaalsete oskuste arendamine. (Eesti Töötukassa 2013b) 2011. aastal pakkus töötukassa karjäärinõustamist 3254 noorele ning 19% tööklubides osalejatest moodustasid noored (Eesti Töötukassa 2013c).

Töötukassa piirkondlikes osakondades on avatud ka karjääriinfo toad, kus jagatakse infot tööotsimise kohta ning antakse nõu tööalaste valikute tegemiseks. Karjääriinfo toad on avatud kõigile soovijatele, mis tähendab, et sellele teenusele ei kehti vanusepiirang ning sinna võivad pöörduda ka töötukassas mitteregistreerunud huvilised. (Eesti Töötukassa 2013b)

Tööturuteenused

Töövahendus

Kõigil töötukassas arvel olevatel isikutel on õigus saada infot tööturu olukorrast ning tööturuteenustest ja -toetustest. Üheks kõige olulisemaks teenuseks on töövahendus, mis sisaldab ühelt poolt töötule ja tööotsijale sobiva töö ning teiselt poolt tööandjale sobiva töötaja leidmist. Töötuna registreeritud tööotsijatele kohaldatakse töövahendusel sobiva töö mõistet. Sobivaks tööks loetakse tööd, mis vastab töötaja haridusele, erialasele ja varasemale töökogemusele, ei ole talle tervislikult vastunäidustatud ning ühistranspordiga ei kulu sõiduks elu- ja töökoha vahel üle kahe tunni päevas ega 15% kuupalgast. Kui töötuna arvele võtmisest on möödunud rohkem kui 20 nädalat, loetakse sobivaks ka tähtajalist tööd, mis ei pea enam vastama inimese haridusele, erialale ega kogemustele. (Eesti Töötukassa 2013d)

Koos töövahendusega pakub töötukassa ka proovitöö tegemise võimalust, mis kestab ühe päeva ning mille eesmärgiks on anda tööotsijale võimalus pakutaval töökohal töötamine järele proovida ning näidata tööandjale oma sobivust ametikohale (Eesti Töötukassa 2013d).

Tööturukoolitus

Noorte töötute puhul on tööle saamisel sageli probleemiks noorte madal haridustase, pooleli jäänud haridustee või puuduvad erialased oskused. Siinkohal on üheks võimaluseks noori töötuid aidata töötukassa poolt pakutavad tööalased koolitused, mille eesmärgiks on

soodustada töölesaamist, õpetades või arendades selleks vajalikke tööalaseid teadmisi ja oskusi (Eesti Töötukassa 2013d).

Lauringson jt (2011) toovad välja, et töötukassa poolt 2011. aastal läbi viidud tööturukoolituse analüüsi tulemustel on 2010. aastal tööturukoolituse lõpetanutel aasta pärast koolituse lõppemist ca 13% suurem töötamise tõenäosus võrreldes koolituses mitteosalenutega. Vaadeldes tulemusi töötute haridustaseme lõikes, oli koolituse mõju hõivele ja sissetulekule 2010. aasta valimi põhjal kõrgem kuni põhiharidusega inimeste ja kõrgharidusega inimeste osas. Arvesse võttes kuni põhiharidusega inimeste madalamat hõive määra ja sissetulekut, on suuremat kasu koolitusest saanud kuni põhiharidusega inimesed. Eesti tulemused on sarnased teiste riikide tulemustele, mille andmetel on tööturukoolitustest olnud suurem kasu näiteks naistele, vanemaealistele, madalama haridustasemega inimestele ning lühema töötuseperioodiga inimestele. (*ibid*)

Leetmaa jt (2003) sõnul leitakse üldiselt kõige tulemuslikumad olevat väikesemahulised ja hästi suunatud programmid, milles arvestatakse nii osalejate, tööandja kui tööturu vajadustega ning mille üheks osaks on koolitus töökohal. On hinnatud, et kõige vähemtulemuslik on tööturukoolitus noorte sihtrühma jaoks, kuna sageli on tegemist puuduliku haridustasemega noortega, kel puudub huvi õppimise vastu ning keda lühiajalised koolitused ei suuda aidata. Seega ei pruugi tööturukoolitused madala haridustasemega noorte kvalifikatsiooni tõstmiseks olla alati parimad meetmed. Kuna üheks oluliseks noorte töötuse põhjuseks on töökogemuse puudumine, võib noore tööle aitamine teisi meetmeid kasutades anda parema tulemuse kui tööturukoolitus. (*ibid*)

Tööpraktika

Tööturule sisenemisel on noorte töötute puhul üheks oluliseks probleemiks puuduv või vähene varasem töökogemus. Kuna tööandjad eelistavad sageli rohkemate kogemuste ning oskustega töötajaid, vähendab see oluliselt noorte töö leidmise võimalusi ja konkurentsivõimet kogenud töötajate kõrval.

Töötukassa poolt pakutava tööpraktika eesmärk on anda teenusel osalejale töö leidmiseks vajalik praktiline töökogemus ning täiendada töölesaamiseks vajalikke ametialaseid oskuseid

ja teadmisi. Töötukassa tööpraktika teenusega pakutakse töötutele võimalust kuni nelja kuu vältel omandada töökogemusi või täiendada ametialaseid oskuseid ja teadmisi tööandja juures, reaalses töösituatsioonis ja tööandja juhendamisel. Praktikal osalemise eelduseks on, et vajalikke kogemusi on võimalik omandada lühiajalise praktilise väljaõppe käigus. (Eesti Töötukassa 2013d)

Töötukassa analüüsisiosakonna poolt aastatel 2011 ja 2012 läbiviidud tööturukoolituse ja tööpraktika mõjuanalüüsid kinnitasid meetmetel osalemise positiivset mõju töötute hilisemale käekäigule ning annavad tunnistust, et nii tööpraktika kui ka tööturukoolitus on olnud kulutõhusad meetmed. Teenuste mõju mõõdeti läbi kahe näitaja – tööga hõivatus ning sissetulek palgast. (Eesti Töötukassa 2012b) Tööpraktika mõju hindamiste tulemuste võrdlus töötutele pakutava tööturukoolituse mõjuanalüüsi tulemustega näitas, et tööpraktika positiivne mõju hõivele on olnud kõrgem kui klassiruumikoolituse mõju (*ibid*). Kahjuks ei ole võimalik välja tuua infot koolituste ja tööpraktika mõju kohta eraldi noorte sihtrühma lõikes. 2011. aastal moodustasid 23% tööpraktika teenuse saajatest noored (Eesti Töötukassa 2013c).

Palgatoetus

Üheks tööturuteenuseks, soodustamaks töötute tööle saamist ning toetamaks tööandjaid, on palgatoetuse teenus ehk tööandjale töötü töölerakendamiseks makstav toetus, mida rakendatakse eesmärgiga toetada tööturu riskirühmade hõivesse sisenemist (Eesti Töötukassa 2013d). Kuigi palgatoetus on suunatud laiemale sihtgrupile kui vaid noored, on antud meedet kasutades võimalik tööle rakendada 16–24aastaseid noori, kes on olnud töötuna arvel järjest vähemalt kuus kuud (pikaajalised töötud noored – autori märkus, edaspidi tähistatud lühendiga J.G.). 2011. aastal rakendati palgatoetusega tööle 691 noort (Eesti Töötukassa 2013c).

Vabatahtlik töö

Üheks võimaluseks hoida tööotsingute ajal sidet töömaailmaga on tegeleda vabatahtliku tööga. Vabatahtlik töö soodustab tööle saamist ja aitab valmistada ette tööeluks, andes uusi kogemusi, teadmisi ja oskusi, aidates tekitada või säilitada tööharjumust (Eesti Töötukassa 2013d).

Töötuskindlustushüvitis ja töötutoetus

Lisaks nõustamis- ja tööturuteenustele on Eesti Töötukassa ülesandeks ka passiivsete tööturumeetmete pakkumine ehk rahaliste toetuste maksmine töötotsingute perioodil.

Kõige suuremat kaitset sissetuleku kadumise korral pakub töötuskindlustushüvitis – esimesel 100 päeval 50% senisest keskmisest tötötasust ning seejärel 40%. Samas on hüvitise saamise tingimused suhteliselt piiratud: nõutud on varasem töötuskindlustusstaaž (tötötuna arvelevõtmisele eelnenud 36 kuu jooksul vähemalt 12 kuud ametlikku töötamist) ning sunnitud töötus (st ei ole töökohalt lahkunud omal soovil või poolte kokkuleppel). (Eesti Töötukassa 2013f) Seega ei teki suurel osal noortest õigust töötuskindlustushüvitisele, kuna noored ei oma piisavalt eelnevat tööstaaži või on tegemist lühiajaliste, sealhulgas mitteametlike töösuhetega. Töötukassa andmetel oli 2012. aastal alla 25aastaste noorte osakaal uute töötuskindlustushüvitise saajate seas 8% (Eesti Töötukassa 2013c).

Alternatiivseks võimaluseks on töötukassa poolt makstav töötutoetus, mis põhineb fikseeritud summal (päevamäär 2013. aastal 3,28 eurot) ning mida makstakse kuni 270 päeva. Töötutoetusele kvalifitseerumise tingimused on lihtsamad kui töötuskindlustushüvitise korral – nõutakse töötuna arvelevõtmisele eelnenud 12 kuu jooksul vähemalt 180 päeva hõivatust tööga või tööga võrdsustatud tegevusega (sh õppimine, ajateenistuses viibimine või alla 8aastase lapse kasvatamine). (Eesti Töötukassa 2013e) Siiski ei kvalifitseeru teatud osa noortest töötotsijatest ka töötutoetuse saamise tingimustele ning nende võimalused rahalise toetuse saamiseks töötotsingute ajal on seetõttu piiratud.

1.5. Noorte töötus kui ebaeduka siirdumise tagajärg

Siimer ja Malk (2010) rõhutavad, et noorte suur tööpuudus tähendab sotsiaalset probleemi nii üksikisikule kui ka kogu ühiskonnale tervikuna. Kuna noorte töötuse risk on võrreldes täiskasvanutega kaks kuni kaks ja pool korda kõrgem, on noored tööturul eriti haavatavas seisus (Unt 2012). Raskused tööturule sisenemisel nooruses võivad viia suuremate probleemideni edasises elus: suurendades edasist töötuks jäämise riski ja raskendades tööturul

konkurentsivõimelisena püsimit, mõjutades seeläbi noore tulevikuväljavaateid. Seetõttu vaadeldakse noori tööturu ühe riskirühmana, kellele tuleb pöörata erilist tähelepanu. (Siimer & Malk 2010)

On hulk väliseid ja sisemisi põhjuseid, miks noortel on võrreldes teiste gruppidega raskem tööturule siseneda ja seal kohaneda (Siimer & Malk 2010). Noorte töötuks jäämise riski suurendavate väliste põhjuste hulka võib lugeda noorte madala haridustaseme ja koolist väljalangemise³, hariduse mittevastavuse tööturu vajadustele, ühiskonnas ebaühtlaselt jaotunud ligipääsu haridusele, töökogemuste puudumise, noorte vähese teadlikkuse oma võimalustest, majandusliku olukorra riigis jms (Reedik 2009). Ühe põhjusena, miks noored tööturul kehvemal positsioonil on, tuuakse lisaks hariduslike kvalifikatsioonide ja asjakohaste tehniliste oskuste puudumisele välja ka tööturul toimetulekut ning tööhõivevõimet toetavate põhioskuste (*core skills for employability*) – sotsiaalsed oskused, õppimisoskus ja loov mõtlemine, meeskonnatöö, probleemilahendus jms – ehk uute kogemuste omandamist ja rakendamist toetavate oskuste vajakajäämine (Brewer 2013). Noorte tööpuuduse sisemisteks põhjusteks võivad olla noore motivatsiooni ja ettevõtlikkuse puudumine, intelligentsuse tase, isiksus, kodune taust jm (Jaanus 2006). Noorte tööotsingute tulemuslikkust mõjutavad ka noorte individuaalsed tööotsingu strateegiad, mille edukus võib osutada erinevaks ning tööandjate personalivaliku alused. Lisaks on kogu tööotsingute kontekst mõjutatud riigi sotsiaalpoliitikast, mis kujundab ilma tööta olevate isikute võimaluste ja valikute konteksti tööturul.

Statistikaameti andmetel oli Eestis 2012. aastal töötuse määr 10,2%, mis on viimase nelja aasta madalaim näitaja (Statistikaamet 2013). Mõnevõrra langes ka noorte töötuse määr⁴, olles 2012. aastal 20,9% (Statistikaamet 2012). Registreeritud töötute⁵ osakaal töøjõust oli mullu 6,6% (Eesti Töötukassa 2013c).

³ Enneaegselt koolist lahkujate hulka loetakse need 18–24aastased, kellel on põhiharidus või vähem ja kes ei õpi (Unt 2012).

⁴ Noorte töötuse määr on noorte töötute osatähtsus töøjõust (töötajad + töötud) vanuses 15–24 eluaastat (Siimer & Malk 2010).

⁵ Registreeritud töötut on isik, kes ei tööta, on töötuna arvele võetud Eesti Töötukassas ja otsib tööd. Töötut otsib tööd, kui ta täidab individuaalset tööotsimiskava ning on valmis vastu võtma sobiva töö ja kohe tööle asuma. (RT I 2005, 54, 430)

Undi (2012) sõnul on noorte töötuse määra statistikat kritiseeritud, kuna seda arvutatakse kui protsenti kogu tööjõust vanuses 15–24 ja see ei peegelda nende olukorda, kes ei osale tööturul. Seetõttu on hakatud kasutama näitajaid, mis kajastavad ka nende noorte hulka, kes ei tööta, ei omanda haridust ega elukutset (*not in employment, education or training – NEET*), mistõttu on nende tööturult eemale jäämise ja sotsiaalse tõrjutuse risk suurem. (*ibid*) Kui noorte töötuse määr tähistab töötute ja tööturukoolitustel osalevate noorte osakaalu tööhõives osalevate noorte seas, siis NEET-noorte määra arvutamisel leitakse töötute ja mitteõppivate noorte osakaal kõikide vastavas vanuses noorte seas (Kasearu & Trumm 2013).

NEET-noorte olukorda Eestis uurinud Kasearu ja Trumm (2013) toovad Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi (Eurofound) hiljutistele uurimustele viidates välja, et Eestis ei tööta ega õpi ligi kuuendik 15–29aastastest noortest. Absoluutarvudes hinnatuna oli 2011. aastal Eestis selliseid noori enam kui 40 000 ning noorte töötusest tulenev kulu ulatus 238 miljoni euroni aastas, mis moodustas 1,5 protsenti SKTst. (*ibid*; vt lisaks Eurofound 2012a; Eurofound 2012b) Selliste noorte arv oli 2012. aastaks alanenud 37 300ni (Soosaar & Viilmann 2013).

Noorte töötuse teemat käsitledes on oluline pöörata tähelepanu sellele, kui kaua ilma tööta olek kestab. Lühiajaline tööpuudus on tööturule sisenejate puhul normaalne nähtus, sest tavaliselt kulub noortel kooli lõpetamise järel teatud aeg selleks, et viia end tööturu võimalustega kurssi ning seal oma koht leida. Kui aga töötus muutub pikaajaliseks, on tegemist tõsise probleemiga. (Unt 2012) Marksoo (2010) on nimetanud rea põhjuseid pikaajalise töötuse kahjulikust mõjust töötajale:

Esiteks mõjub pikka aega tööta olek laastavalt inimkapitalile: vähenevad inimese kutseoskused ja kaob tööharjumus. Seetõttu muudab pikaajaline töötus inimese tööandjale väheatraktiivseks ning võimalused tööd leida kahanevad. Teiseks suurendavad tõise sissetuleku kadumine ja elatusaseme langemine vaesusrisiki, millega kaasnevad tervise halvenemine, probleemid peresuhetes ning sotsiaalne tõrjutus. Kolmandaks lisandub pikaajaliste töötute toimetulekuraskuste tõttu toimetulekutoetuse saajaid ja sellega kasvab koormus riigi rahakotile. (Marksoo 2010: 1)

Seega on väga tähtis, et töötus ei kujuneks pikaajaliseks ja inimesed ei kaotaks oma sotsiaalseid kontakte ning töö leidmiseks vajalikke oskusi (Unt 2012).

Tööhõive kõrge tase kuulub Euroopa Liidu ja Eesti põhieesmärkide hulka. Seega on Eesti riik seadnud eesmärgiks vähendada noorte (15–24aastased) töötuse määra 2015. aastaks 15%ni ning 2020. aastaks 10%ni (Vabariigi ... 2013). Eesmärgi saavutamiseks on vajalik, et sihtgrupile suunatud meetmed jõuaksid klientideni, oleksid kättesaadavad ja viiks soovitud eesmärkide täitumiseni.

1.6. Probleemi seade ja uurimuse eesmärk

Noorte töötuse näol on tegemist olulise isikliku ja ühiskondliku probleemiga, mida on põhjalikult käsitletud mitmetes uurimustes, kuid seni on vähe pööratud tähelepanu kvalitatiivsetele lähenemistele, mis puudutaksid sügavamaid sissevaateid noorte tööotsingutesse ning erinevate (tööturu)meetmetega seotud kogemuste ja hinnangute väljaselgitamise. Uuematest ülevaadetest, mis antud valdkonda valgustab, võib välja tuua 2013. aastal avaldatud NEET-noorte uuringu (Kasearu & Trumm 2013).

Noorte võimalused tööturule sisenemisel on töös käsitlust leidnud erinevate tegurite taustal, mõjutatud ka noorte hoiakutest ja käitumisest ehk individuaalsetest tööotsingu strateegiatest, mille edukus võib osutada erinevaks. Individuaalsed tööotsingu strateegiad hõlmavad endas seda, milliseid teid kasutavad noored tööandjate ja ametikohtadeni jõudmiseks, sealhulgas kas ja millistel eesmärkidel otsustatakse tööotsingualase abi saamiseks pöörduda tööturuasutusse.

Eesti Töötukassa kui aktiivse tööturupoliitika elluviija poolt pakutavate meetmete nimekirjas on mitmeid teenuseid, mis toetavad noorte tööturule sisenemist. Probleemiks on, et Undi (2012) andmetel ei pöördu enam kui pooled ehk 60% töötutest noortest tööotsingualase abi saamiseks töötukassasse, vaid otsustavad tööd otsida omapäi, mistõttu nad jäävad ilma tööotsinguid toetavatest meetmetest ning suureneb nende edasise marginaliseerimise risk. Eelnevast võib järeldada, et noorte probleemide lahendamiseks ei piisa töötukassa poolt pakutavatest tööturumeetmetest. (*ibid*)

Võrk jt (2010) toovad välja, et suures osas on tööturuasutusse mittepöördumise ja selle madala populaarsuse põhjuseks vähene teadlikkus tööturuasutuse tegevusest ja pakutavatest teenustest. Nurmela ja Leetma (2010) hinnangul võib noorte vähene huvi töötukassasse

pöördumise vastu olla tingitud asjaolust, et eelneva töökogemuseta noortel puudub õigus töötuskindlustushüvitise taotlemiseks ning töötukassa poolt pakutav töötutoetus (mis samuti ei ole garanteeritud kõikidele noortele töötajatele – J.G.) ei pruugi olla piisavaks motivaatoriks tööturuasutusse pöördumiseks (*ibid*). Tihtipeale on selles vanuses noortel võimalik loota ka vanematepoolsele toetusele, mis üheskoos vähese teadlikkuse ja madala või olematu toetusmääraga võib tingida noorte vähest huvi töötukassasse pöördumise vastu ning tööd otsustatakse otsida omapäi. Siinkohal on üheks võtmeteguriks sihtgrupi tundmaõppimine ja kliendirahulolu väljaselgitamine, mis võimaldab olemasolevaid meetmeid täiendada ja arendada vastavalt sihtgrupi vajadustele, samas pöörates tähelepanu noorte tööturuga lõimimisele ennetavas võtmes.

Jäädes keerulistes majandustingimustes töötajatel üksi ning eemale toetavatest meetmetest, võib pikaleveninud töötajate korral tekkida oht töötajatest loobumiseks või välismaale tööle siirdumiseks, mistõttu on oluline näha noortes ressursi ja pakkuda noortele õigeaegset ja asjakohast tuge tööturule sisenemiseks.

Eelnevale tuginedes on antud uurimuse eesmärk kirjeldada ja mõista noorte töötajaid ja koostöökogemust Eesti Töötukassaga, tuues välja peamised tööturule sisenemisega seotud takistused ning noorte ootused, hinnangud ja pakutud lahendused, eesmärgiga toetada noorte sujuvat tööturule sisenemist ja parandada koostööd töötukassaga.

Uurimuse eesmärgi täitmiseks on püstitatud neli uurimisküsimust.

1. Milline on noorte ettevalmistus tööturule sisenemiseks ning individuaalsed töötajate strateegiad?
2. Millised on peamised noorte tööturule sisenemisega seotud takistused, millega noored töötajate vältel kokku puutuvad?
3. Millised on noorte töötajate ootused töötukassale ning mil määral toetab Eesti Töötukassa tegevus noorte hinnangul tööle rakendumist ja tööturul toimetulekut?
4. Milliseid lahendusi ja/või ettepanekuid nähakse seoses noorte töötajate tööturule sisenemise toetamisega?

II. Metoodika

2.1. Metodoloogia

Käesoleva uurimuse läbiviimiseks olen lähtuvalt uuringu eesmärgist kasutanud kvalitatiivset uurimisviisi. Hirsjärvi jt (2010) sõnul ei ole kvalitatiivse uurimuse eesmärgiks niivõrd üldistuste tegemine, kuivõrd tegeliku elu kirjeldamine. Selles sisaldub mõte, et tegelikkus on mitmekesine, pole olemas objektiivset tõde ning uuringu objekti püütakse uurida võimalikult tervikuna. (*ibid*: 152) Kvalitatiivsetes uuringutes, kus tegeldakse inimeste isikliku ja sotsiaalse kogemuse uurimise, kirjeldamise ja tõlgendamise, püütakse mõista pigem väikese arvu osalejate maailmavaadet kui kontrollida mingi eelnevalt püstitatud hüpoteesi paikapidavust suure valimi kaudu (Laherand 2008: 20).

Laherand (2008) kirjeldab, et kvalitatiivset uurimust iseloomustab paindlikkus, erinevate uuringuetappide segunemine ning korduv tagasipöördumine juba läbitud etappide juurde. Andmete kogumist, analüüsimist ja sellest kirjutamist võib mõista kui üheaegseid tegevusi. Ehkki järeldusteni jõudmine on suures osas induktiivne, iseloomustavad tööd nii induktiivsed kui ka deduktiivsed protsessid. Kvalitatiivse uuringu puhul tuleb silmas pidada, et see sisaldab alati teatud hulgal subjektiivust ja uurijapoolset interpretatsiooni. (*ibid*)

2.2. Meetod

2.2.1. Andmekogumismeetod

Kvalitatiivse uuringu puhul eelistatakse andmete kogumisel meetodeid, mis võimaldavad säilitada uuringus osalejate keelekasutuse eripära ning aitavad anda uuritavast tervikliku, rikka ja detailirohke pildi (Laherand 2008: 24). Kuna käesoleva uurimuse eesmärk oli põhjaliku teabe saamine koos täpsustamisvõimalusega ning oodata oli palju erinevaid

vastuseid, kasutasin andmekogumismeetodina poolstruktureeritud individuaalset temaatilist avatud küsimustega intervjuud.

Brymani (2004) kohaselt on poolstruktureeritud intervjuu puhul uurijal ette valmistatud rida uurimuse seisukohalt olulisi küsimusi, mida võib esitada paindlikus järjekorras ja konteksti sobivas sõnastuses. Eesmärk on esitada kõik plaanitud küsimused, kuid teha seda loomulikult ja arvestades intervjuu käiguga, võimaldades saada asjakohast infot kõigile uurimisküsimustele vastamiseks ning jättes ruumi ka tekkivale arutelule või lisaküsimustele. (*ibid*) Varasematele intervjuueerimisega seotud kogemustele tuginedes tean, et intervjuud on raske juhtida täpselt etteantud küsimuste järgi, seetõttu oli mugav toetuda eelnevalt paika pandud intervjuu kavale ning vestluse käigus kontrollida, et kõik olulisemad teemavaldkonnad leiaksid käsitlust (vt Lisa 1).

2.2.2. Andmeanalüüsimeetod

Andmete analüüsimisel kasutasin temaatilist analüüsi. Temaatiline analüüs võib olla üheks osaks põhistatud teooria analüüsist või ka analüüsi meetodiks andmetele, mis on juba tervenisti kogutud (Ezzy 2002: 87). Temaatiline analüüs on induktiivne analüüsi meetod, mille puhul ei ole võimalik uurimistulemusi ette ennustada, sest need kasvavad välja andmetest ning seeläbi võimaldab temaatiline analüüs jõuda uudsete tulemuste ja avastusteni (Ezzy 2002: 94).

Ezzy (2002) toob välja, et temaatilise analüüsi eesmärgiks on tuvastada andmetes esinevaid teemasid läbi kolme erineva kodeerimise etapi. Kodeerimiseks nimetatakse andmete laialijagamise ja uuesti kokkukogumise protsessi. Andmed jaotatakse laiali ridadeks, lõikudeks või osadeks ning need fragmendid koondatakse uuesti kodeerimise teel nii, et luuakse uus arusaam, mis uurib sarnasusi ja erinevusi mitmete erinevate juhtumite kaudu. See viib uurija uute ideede ja arusaamade tekkimiseni ja võimaldab intervjuudes osalenute tõlgendusi näha uues valguses. Uurija eesmärgiks on üles ehitada süstemaatiline selgitus uuritust. (*ibid*)

Ezzy (2002) kirjeldab teemade esmast määramist ehk avatud kodeerimist kui avastuslikku ja andmeid otsivat. Andmestiku hoolikal läbitöötamisel leitakse seal peituvad teemad ning luuakse neist esialgsed kategooriad. Teises etapis ehk telgkodeerimise käigus keskendutakse avatud kodeerimisel saadud kategooriatevaheliste suhete uurimisele ning määratletakse põhikategooriad. Kolmandas ehk selektiivse kodeerimise faasis leitakse põhiteema, mis ühendab eelnevalt telgkodeerimisel loodud kategooriad. (*ibid*: 88–92)

Antud magistritöö puhul algas põhjalikum kirjandusega tutvumine pärast intervjuude transkribeerimist. Andmete analüüsimiseks on kõik 10 intervjuud transkribeeritud täies mahus. Väljaprintitud intervjuude korduval lugemisel hakkasin eristama tekstist olulisemana tundunud teemasid, luues koodide ja kategooriate süsteemi. Seejärel kuulasin kõik intervjuud veel korra läbi, et aidata määlul taastada erinevaid rõhuasetusi intervjuudes. Sellisel viisil materjali läbi töötades hakkasid välja joonistuma erinevaid noori ühendavad suuremad teemade kategooriad, mis hõlmasid endas mitmeid erinevaid alateemasid. Andmete analüüsimise käigus eristusid kolm põhikategooriat: tööotsingud, koostöö Eesti Töötukassaga ja ettepanekud.

Uuringu tulemuste ilmestamiseks olen analüüsi osas tekstile lisanud väljavõtteid läbiviidud intervjuudest. Lugemise hõlbustamiseks on välja jäetud üneemid, pausid, parasiitsõnad ja teksti on keeleliselt korrigeeritud („siuke” asemel „selline” jne). Lauseosad, mis on tekstist välja jäetud, on tähistatud kolme punktiga. Kui vahele on jäetud terve lause või enam, on see tähistatud vastavalt /.../. Nurksulgudesse on märgitud täpsustused või märkused, millele on lisatud töö autori initsiaalid – J.G. Lõigu alguses olevatesse sulgudesse on lisatud antud tsitaadi autor.

2.3. Valimi iseloomustus

Antud uurimuse puhul kasutasin eesmärgist lähtuvat valimi koostamist (*purposive sampling*), valides uuringu seisukohast olulised uuritavad kindlate kriteeriumide alusel (Bryman 2004).

Uurimuse eesmärgist lähtuvalt otsisin intervjuueeritavateks 18–24aastaseid noori, kes omaksid eelnevat kokkupuudet Eesti Töötukassaga ning tegeleksid aktiivselt tööotsingutega. Arvelolek

töötukassas uuringus osalemise hetkel ei olnud eeltingimuseks, küll aga eelnev kokkupuude asutusega. Antud valimi määratlemisel lähtusin aktiivse tööotsingu eeldusest ning Eesti Töötukassas töötuna arvelevõtmise tingimustest. Seetõttu jäid valimist välja päevases õppevormis või täiskoormusega õppivate isikute nimekirja kantud eelneva töökogemuseta noored. Samuti pidasin tulemuste võrdlemise seisukohalt oluliseks, et noorel ei oleks tööleasumisega seoses vanusest tulenevaid piiranguid tööandjate silmis. Seetõttu on valikukriteeriumites lühendatud töötukassa noorte töötute riskigrupi vanuselist määratlust, mis on 16–24 eluaastat, antud uurimuse konteksti silmas pidades 18–24 eluaasta piiridesse. Kuna uurimuse eesmärgiks oli koguda võimalikult mitmekesist infot ning avaldada teemad, mis kerkivad esile läbivalt mitmete erinevate noorte gruppide lõikes, ei olnud uuringus osalejate valik piiratud haridustaseme, soo, tööotsingute kestuse ega asukoha järgi.

Uuringus osalejate kirjeldus

Lõpptulemusena kuulub valimisse 10 noort vanuses 19–24 eluaastat. Intervjuu toimumise hetkeks olid kaks uuringus osalejat leidnud endale töö. Valimis on nad siiski esindatud, kuna mõlema noore näitel oli tegemist üle aasta kestnud tööotsingutega ning kuna käesolevas töös asub rõhuasetus just noorte tööotsingute ja töötukassaga seotud kogemustel, ei pidanud ma põhjendatuks neid töökoha leidmise tõttu valimist eemaldada.

Intervjueeritavate jaotumisest haridustaseme ning tööotsinguperioodi kestuse lõikes annab ülevaate Tabel 1. Soovin rõhutada, et kuigi tabelis on märgitud noorte töötajate⁶ registreeritud töötuse kestus, eesmärgiga tagada parem võrreldavus töötukassale antud hinnangute lõikes, iseloomustab enamust uuringus osalejatest väljatoodust pikem tööotsingute kestus. Haridustasemenähtena on märgitud noorte omandatud haridustase uuringu läbiviimise hetkel.

⁶ Uurimuse käesolevas ja ka järgnevates peatükkides on uuringus osalenud noortele viidatud läbivalt kui töötajatele, sealhulgas nendele noortele, kes uuringu läbiviimise hetkel olid Töötukassas registreeritud töötuna arvel. Eesti Töötukassa eristab tööturuteenuste ja -toetuste pakumisel töötut ja töötajast. Töötajatele pakutavate teenuste ring on võrreldes töötutele pakutavate teenuste ning toetustega piiratum. (www.tootukassa.ee)

Tabel 1. Intervjueeritavate haridustase ja registreeritud tööotsinguperioodi kestus

<i>Registreeritud tööotsinguperioodi kestus</i>	<i>~ 6 kuud</i>	<i>7–12 kuud</i>	<i>12 + kuud</i>
Põhiharidus		R6	R1, <u>R5</u> , R10*
Üldkeskharidus	R3, R9	R7, R11	<u>R4</u>
Kutsekeskharidus	R8		

Uuringus osalejate hulgas oli üks meesterahvas, kes on tähistatud R10*. Kaks noort tööotsijat, kes intervjuu toimumise hetkeks olid leidnud endale töö, on tähistatud R4 ja R5. Intervjuud on nummerdatud vastavalt intervjuude toimumise ajalisele järjestusele.

2.4. Uurimuse käik

Minu huvi noorte ja noorte töötuse teema vastu on tekkinud töö käigus, esialgselt endises Tööturuametis ning seejärel Eesti Töötukassas, mis on mulle võimaldanud kokkupuudet tööotsingutega nii tööotsijate kui ka tööandjate poolel. Tööturusüsteemis asusin tööle 2005. aastal. Uurimuse läbiviimise hetkeks olin poolteist aastat tööst eemal olnud, mis pakkus hea võimaluse harjumuspärasest keskkonnast distantseeruda, väljuda ametniku rollist ning näha oma tööd ja üldist tööotsingute konteksti kõrvalseisja pilguga.

Viimase aasta jooksul on noorte töötuse teema leidnud meedias arvukalt kajastust ning mitmetes artiklites iseloomustatakse noori tööotsijaid kui põhjendamatult kõrgete ootuste ja puudulike sotsiaalsete oskustega gruppi, kes kohandades oma ootusi reaalsele tööturu olukorrale vastavaks, leiaksid soovi korral töö. Eelnevaga seoses tekkis mul huvi, milline oleks antud küsimuses noorte vaatepunkt, lisaks huvitasid mind noorte tööotsingute töötukassaga seotuse küsimused – seega otsustasin kirjutada oma magistritöö just noorte tööotsingutega seotud teemal.

Uurimuse läbiviimisel kujunes kõige suuremaks takistuseks noorte tööotsijate leidmine, kes sooviksid uuringus osaleda ning samas vastaksid ka valimi kriteeriumitele. Sobivate isikute

leidmiseks kontakteerusin nii Eesti Töötukassa, noorte töötajatega töötavate organisatsioonide kui ka isiklike kontaktidega. Samuti kasutasin erinevaid sotsiaalmeedia poolt pakutavaid võimalusi. Hoolimata pingutustest, osutus uuringusse sobivate osalejate leidmine arvatust oluliselt keerulisemaks, mis tekitas mõningatel hetkedel mõtteid antud teemal kirjutamisest loobuda.

Kuna uuringu läbiviimise hetkeks olin töölt mõned aastad eemal olnud, ei olnud mul võimalik loota isiklikele töö käigus tekkivatele süsteemisele kontaktidele ning samuti puudusid valimi tingimustele vastavad noored ka minu tutvusringkonnas. Seetõttu piirnesid antud ajahetkel minu võimalused uuringusse sobivaid osalejaid leida üleskutsete stendidele riputamise ja erinevate kontaktisikutega vestlemisega ning antud olukorras jäi mul loota noorte aktiivsusele ja huvile uuringus osalemise vastu. Olukorrale tagantjärele vaadates leian, et uurimuse seisukohalt tuli see ilmselt kasuks, kuna muidu oleks võinud tekkida oht kasutada uuringus kontakte, kelle kohta on olemas juba teatav taustainfo ja koostöö. See oleks võinud tahtmatult kujundada valimi koosseisu, mis lõpptulemusena oleks mõjutanud ka uuringu tulemusi. Antud olukorras osalesid uuringus noored, kellega mul puudus eelnev kokkupuude ja koostöö.

Esmased kontaktid potentsiaalsete uuringus osalejatega tõid ühe olulisema takistusena välja noorte vähese huvi uuringus osalemise vastu. Avaldatud e-posti aadressile saabusid mitmed kirjad küsimusega, mida uuringus osalemise eest vastu pakutakse. Lisaks ilmnes noorte tagasisidest, et kui tegemist oleks olnud interneti teel täidetava küsimustikuga, oleks huvi uuringus osalemise vastu olnud suurem. Avaldatud orienteeruv intervjuu kestus (45 minutit) hirmutas eeldatavasti eemale mõnedki huvilised. Mitmete selliste kontaktide tekkimisel ja seeläbi uuringuks sobivate osalejate mitteleidmise tõttu otsustasin rakendada teistsugust lähenemist, pakkudes uuringus osalejatele kingitust kino kinkekaardi näol või soovi korral samas vääringus rahalist kompensatsiooni. Kingituse kui motivaatori strateegia aitas leida uuringus osaleda soovijaid, üle Eesti õnnestus mul luua kontakt 22 noorega. 12 noort jäid valimist välja täiskoormusega õppes osalemise või noortepoolse huvi kadumise tõttu.

Lisaks motivaatori olemasolu olulisusele õppisin tööd kirjutades, et noorte puhul mängib väga olulist rolli isikliku kontakti loomine. E-postile saadetud üleskutsetele või stendil ripuvate

teadete sisusse üldjuhul ei süveneta, seda kinnitasid hiljem intervjuude käigus mitmed uuringus osalenud noored. Intervjueeritavate otsimise käigus avanes mul hea võimalus võtta osa paarist noortele suunatud koolitusest, et edastada kutset uuringus osalemiseks noortele isiklikult. Ka siinkohal võib öelda, et joonistusid välja teatavad erinevused. Esimesel üritusel, kus mulle lubati sõnavõtt, et edastada kutset uuringus osalemiseks, kujunes noortepoolne tagasiside väheseks. Samas teisel üritusel, kus olin kohal viibinud terve päeva ning osalenud koos noortega mitmetes erinevates tegevustes, mis võimaldas mul luua noortega isikliku kontakti, oli tagasiside tunduvalt aktiivsem. Siinkohal joonistus hästi välja, kui erinevaks võivad osutuda noorte reageeringud loenguvormis või aktiivsele kaasatusele suunatud tegevuste korral, kus tekivad sidemed isiklikul tasandil.

Käesoleva uurimuse valimit ja selle kujunemist silmas pidades tuleb tulemuste analüüsimisel arvestada, et eeldatavasti on antud uuringus osalejate näol tegemist aktiivsema osaga tööd otsivatest noortest ning samuti kingituse kui motivaatori mõju. Minu esialgne hirm, et mõned noored võivad tulla kohale vaid kingituse saamise eesmärgil ning vähemotiveerituna, osutus ennatlikuks. Kõiki uuringus osalevaid noori iseloomustas positiivne ja avatud hoiak, oma kogemusi ja arvamusi jagati meelsasti ning hea kontakt tekkis kohe vestluse alguses. Intervjuude läbiviimise ajal püüdsin võimalikult vähe vastajaid suunata, rohkem kuulata kui ise rääkida ning jääda võimalikult neutraalsele ja hinnanguvabale positsioonile – keskendudes noorte poolt antavale infole. Enne esimeste intervjuude läbiviimist kaalusin, kas peaksin noori teavitama oma eelnevast seotusest töötukassaga, kuid leidsin, et antud olukorras ei osutunud see vajalikuks. Seega võib noorte poolt antud hinnangute analüüsimisel välistada olukorra, kus tulemused oleksid mõjutatud minu kui ametniku staatusest.

Lõpptulemusena viisin antud magistritöö raames läbi 10 intervjuud noorte töötajatega vanuses 19–24 eluaastat. Intervjuud toimusid 2012. aasta oktoobris ja novembris erinevates avalikes kohtades (kohvikutes ning hotellides). Intervjuu läbiviimiseks valisin eelnevalt külastatud ning intervjueeritavatele asukoha poolest sobivad kohad, kus taustamüra oleks võimalikult madal ning samas oleks olemas võimalus end ümbritsevast keskkonnast teatud määral eraldada. Keskmiselt kujunes intervjuude kestuseks 45–55 minutit, kus kõige lühem intervjuu kestis 23 minutit ja kõige pikem üks tund ja üheksa minutit. Kõige lühema intervjuu vähene kestus oli ilmselt mõjutatud asjaolust, et intervjueeritava emakeeleks oli vene keel

ning hoolimata väga heast eesti keele oskusest, ei olnud intervjueritav valmis arutlema ja laskuma detailidesse samal määral, kui seda tegid teised uuringus osalejad.

Teatud ajahetkel hakkasid noorte poolt välja toodud olulisemad teemad korduma ning uusi teemasid enam ei lisandunud, seega hindan olemasolevat andmekogu käesoleva magistritöö eesmärgi täitmisel piisavaks.

2.5. Uurimuse eetiline aspekt

Kõik intervjuud on salvestatud diktofoniga, küsides selleks enne intervjuu algust intervjueritavalt luba. Kõigile uuringus osalejatele selgitasin konfidentsiaalsuse põhimõtet, mis tähendab, et osalejate ütlusi ei ole võimalik kokku viia konkreetsete inimeste ning nimedega.

Samuti on antud uuringu puhul lähtunud põhimõttest, et uuringus osalemine ei tohi kahjustada uuringus osalejaid ja nende huve. Seega on intervjueritavate poolt avaldatud informatsioon konfidentsiaalne ega kuulu edasisele avaldamisele kolmandatele osapooltele.

III. Analüüs

Käesolevas peatükis on uuringuandmed esitatud kolmes osas, mis tuginevad andmeanalüüsi käigus moodustunud põhikategooriatele: tööotsingud, koostöö Eesti Töötukassaga ning ettepanekud.

3.1. Tööotsingud

Eesmärk toetada noorte tööturule sisenemist eeldab ülevaadet noorte ootustest ja vajadustest ning tööotsingutega seotud käitumisest tööturul. Noorte võimalused tööturule sisenemiseks on mõjutatud mitmetest erinevatest teguritest, mistõttu on noortele suunatud meetmete kavandamisel ja lahenduste otsimisel vajalik vaadelda noorte tööotsinguid laiemas kontekstis, mis üheaegselt on mõjutatud nii individuaalsete tööotsingu strateegiate kui ka haridus-, tööturu- ja sotsiaalsüsteemi korralduse poolt.

3.1.1. Valmisolek tööturule sisenemiseks

Omandatud hariduse ja eelneva töökogemuse kõrval mõjutab noore toimetulekut tööturul ka teadlik eesmärgipärane käitumine, mille eelduseks on üldine teadlikkus tööturul toimuvast ning tööturule edukat sisenemist soodustavatest käitumistest. Antud uuringus osalenud noorte hinnangutele tuginedes ilmneb, et noored tunnevad end tööturu ja tööle kandideerimisega seotud valikute ja võimaluste suhtes pigem ebakindlalt ning teadlikkust erinevatest ametitest, erialavaliku võimalustest ja erinevate elukutsete esindajate vajadusest tööturul hinnatakse pigem nõrgaks.

(R1) ...ma tegelikult ei tea, mida ma teha tahan. /.../ Ma tegelikult siamaani ei tea, missugused võimalused olemas on. Või missugused ametid üldse olemas on. Või missugused ametid minu iseloomuomadustega kokku sobivad. Ma ei teagi neid ameteid,

mis on. Ma ei oskagi neid tahta... /.../ ...mul ei ole seda infot. ...ei oska ise hinnata end nii hästi.

(R9) ...mingid IT-spetsialistid need kindlasti leiavad tööd, ...saavad päris head palka ja on tööd ka. Ei oska rohkem midagi välja tuua, selline poliitika või siis selline, kuidagi ei teagi, ei oskagi nagu rohkem midagi öelda, mis võiks olla.

Kuigi meedia vahendusel ollakse üldise tööturu olukorraga kursis ehk noored teavad, et tööd leida on raske, siis õpingute ajal ei seota antud teadmist enda tulevaste töötüüpidega ega teadvustata, kui raskeks töö otsimine tegelikkuses võib osutuda. Mitmed noored tõid välja, et õpingute ajal liigub suur osa infost neist mööda ning teabe vajalikkus ilmneb alles reaalses töötüüpide situatsioonis tagantjärele.

(R4) Tegelikult on töö otsimine väga raske töö juba omaette. /.../ Ma varem küll ei kujutanud ette, et võib aasta aega minna aega, enne kui sa leiad endale töökoha. See ei tundunud selline väga keeruline teema, seepärast et enamuses inimesed käivad ju tööle... Ma just mõtlen seda, et ma ei kujutanud ette, et see võib nii raske olla või keeruline.

Ühe olulise meetmena toetamiseks noorte sujuvat üleminekut koolist tööturule nähakse karjääriteenuseid, mida pakutakse nii haridus- kui ka tööturusteemal. Sellegipoolest on noorte ettevalmistus tööturule sisenemiseks nõrk. Kandideerimisdokumentide vormistamine ja töövestlusel endast positiivse mulje jätmine, mis on eduka kandideerimise üheks eeltingimuseks, valmistab suurele osale noortest raskusi. Eesmärgiga rohkem teada saada, kuidas on korraldatud noortele vastava info pakkumine koolis, palusin intervjuude alustuseks noortel kirjeldada, milline on olnud nende koolipoolne ettevalmistus tööturule sisenemiseks ja kas noorte hinnangul on tööturule sisenemisega seotud teemasid käsitletud piisavalt. Enamik noori vastas antud küsimusele esimese reageeringuna eitavalt. Vestluse käigus selgus, et kuigi noored on koolis läbi teinud kutsesobivusteste ning erinevate ainetundide raames on tutvustatud kandideerimisdokumentide koostamist, leiavad noored, et teema käsitlemine ei ole olnud piisav ja karjääriõppega seotud tegevusi võiks pakkuda koolis rohkem ning süsteemselt nii põhikooli kui ka gümnaasiumi tasemel. Noored rõhutasid tööturuga seotud teemade põhjalikuma käsitlemise vajadust eriti just põhikooli tasemel, kuna tegemist on olulise

eluperioodiga, kus tehtud valikud kujundavad noorte edasisi võimalusi tööturul ning seetõttu peaksid olema langetatud kõiki asjaolusid ja valikuvõimalusi arvesse võttes. Eelkõige näevad noored karjääri- ja tööturgu puudutava info jagaja rollis just üldhariduskooli.

(R4) Ei mitte midagi, ma just ise imestan ka, et tegelikult see on ju selline asi mida kõik inimesed ei pruugi osata, et peaks nagu koolis tutvustama, et mille jaoks sa siis ikka koolis käid...

Uuringu tulemusel ilmneb, et tööturu ja tööotsingutega seotud info levib ja jaguneb noorte hulgas ebaühtlaselt. Kui reeglina piirdusid koolide poolt noortele pakutavad tegevused peamiselt kandideerimisdokumentide koostamisega, siis mõned koolid olid antud teemavaldkonda puudutanud küll põhjalikumalt, kuid näiteks valikaine raames.

(R4) ...aga no see oli valikaine. See ei olnud kõigile. Seda said ainult need, kes seda valisid. Näiteks teised, kes seda ei võtnud, siis neil keskkooli baasil ei olnud üldse sellist infot.

Minu jaoks ootamatuna hindas kooli poolt pakutavat tööturuga seotud infot ebapiisavaks ka noor, kelle kool kuulub Innove karjääriõppe arendustegevustesse kaasatud pilootkoolide hulka. Hoolimata antud hinnangust, eristusid siiski selles koolis pakutavad karjääri- ja tööturuteemalised tegevused täielikult teiste noorte poolt esitatud tegevustest oma mitmekülgsuse ja põhjalikuma käsitlemise poolest.

(R9) ...vaatasime videot näiteks, kuidas töövestlusel hakkama saada..., kuidas peaks käituma. /.../ Iga aasta oli meil koolis selline asi ka, nagu karjääripäev, seal siis tuldi esinema, erinevatest koolidest, ... ja siis sai sealt neid infolipikuid ja niimoodi, siis said valida kolm või kaks ... ametit, mille kohta siis sa läksid tunnist kuulupid. /.../ Ükskord tegime geograafia tunnis ... pidime tegema rühma peale oma ettevõtte ja siis kõik kulud ja tulud ... ise pidime tegema firma logo ja kõik asjad, hästi kõigile nagu meeldis.

Noorte huvi karjääri ja tööturuga seotud teemade käsitlemiseks koolis hindasid kõrgeks kõik uuringus osalejad. Võib oletada, et mõneti näevad noored antud tegevustes vaheldust

igapäevasele rutiinile ning see võib olla üheks põhjuseks, miks need tegevused on noorte hulgas nii kõrgelt hinnatud.

Neli uuringus osalevat noort olid lisaks koolis pakutavale karjääriinfole kokku puutunud ka teiste organisatsioonide poolt pakutava tööotsingunõustamise või töötubadega, mille pakkujaks ei olnud Eesti Töötukassa. Kõik uuringus osalejad hindasid kogemuse mõju kõrgelt ning kinnitasid, et läbiviidud tegevused on muutnud nende tööotsingukäitumist positiivses suunas. Peamiste plussidena tõid noored välja, et saadud kogemused on pannud neid hindama oma tugevaid ja nõrku külgi ja vaatama tulevikku selles suunas, millised võiksid olla nende võimalused ja püstitatud eesmärgid. Antud tegevuste raames on kandideerimisprotsessiga seotud ettevalmistusele pööratud rohkelt tähelepanu, pakkudes individuaalset tuge ja toetust kogu tööotsinguprotsessis. Kokkuvõtlikult iseloomustab neid tegevusi regulaarsus, aktiivne osalus ning individuaalne lähenemine.

(R1) Ta oli mõnus, ta oli toetav, CV ma tegin ka täiesti teistmoodi ümber ja suhtumine ka muutus. Peale seda koolitust ma hakkasin vaatama sinnapoole, et mida ma teha tahaksin.

(R9) See programm on hullult, no selline hästi aitab kaasa, just et endas leida seda õiget asja üles, mida sa tahad teha. Hästi palju on nende poolt seda toetust ... nemad otsivad ja mina üritan ka otsida, et järgmine kord kui kokku saame, siis saab jälle üle vaadata selle asja. /.../ Et olen enda peale hakanud rohkem mõtlema, enda tugevaid külgi ja negatiivseid külgi leidnud ... mida tegelikult vaadatakse kui sa tööle, töövestlusele lähed.

Üheks põhjuseks, miks noored tööotsingutega seotud tegevusi kõrgelt hindavad, võib olla asjaolu, et kooli poolt pakutavast infost on jäänud väheseks või ei ole osatud seda õigel ajal hinnata ning seetõttu tunnevad noored end tööle kandideerimise ja sellega seonduvates tegevustes reaalses tööturusiatsioonis ebakindlalt. Intervjueeritavad tõid välja, et raskusi valmistab näiteks kaaskirja koostamine, mistõttu jäetakse see tihti vormistamata, kuigi antud dokument võib kandideerimisel osutada noorele oluliseks võimaluseks teistest töötajatest eristuda ning tööandja tähelepanu võita.

3.1.2. Töö otsimine

Kõik uuringus osalenud noored omasid eelnevat kokkupuudet töömaailmaga, kuid ametlikult vormistatud töölepingud olid pigem erandiks. Peamiselt piirdusid noorte töökogemused lühiajaliste ja mitteametlike töösuhetega, selliseid töökogemusi, mida noored kannaksid oma kandideerimisdokumentidesse või mida tööandjad noorte hinnangul arvestaksid, noortel tööotsijatel enamasti ei ole.

(R10) ...olen töötanud ka mõningates kohtades, aga see on kõik mustalt olnud.

Käesoleva uuringu tulemuste põhjal võib öelda, et üldiselt hindavad noored oma võimalusi tööturul realistlikult, kandideerides ametikohtadele, mis võiksid olla neile kättesaadavad ja vastavad noorte haridustasemele ning erialasele ettevalmistusele. Ebaloomulikult kõrgeid ootusi ametikohtadele või palgale ei olnud antud uuringus osalevate noorte puhul võimalik välja tuua. Noored, kes on omandanud või omandamas teatavat eriala või läbinud mõne töötukassa poolt pakutava koolituse, sooviksid leida esimese eelistusena erialaga seotud tööd.

(R6) ...ma vaatan kõike, mis vastab minu.. mis mul üldse võimalus oleks, normi piirides, et ma ei paku üle oma võimeid, selles mõttes, et mul ei ole seda kõrgharidust, ega muud...

(R9) Ikka selle pakutava ameti järgi, et mida pakutakse ja siis edasi juba see et, kas ma sobin sellele kohale, kas mul on kogemused sellel alal või et kas nad võiksid mind võtta tööle. Kui ma näen ikka, et mul ei ole potentsiaali sinna tööle saada, siis nagu ei ole kandideerinud.

Teised tingimused, näiteks palk, osutusid pigem teisejärguliseks. Siinkohal tõuseb esile, et noored hindavad omandatud kogemusi ning sooviksid saada võimalust õpitu rakendamiseks.

(R4) Kõik muu oli teisejärguline [ainuke tingimus, et oleks omandatava erialaga seotud – J.G.]. Just see, et sa saad valivaks muutuda alles siis, kui sul on nagu midagi ette näidata

hirmsasti, ... et ma nüüd valin kuhu ma lähen. Kui sul kogemust on vähe ja sa ei ole mingi tegija veel kuskil, et siis ei ole mõtet valiv olla. Ma mõtlesin just seda loogikat.

Samuti otsitakse võimalust omandatud eriala ja huvide kombineerimiseks. Ühe võimalusena toodi välja võimalus võtta vastu osalise töökoormusega lihttöö, mis annaks noorele võimaluse tegeleda poole kohaga kas erialase tööga või näiteks hoopis ettevõtluse alustamisega.

Tööotsinguteks kasutavad kõik uuringus osalenud noored peamiselt tuntumate töövahendusportaalide abi, samuti vaadatakse Eesti Töötukassa veebileheküljel olevaid pakkumisi. Nii mõnedki noored nimetasid, et kui algselt kasutati kandideerimiseks peamiselt suuremate töövahendusportaalide abi, siis tööotsingute käigus läbi kogemuste õppides muutusid ka tööotsingu strateegiad. Töövahendusportaalide vahendusel kandideerimist iseloomustati kui ebaisikulist ja tulemusetut tegevust ning mõned noored märkisid, et peale seda, kui nad hakkasid pöörama rohkem tähelepanu kandideerimisdokumentide koostamisele ning saatma tööandjatele rohkem „iseennast“ sisaldavaid kandideerimisdokumente, tõi see kaasa arvukama positiivse tagasiside tööandjate poolt ehk kasvas töövestlustele kutsumise arv. Kuna antud uuringus tõi eelmainitud positiivse efekti välja keskhariidust omavad tööotsijad, ei ole võimalik täpselt öelda, kui palju tõstab selline lähenemine kandideerimise efektiivsust põhiharidusega noorte puhul, kellel võib esmaseks takistuseks jääda siiski keskhariiduse puudumine.

(R3) ...peaks noortele rohkem seletama, et ... kui sa kandideerid tööle, et siis oleks kaaskirjad ... või mingi motivatsioonikiri. Et ta ei oleks kuiv ja lühike, vaid et ta oleks kasvõi natukene tobe, ... et see näitaks inimese olemust natukene rohkem ja positiivsemat ellusuhtumist. ...see on nii suur trump või eelis, kui sa paned juba sinna midagi rohkem kirja. Kui mina hakkasin ka tänu sõbrannale rohkem kaaskirjadesse ... midagi kirjutama, et see on kohe väga tõusnud, see kuhu mind on kutsutud intervjuudele.

Üldtuntud töövahendusportaalides kandideerimise kõrval on noored hakanud otsima alternatiivseid töövahendusteenuse pakkujaid, kus tööle kandideerimine ei käi läbi automaatse süsteemi ning mida iseloomustab võimalus luua tööandjaga isiklik kontakt. Noored teavad, et kuna neil tihti ei ole ette näidata piisavat haridustaset ega töökogemust, on üheks võimaluseks

tööandjale silma jääda ja tööle saada läbi motiveerituse ja läbirääkimisoskuse, mis saab tekkida vaid isikliku kontakti kaudu. Siinkohal võib oletada, et kui kõrgemate kvalifikatsiooninõuete puhul võivad töövahendussüsteemid end tööotsijate ja tööandjate seisukohalt õigustada, siis madalama haridustasemega inimesed hakkavad järjest enam avalike töövahendajate kõrval otsima ja toetuma isiklike kontaktide kaudu tekkivatele võimalustele.

(R6) Et praegu ongi kõik ainult läbi interneti paberimajandus, et see ei ole inimene vaata. ...viimasel ajal olen hakanud vahele jätma kõiki neid isegi töötukassa, CV Keskus, CV-Online ... kui sa tõesti kuskilt Foorumist, Soovist leiad töökulutuse ja kohe kiiresti võtad ühendust ja siis sa saad inimesega kokku, või telefonis suudad jätta endast hea mulje juba, vot ennast piisavalt niioelda atraktiivseks teha, et sa saad kontakti inimesega, et siis sul on võimalus seda tööd saada. /.../ ...seepärast ma eelistangi pigem sellist, kus on kuulutus pandud, ma helistan ja ma saan inimesega ühendust, et tundub mõistlikum.

Mis puudutab omaalgatuslikku kontakteerumist tööandjatega, juhul kui tööandjal ei ole vaba ametikohta välja kuulutatud, siis selles suhtes iseloomustab noori pigem tagasihoidlikkus. Ise tööandjatega üldiselt ühendust ei võeta. Üks noor märkis, et ta on sellele võimalusele küll mõelnud, kuid seda sammu astunud veel ei ole. Peamise põhjusena täheldati kartust tööandjapoolse negatiivse reageeringu ees, kuna noortel ei ole tööandjale omalt poolt pakkuda piisavalt kogemusi ja oskusi.

(R1) Ma mingil määral üritasin see sammuke edasi astuda ja siis minna sinna tööandaja pärusmaale, et otsekontakti kuidagi sattuda, aga samas... Selle jaoks, et otsekontakti sattuda, leidsin ma, et mul peaks ikkagi olema midagi juba ette näidata. Aga kuna mul ei ole suurt midagi ette näidata... ma sinnani ei jõudnudki.

(R5) Mina pigem kartsin sellist asja, ma kartsin sõimata saada, et noh: „Miks Te siis nagu püüate minuga kontakti saada, kui näete et mul pakkumist ei ole“, ma pigem kartsin sellist asja jah, et ma nii otseselt ei läinud kuskile.

Üks uuringus osalenud töötaja tõi alternatiivse lähenemisena välja võimaluse pakkuda ennast tööandjale esialgu praktikandiks, mis annaks lootust saada hiljem, olles ennast tööandjale juba tõestanud, ka vastav ametikoht. Eelnevat takistab intervjueritavate sõnul tööandjate vähene huvi praktikakohtade pakkumise vastu ning enamasti ei saa töötisjad omaalgatuslikule tööandja poole pöördumisele tagasisidet. Üldine noorte arvamus oli, et tööandjat ei huvita praktikandid, kuna praktikandi võtmine eeldab olukorda, kus keegi võtab oma tööst aega ja koolitab praktikandi välja, mistõttu on tööandjal lihtsam ja tasuvam tegeleda juba väljaõppinud ja kogemust omavate töötisjatega. Puuduv või vähene tagasiside tööandjate poolt iseloomustab noorte töötisunguid ka üldiselt, kus noorte hinnangul on kandideerimisdokumentide saatmisele järgnev tagasiside tööandja poolt pigem erandiks kui reegliks.

Ühe kõige olulisema ressursina töö leidmisel nimetatakse tugivõrgustikke, mis pakuvad olulist informatsiooni nii vabade ametikohtade olemasolu ja kandideerimise seisukohalt kui ka näiteks kandideerimisdokumentide koostamisel. Mitmed uuringus osalenud noored märkisid, et kõik nende eelnevad tööga seotud kogemused on saanud tutvusringkonna poolt pakutavaid võimalusi kasutades, mis võimaldab vältida ametlikku kandideerimisprotsessi. Samuti toodi välja laia tutvusringkonna ja aktiivse suhtlemise olulisus näiteks ettevõtluse alustamise seisukohalt. Antud uuringust ilmses, et nendel noortel, kes on avatud ja aktiivsed suhtlejad ja omavad laia tutvusringkonda, oli võimalusi nii ametliku kui ka mitteametliku töö leidmiseks tunduvalt rohkem ning seetõttu olid nad võrreldes oma eakaaslastega tööturule sisenemise seisukohalt soodsamas olukorras.

(R3) ...kõige suurem võimalus on sellel, kes on sotsiaalne inimene, kes on hea suhtleja, aga kui sa oled juba hea suhtleja, on sul palju tutvavaid ka. Et kasvõi kui sa tahad ise firmat teha..., et sul on tegelikult lihtsam promoda kõike, kui sul on rohkem tutvavaid.

(R8) head tutvused ... kõik tööd, mis mina olen teinud, on tutvuste kaudu ikkagi, kuskilt kas vanemate või sõprade kaudu. Head tutvused on Eestis see põhiasi ma arvan.

Kõik uuringus osalenud noored märkisid, et töö leidmine on väga raske. Töövestlusele pääsemist hinnati tugevaks motivaatoriks edasisteks töötisunguteks. Teiste kandidaatide

hulgast esile tõusmine eeldab noortelt aktiivsust ja tugevat algatusvõimet ning rõhutab piisava ettevalmistuse olemasolu olulisust töömaailma sisenemisel, et isiklikud tööotsingu strateegiad viiksid ka reaalse tulemusteni.

3.1.3. Töötingimused

Noorte soovid ametikohtadele ning töötingimustele on erinevad – huvitatakse nii palgatööst, ettevõtlusest kui ka võimalusest neid kahte kombineerida. Haridustaseme lõikes erisusi ei ilmnenud, kuid mõned noored nimetasid, et pelgavad ettevõtlusega seotud riske ja vastutust. Lisaks toodi välja ettevõtte juhtimiseks vajalike isiksuseomaduste puudumist.

(R4) Minus ei ole seda, mulle ei meeldi riskid. Mulle meeldib teha midagi sellist, mis annab nagu kindlustunde, aga ettevõtlus on selline riskide võtmine. See ei ole minu teema.

Üks uuringus osalevatest noortest, kes on kaalunud oma ettevõtte loomist, tundis töötukassa poolt makstava ettevõtlustoetusega seoses hirmu toetuse tagasimaksmise kohustuse ees, juhul kui ettevõttel peaks minema halvasti: seetõttu on tema äriplaani esitamine edasi lükkunud. Uuringus osalejate põhjal jäi mulle üldine mulje, et noored on arukad ning mõtlevad ja kaaluvad oma tulevikuga seotud otsuseid võimaluste piires põhjalikult läbi. Siiski jäi antud teema juures üles küsimus, kas noorte ettevõtlusega seotud tagasihoidlikkus võib ühe põhjusena tuleneda valdkonnaspetsiifilisest teadmatusest.

Noored tõid välja, et ideaalis tahaksid nad töötada ametikohal, mis pakub arenguvõimalusi, ning ettevõttes, mida iseloomustab sõbralik kollektiiv ja kus töötaja ning tööandja väärtused ühtivad. Intervjuudest jäi kõlama idee, et ühelt poolt ootavad noored töösuhtelt teatud määral vastutust, kuna see lisab töösuhtele põnevust ning teisalt samas kardavad seda ehk vastutust ei tohiks olla liiga palju.

(R1) Et ma leidsin ikkagi, et minu väärtused ja selle ettevõtte väärtused peaksid ühtima. ...see mis sobib minu iseloomuomadustega, mis paneb minul silmad särama, mida ma tahan teha – see on hästi põhiline. Ja ... et need inimesed, kes seal töötavad, need

sobivad omavahel, töötajaid väärtustatakse. Et inimesed tahavad seal tööd teha, nad on piisavalt motiveeritud. Arenguvõimalused, kõik sellised asjad. ...mina annan ettevõttele, ettevõtte annab mulle. Ja kõik ei ole ainult rahaline.

(R9) Ma niimoodi kindlat ametit ei oskagi praegu nimetada, aga ma arvan, et see kollektiiv peaks olema hästi ühthoidev, ... selline rahulik kollektiiv peab olema, et sa tunneksid ennast tööl üldse hästi...

Osa noortest nimetas ideaalseks töögraafikut, kus töö toimuks kaheksast viieni ja nädalavahetused oleksid vabad, samas teised ei pidanud seda oluliseks. Töökoha valikul on kellaegadest sõltuvamad väikeste laste emad, kellel on keerulisem kohandada töögraafikuid vastavusse isikliku elu rütmiga.

Mõned intervjuueeritavad täheldasid, et nad oleksid töökogemuse saamise nimel nõus lühiajaliselt töötama tasuta või miinimumpalga eest – tõsi küll, tasuta töötamist võivad endale lubada vaid perepoolset majanduslikku toetust omavad noored. Palganumbrit ei peetud üldiselt esmatähtsaks ning noorte palgasoovid olid realistlikud, jäädes enamjaolt miinimumpalga lähedusse. Üks uuringus osalejatest nimetas, et kui tal oleks võimalik asuda erialasele tööle, oleks tema palgasooviks 400–500 eurot brutona, kuid samas oli ta teadlik, et klienditeeninduse ametikohtadele kandideerides ei ole tööandjalt sellist palka võimalik ja mõistlik küsida. Nendel noortel, kellel ei ole kohustusi pere ees ja kes omavad vanematepoolset tuge tööotsingute ajal, on võimalik tööotsingutesse suhtuda rahulikumalt ning leppida esialgu ka väiksemate palgamääradega kui nendel noortel, kes peavad peret üleval pidama või iseseisvalt toime tulema.

(R6) ...alla miinimumi nagunii ei saa ... ma ei ole mingi kõrgepalgaline, nii et see jääb minu kanti nii või naa kõik, et ega sellel suurt vahet ei ole, et palk selles mõttes ei ole oluline, et see on niikuinii miinimum. /.../ ...vähemalt miinimum, et ikka sa elada saad...

(R8) ...kuna ma ei pea üüri maksma, siis mul on väljaminekud suhteliselt väikesed, et miinimumiga ma tulen täiesti vabalt välja. Mul jääb isegi üle natuke, selles mõttes ma palka eriti ei vaata, mulle ei ole see oluline. Pigem on see, et ma saaksin need ajad

sättida niimoodi, et ma saan teha midagi mis ma ise tahan teha, mis hing ihaldab ja siis midagi mis nagu siis elu sees hoiab, et seda hinge ära ei lase joosta.

Samuti uurisin noortelt, kas nad oleksid nõus ka mitteametlikult töötama. Kõik uuringus osalejad eelistasid ametlikku töösuhet mitteametlikule. Noori võib sundida mitteametliku töö kasuks otsustama raske majanduslik seis, samuti töötutoetuste puudumine. Lisaks tõid noored välja, et nad oleksid nõus töötama mitteametlikult, kui see annaks neile hea praktilise töökogemuse, samuti oleksid noored nõus tegema mitteametlikult teatud töid tuttavate jaoks või siis miinimumpalga eest. Ametliku töösuhete plussidena märkisid noored ravikindlustuse olemasolu ning üks intervjuueritav ka tööstaaži kogumise.

(R4) Ma ei ole mõelnud, et see oleks nagu võimalik... võimalus. Seepärast, et näiteks tervisekindlustus on minu jaoks küll väga oluline. Et selles mõttes ma küll mitteametlikult ei oleks nõus töötama.

(R11) Praegu ma tahaks küll ametlikku töölepingut, sest et siis tuleks mulle natuke tööstaaži ka, kui ma mustalt teeksin kuskil, siis võibolla pensionieas ma ei tea mille eest ma söön, natuke kindlustunnet oleks vaja, praegu küll mustalt ei.

Kuigi enamus uuringus osalenud noori sooviks leida täiskohaga tööd, siis osajaga tööd toodi esile kui head võimalust tööturule sisenemiseks või alternatiivse tegevusena ettevõtluse kõrval.

3.1.4. Takistused

Põhiharidusega noori takistab tööturule sisenemast nii ebapiisav haridus kui ka puuduv ametlik töökogemus. Tööturule sisenemist soodustavate tingimuste olemasolu korral võib teatud osa noortest tugisüsteemide puudumisel, infopuuduse tingimustes ning majandusliku kasu eesmärgil otsustada edasiõppimise asemel hoopis tööle asumise kasuks, näiteks noored mehed ehitusbuumi ajal. Majandusliku languse tingimustes ähvardab noori töökaotus, mis muudab eriti keeruliseks just põhiharidusega noorte olukorra, kelle võimalused tööle kandideerides on võrreldes kõrgemalt haritud noortega vähesemad. Teise riskirühmana võib

esile tõsta noored naised, kellel lapse sünni tõttu on jäänud keskhariduse omandamine pooleli ning kellel puuduvad tugistruktuurid õpingute jätkamise toetamiseks.

(R5) ...aga noorel inimesel ongi väga raske, tal ei ole ju kui ta läheb esimesse töökohta mingit kogemust enne kui ta sealt saab selle omandab. /.../ Väga raske ongi noortel tööle saada just sellepärast, et kogemust ei ole.

(R10) ...enamustest kohtadest ei tule isegi vastust kui sa kirjutad sinna [CVsse – J.G.], et sul on ainult põhiharidus. /.../ ...omad kogemused näitavad, et päris ilma [hariduseta – J.G.] ikka ei saa jah – kui just elu lõpuni ei taha kojamees või koristaja olla, siis käi koolis.

Põhiharidusega noored iseloomustasid oma olukorda tööturul kui „suletud ringi“, kus selleks et tööle saada, peaksid nad minema haridust omandama, kuid kuna neil puuduvad sissetulekud ja puudub ka riigipoolne abi õpingute jätkamiseks, ei ole see võimalik, mistõttu ei parane ka nende võimalused tööd leida. Riigipoolse toetuse olemasolu korral sooviksid kõik uuringus osalenud noored peale ühe jätkata õpinguid keskhariduse või kutsehariduse omandamiseks. Siinkohal toodi välja tugisüsteemide ja ennetustöö olulisus, kuna noorte sõnul on traditsiooniliselt hariduse omandamise rajalt kõrvale kaldudes väga raske sinna tagasi pääseda ning tugisüsteemide puudumisel jäävad noored oma probleemidega üksi. Kuigi noortes on olemas soov oma võimaluste parandamiseks ja edasiõppimiseks, ei ole see mitmetel põhjustel võimalik, mis sunnib neid kõrvale jätma oma isiklike ootusi ning vastu võtma esimesi ettejuhtuvaid madalapalgalisi töid.

(R6) ...läheks hea meelega lõpetaks gümnaasiumi ära ... aga sellega on ka jälle see teema, et kuna mul puudub igasugune sotsiaalne selline toetus, et see nagu ette võtta, et siis ma lihtsalt ei saa seda...

Keskhariduse omandanud noorte võimalused tööturul on võrreldes põhihariduse omandanud noortega mõneti paremad, neil oli olnud rohkem kutseid töövestlustele ning keskkooli lõpetanud noored haridustaset kui töö leidmist takistavat tegurit välja ei toonud. Keskharidusega noored märkisid peamiseks tööturule sisenemisega seotud takistuseks eelneva

arvestatava töökogemuse puudumise, mida võib samuti iseloomustada „suletud ringi“ olukorrana. Noorte hinnangul ei ole näha noorte tööotsijate olukorra paranemist tööturul seni, kuni tööandjad ei muuda oma suhtumist ja personalivaliku kriteeriume, kuna tööotsijatele pandud kõrgete nõudmiste tõttu ei teki noortel võimalust töökohtadele ligi pääseda, et töökogemust omandada.

Üheks takistuseks, mida pea kõik uuringus osalejad töö leidmist takistava tegurina välja tõid, oli vene keele oskuse puudumine. Kuna noored naised kandideerivad tihti klienditeeninduses olevatele ametikohtadele, siis osutub vene keele oskuse puudumine neile oluliseks takistuseks tööle asumisel. Kuigi uuringus osalejad nägid antud probleemile peamise lahendusena keeleoskuse täiendamist, tõstatas üks intervjuueeritav idee, et tulevikus võib tekkida olukord, kus tööandjad peavad hakkama muutma või ümber hindama tööotsijatele suunatud nõudmisi, kuna järjest suureneb vene keelt mitteoskavate tööotsijate hulk. Antud teemast rääkides, oli tajutatav teatud määral tõrjuv hoiak vene keele õppimise ja selle vajalikkuse mõistmise suhtes õpingute ajal. Ühe tööle kandideerimist mõjutava takistusena nimetati ka elukohta, seda nende noorte puhul, kes sooviksid kandideerida väljaspool elukohta asuvatele tööpakkumistele.

Uuringus osalevate noorte näitel võib öelda, et noorte töötus ja raskused töö leidmisel on mõjutatud mitmetest erinevatest teguritest, millele ei ole kiiret ja kergelt lahendust. Noored ei seisa tööturule sisenemisel silmitsi mitte ainult töötuse probleemiga, vaid tihti on erinevad probleemid omavahel põimunud (majanduslikud, sotsiaalsed ja psühholoogilised), mille lahendamine eeldab nii haridus-, tööturu- kui sotsiaalsüsteemi tõhusat koostööd.

(R1) ...tegelikult minu elu koosneb enamast, kui see, et ma olen töötu. Ja kõik need olukorrad on omavahel seotud. /.../ ...meil ei ole ju seda pidevat tugistruktuuri...

3.1.5. Toetus töötusperioodil

Pikaleveninud tööotsingutel on negatiivne mõju nii noorte enesehinnangule kui ka sotsiaalsetele oskustele. Aasta või enam tööd otsinud noored nimetasid, et tulemusetus tööotsingud on tekitanud tunde, et neid ei vajata ja et nad ei ole midagi väärt. Motivatsioon

langeb ja tööle kandideerimist iseloomustab juba ette negatiivne hoiak. Töötuna olemise aega võib iseloomustada kui väga rasket ja keerulist perioodi noore elus.

(R4) ...see tunne mis tekib, kui sa saadad meeletult CVsid ja sa juba uurid seda ettevõtet ja mõtled, et issand siin oleks ju nii tore töötada ja käid juba intervjuudel... ja kui aasta aega järjest igalt poolt ja kogu aeg: „Ei“ ja „Vabandame et Teid ei ole seekord vaja. Te ei osutunud valituks“, see on meeletult masendav. /.../ Viimane aasta ma ei ole vist kunagi tundnud ennast nii mõttetuna. Mitte kellelgi nagu ei ole vaja.

Väheoluline ei ole ka noorte tööturule siirdumist toetavate isikute- ja institutsioonidepoolne üldine meelestatus ning noorele antud hinnangul tema tööturule sisenemise suunamisel.

(R9) ...see et sa lähed ja proovid kuskil, ja sa saad ainult negatiivset tagasisidet, siis ei tahagi enam proovida. Või sa proovid isegi mitu korda ja ikkagi kuna sul ei ole näiteks kogemusi või sul ei ole mingit kindlat ametit näiteks selgeks õpitud, siis sa ei saa. ...kindlasti on hästi palju sellepärast, et saab negatiivset tagasisidet või kasvõi õpetajad mõjutavad, et noh sa lõpetasid kolmedega, et sa ei saa nagunii kuskile sisse, või mida sa endast mõtled ... et see teiste mõjutus on suur.

Siinkohal osutusid pea kõigi noorte jaoks nii emotsionaalse kui finantsilise toe seisukohalt oluliseks tugistruktuurid – pere ja sõbrad. Paar intervjuueeritavat tunnistas, et nemad pere ja sõpradega töötusest palju ei räägi: neist üks tegeles töötötsingutega üksi ning teine ütles, et on kõige rohkem abi saanud töötukassast (sellele töötötsijale olid võimaldatud töötukassa poolt koolitused, mida ta oli soovinud – J.G.). Noorte hinnangul mõjuvad ka töötukassa poolt pakutud koolitused motivaatorina ja annavad lootust masendavast olukorrast pääsemiseks, kuna üha pikenevate töötötsingute käigus võib teatud ajahetkel lähedaste toest motivatsiooni hoidmisel väheseks jääda.

(R7) Ma olen töötukassast. Peres ja sõpradega ma palju sellest ei räägi, et töötukassast.

(R11) ...mul oli ka vahepeal nii, ma sain nii palju ei vastuseid, et ma mõtlesin ... keegi ei taha mind... Hakkas ka motivatsioon kaduma ja siis tulid need koolitused peale, see jälle

tõstis mu motivatsiooni, et proovime uuesti... Mul oli selline hea kokkulangevus, et tuli see koolitus, aga muidu ma ei tea, mis oleks saanud. Mul muidugi sugulased ka ja perekond ikka ütlesid, et kandideeri - kandideeri, aga jah, ma arvan, et nendest oleks väheseks jäänud.

Noortel, kes saavad tööotsingute ajal loota pere toetusele, on võimalik pikemalt otsida endale sobivat töökohta ning töötuna olemise aega ei nähtud nii mustades värvides. Lisaks emotsionaalsele toele võimaldab pere olemasolu ka materiaalselt kergemini toime tulla. Noortel, kellel perepoolne tugi puudub, kujunevad tööotsingud pingelisemaks ja üldine elu ja tulevikuga seotud rahulolu madalamaks, kuna vastu tuleb võtta esimene pakutav töö.

Tuginedes antud uuringus osalejate arvamustele ja oma eelnevale töökogemusele, näeb suur osa noori oma tulevikku Eestiga seotult. Jättes kõrvale noored, kes siirduvad välismaale omandama haridust või loodavad sealt leida häid võimalusi rakendamaks erialaseid oskusi praktikas, sooviks suur osa noortest elada ja töötada Eestis. Peamiseks noorte Eestist lahkumise põhjuseks on riigipoolse toe ja võimaluste puudumine piisavaks toimetulekuks ja täiskasvanuelu alustamiseks. Olles kord võõrsil oma elu sisse seadnud, on tõenäosus tagasipöördumiseks väike.

(R1) Praegu ma tahan Eestist ära minna. Sellepärast, et ma täpselt mahun kuskile sinna süsteemidevahelistesse aukudesse, kus tegelikult riik mind aidata ei saa eriti, et mida nad minuga teha saavad ongi see, et ega ma ära ei ela, aga ära ka ei sure. Ja see on ausalt öeldes üsna piinarikas olukord. Kuskil seal vahepeal.

3.2. Koostöö Eesti Töötukassaga

Magistritöö käesolev osa annab ülevaate, millest on mõjutatud noorte otsused töötukassasse pöörduda ning kuivõrd on koostöökogemus, sealhulgas pakutavad teenused, vastanud noore ootustele. Noortelt saadud info põhjal on võimalik teha üldistusi noorte käitumist mõjutavate tegurite kohta, tuues välja kasulikke ideid valdkonna edasiseks arendamiseks.

3.2.1. Pöördumine

Kuigi enamus uuringus osalenud noortest omavad üldist teavet töötukassa olemasolu ning tegevuse kohta, ollakse vähem kursis erinevate töötukassa poolt pakutavate võimaluste ning arvelevõtmise tingimustega. Ühe noorte hulgas leviva väärarusaamana võib välja tuua eelduse, et töötukassa tegevus on suunatud vaid varasemat töökogemust omavate ning seejärel töö kaotanud isikutele.

(R9) Esiteks ma arvan, et enamus noori arvavad, et see koht on, noh, mina ise ka arvasin, enne kui ma sinna läksin, et sul peab olema mingi hull töökogemus, et sa sealt üldse abi saaksid, et sa pead olema kuskilt lahti lastud või ma ei tea, mis iganes, oled tööta jäänud.

Noorte töötukassasse pöördumise eesmärgid on erinevad ning ajas muutuvad. Teatud osa noortest on teadlikud erinevatest töötukassa poolt pakutavatest hüvedest, nagu toetused, koolitused ja ravikindlustus, ning nende töötukassasse pöördumise esmaseks eesmärgiks on antud hüvede taotlemine, mille juures ootused töövahendusele ja tööotsingunõustamisele võivad osutada pigem teisejärguliseks.

(R3) ...kuni ma tööd otsin ja kuni mul pole seda töölepingut, kuid mul oleks haigekassat kindlasti vaja, noh muidugi see tööturaha on ka väga tore boonus, aga just selle haigekassa pärast... ei tasu riskida.

(R7) ...esimene kord läksin kui kooli lõpetasin ... ma teadsin, et tööle ma praegu ei lähe, aga raha mina küll sealt saan ... nüüd siis läksin teist korda juba, et tööd leida. Aga esimest korda mõtlesin, et kuidas ma lähen, et seal et töötuna ... aga kui mõtlesin, et raha tuleb, siis miks mitte, aga praegu juba jah, otsin tööd.

Teiselt poolt eristub noorte rühm, kelle ootused töötukassale on seotud esmajärjekorras just individuaalse nõustamise ja abiga tööotsingutel. Need noored peavad töötukassa poolt pakutavate teenuste puhul kõige olulisemaks individuaalset lähenemist ja tuge tööotsingutel. Antud rühma kuuluvaid noori iseloomustavad pikenenud tööotsingud – aasta ja enam. Siinkohal võib oletada, et esmalt püüavad noored tööotsingutega iseseisvalt toime tulla,

toetudes pere ja sõprade poolt pakutavale abile. Nähes, et iseseisev töö leidmine osutub keeruliseks, otsitakse abi ja toetust väljastpoolt. Pikka aega töötute noorte ootused töötukassale on suuremad, mistõttu ilmneb ka rohkem pettumist töötukassa tegevustes, kui pakutav abi ei vasta noorte ootustele.

(R1) Keegi ütles mulle, et siis nad aitavad minuga koos ... aitavad mul tööd leida ja otsivad ja vaatavad...

(R4) ...ma eeldasin, et kui mulle antakse keegi, ... juhendajad või konsultandid, et tema nagu rohkem muretseb selle eest, et ma saaksin tööle. /.../ Ma kujutasin ette, et nad on nagu natuke rohkem kuidagi, et vaatavad üksipulgi sinuga koos sinu CV läbi, et kas või kuidas peaks paremini olema tehtud asjad või ... pakuvad ise välja mingeid koolitusi või täiendusi või asju.

Antud uuringu puhul võib ühe uuringus osalenud noori ühendava joonena välja tuua ootuse töötukassale kui vahelülile töötaja ning tööandja vahel. Ühelt poolt on töötukassa kontaktis tööandjatega ja omab infot nende vajaduste kohta, teiselt poolt teavad konsultandid oma kliente, nende võimalusi ning potentsiaali. Siinkohal on üheks kõige olulisemaks noorte poolt esitatud ootuseks, et töötukassa viiks need kaks osapoolt omavahel kokku.

3.2.2. Koostöö konsultandiga

Kirjeldades noorte koostöö kogemust ja rahulolu töötukassaga ning läbi kogemuste kujunenud hinnanguid, võib öelda, et siinkohal on võtmeteguriks kliendi koostöö ja rahulolu oma töövahenduskonsultandiga-juhtumikorraldajaga. Nagu eeldada võis, oli uuringus osalenud noorte hulgas nii positiivseid kui ka negatiivseid koostöönäiteid. Mitmed uuringus osalejad hindasid oma koostööd konsultandiga väga heaks ning nende üldine hinnang töötukassa tegevusele oli kõrge. Üks intervjuueeritav märkis, et kuigi tema varasem hinnang töötukassa tegevusele oli olnud madal, sai ta positiivse kogemuse osaliseks osakonda vahetades, mille käigus ta suunati edasi juhtumikorraldaja juurde.

(R1) Aga tegelikult lõppkokkuvõttes nüüd ma tunnen, et ma olen töötukassa käest juba mingisugust abi saanud, peale seda, kui mind määrati selle juhtumikorraldaja juurde. /.../ Sest noh tegelikult, olgem ausad, see on täpselt nii, kuidas joppab nende konsultantidega ka... /.../ ...pärast, kui ma siis juhtumikorraldaja juurde jõudsin, siis hakkasid nagu asjad juhtuma. Mul oli endal nagu: „Vau!“.

Oli ka neid, kelle koostöökogemus konsultandiga oli kujunenud negatiivseks. Need noored olid seisukohal, et hilisemate tööotsingute korral nad uuesti töötukassasse pigem ei pöörduks. Lisaks tõid mitmed noored välja, et see, millised konkreetse tööotsija võimalused saavad töötukassas olema ning millistele teenustele õnnestub pääseda, sõltub oluliselt koostöö edukusest ja omavahelisest sobivusest konsultandiga. Paar noort nimetas, et pöördumiste käigus on neis tekkinud tunne, justkui noortelt eeldatakse iseseisvat toimetulekut ja kiiret tööle rakendumist ning seetõttu kaheldakse pikemat aega tööd otsivate noorte motiveerituses tööd leida.

(R4) ...see oli vist, teist korda olin selle konsultandi juures, kes nüüd viimati oli ja siis ... ta küsis muld otse: „Et mis Teil siis viga on, et Te tööd ei leia“. Siis mul oli küll: „Ma ei tea.. ma arvan, et nagu ei ole väga midagi viga“. See oli päris solvav. Et iga kuu käi seal kohal, mitte midagi sellest kasu ei ole ja siis veel, et pidevalt kaheldi: „Kas Te ikka üritate tööd otsida?“ ...eeldati nagu halba minust...

Eelnevale lisaks tuleb märkida, et noorte sihtgrupi puhul on oluline ka info edastamise viis. Noori paneb tegutsema motiveeritus läbi isikliku kontakti ning tunne, et nende käekäik läheb ametnikule korda. Noored täheldasid, et põgusa selgitusega üle laua edastatud teadetes või infomaterjalidesse sageli ei süveneta. Info ülekülluse tingimustes, eriti kui tööotsingud on veninud pikemaks ja koostöö konsultandiga ei laabu, on ükskõiksus ja passiivsus kerged tekkima – „nagunii ei saa“.

Uuringu tulemusel ei olnud intervjueritavatel noortel töötukassa suhtes pöördumisele eelnevalt negatiivset kuvandit kujunenud. Küll oli see paaril noorel tekkinud esimeste pöördumiste käigus, olles tugevalt mõjutatud koostöö edukusest töövahenduskonsultandiga.

(R6) ...ma ei ole üldse kindel, kas ma kunagi tahaks enam selle kohaga tegemist teha. Ma parem vaatan omaette, ... mul ei jäänud mingit ... head muljet sealt. /.../ Kui mul oleks võimalus saada toetusi ma peaks ka ju olema töötukassas, ju ma siis ikka peaks seal käima, aga kuna ma neid ei saa, siis ma absoluutselt sinna ei lähe. /.../ ...et tegelikult see, kes tahab töötada ega nad nii väga ei olegi töötukassas, selles mõttes, et inimene ei taha ennast nagu... See raha ei ole seda väärt, seal et sa pead kellelegi kogu aeg aru andma midagi, et paljud otsivad ikka ise ja üritavad.

3.2.3. Hinnangud Eesti Töötukassa tegevusele

Peamised teenused, millega intervjueeritavad töötukassas kokku olid puutunud, olid töövahendus, karjäärinõustamine ja tööturukoolitus. Mõnedele uuringus osalejatele oli määratud töötutoetus seoses üldhariduskooli lõpetamisega, töötutoetust seoses töösuhte lõppemisega või töötuskindlustushüvitist ei olnud saanud ükski uuringus osaleja.

Töötukassalt erinevaid teenuseid saanud noored hindasid pakutut enamasti positiivselt ning tunnistasid, et töötukassast on neile tööotsingutel abi olnud. Pakutavate teenuste osas toodi peamise probleemina välja teenuste killustatus ja süsteemse lähenemise puudumine. Noored märkisid, et tööotsijate vajaduste hindamine võiks olla põhjalikum ning teenused efektiivsemalt koordineeritud.

(R1) Mina tunnen puudust sellest kompleksusest.

Töövahendusteenusest rääkides märkisid noored, et nad oleksid oodanud rohkem individuaalsust ja suunatud töövahendust ning et tööotsijate elektronpostile automaatselt edastatavad tööpakkumised võiksid olla paremini vastavuses noorte töösoovide ja võimalustega.

(R4) ...äkki see on selline imeasutus, et kus keegi ju saab sinuga juba tuttavaks ... ja et tööandjad ju teevad tööpakkumisi sinna. Et võiks olla selline vahelüli, kes nagu näeb seda tööpakkumist ja teab neid inimesi, ta oskaks nagu soovitada inimesele paremini, et kuhu tema sobiks.

Üheks terminiks, mis kajas läbi mitmest intervjuust, oli noorte hinnang töövahendusele ja konsultandi tegevusele kui „liinitööle“. Kui minu esmane reageering antud hinnangule seostus mõttega, et ilmselt rõhutavad sellist seisukohta eelkõige lühema tööotsingute kestusega noored, siis ajalist seost hinnangute vahel ei olnud võimalik tuvastada. Ebapersonaalsuse ja hinnangu töötukassa tegevusele kui „liinitööle“ tõid ühtviisi välja nii lühemat aega kui ka üle ühe aasta arvel olnud kesk- ja põhiharidusega noored. Nende noorte hinnangutes, kes olid pöördunud töötukassasse üksnes ravikindlustuse või töötutoetuse saamise eesmärgil, sellist hinnangut ei järeldunud. Kuna noored mõistavad, et töötukassasse pöörduvad nii motiveeritumad kui ka vähemmotiveeritud kliendid, siis konkreetselt töö leidmise sooviga töötukassasse pöördunud noored märkisid, et töötukassa klientide hulgas võiksid olla eristatud niiöelda „toetuste saajad“ ja tegelikud tööotsijad. Minu hinnangul peegeldab eelnev ühelt poolt noorte ootust suurema personaalsuse järele ning samas võib anda märku sellest, et noored näevad konsultantide suurt töökoormust või tajuvad klientide suhtes kujunenud hoiakuid.

(R4) ...enamasti kui ma sinna läksin, siis oli lihtsalt see: „Tere, kuidas Teil läinud on?“, ma seletasin natukene, et mida ma vahepeal teinud olen, või et kui ma olen kuskil intervjuul käinud: „Ahah, nii määrame Teile uue aja“, kõik. See tavaliselt võttis kuskil 3–4 minutit aega. Põhimõtteliselt kõik korrad olidki sellised lühikesed, et: „Tere kuidas Teil läinud on? Järgmine konsultatsiooni aeg...“.

(R6) Ei ole head ega halba öelda, täiesti null. /.../ Automaatsed töökuulutused, aga mis edasi ... rohkem ei olnudki, kontrollida et kas sa käid kohapeal, kas sa saatsid ja kõik, et mitte mingit muud. /.../ ...just see koht puudubki, et see suhtumine, kõik nagu automaatselt käib seal, nagu liinitöö.

Üheks töötukassa poolt pakutavaks teenuseks on karjäärinõustamine, millega olid kokku puutunud mitmed uuringus osalenud noored. Karjäärinõustamist hinnati vajalikuks teenuseks, kuid isiklikele kogemustele tuginedes täheldasid noored, et nende kokkupuude teenusega jäi pigem põgusaks ning karjäärinõustamisest üksi ei ole abi tööerakendumist takistavate probleemide kõrvaldamisel. Kui noorel puudub haridus või eelnev töökogemus, jäävad need noorte hinnangul siiski kõige olulisemateks probleemideks, mis vajavad esmajärjekorras

lahendamist. Samuti nimetati, et karjäärinõustamine võiks olla tihedamalt seotud teiste tööturule sisenemist toetavate meetmetega.

Töötukassa poolt pakutud koolitusi hindasid noored positiivselt ning üldjoontes oldi koolitustega rahul. Kui noortelt küsida, mis oleks võinud olla paremini organiseeritud, märkisid mõned koolitustel osalenud respondendid, et koolituste praktilise osa maht oleks võinud suurem olla.

(R5) Iseenesest on see hea muidugi, et sa saad need paberid kätte ja kõik on tipp topp, kui tahad kunagi tõesti võibolla minna sellel alal tööle, et sul on vähemalt mingid paberidki ette näidata. Aga just nimelt seda praktika poolt ja üldse nagu koolitustunde võiks tegelikult rohkem olla, minu meelest.

Mõned intervjuueeritavad nentisid, et kuigi nad on pakutud koolitusega rahul, ei ole neil võimalik antud valdkonnas tervislikel või muudel põhjustel tööle rakenduda. Siinkohal võiks abi olla põhjalikumast hindamisest enne koolitustele suunamist.

(R10) ...ma käisin töötukassa kaudu koolitusel neid paneelmajade vuuke tegemas, ma läbisin küll selle koolituse, aga ma ei läinud sinna firmasse tööle, kuhu ma oleksin saanud, sellepärast et ma kardan kõrgust. Ja seal on jah... osad objektid on välismaal ja need on päris kõrged, kui meil siin juba üheksakorruselised tekitasid probleemi, siis...

Noortel puudub tihti arusaam, mida nad soovivad ning kuidas seda saavutada. Noortele töötukassa poolt pakutavate teenustega seoses ütles üks intervjuueeritav, et pikkade tööotsingute ja ebakindluse tingimustes haaratakse kinni kõikidest pakutavatest võimalustest, hindamata reaalselt oma soovi ja võimalusi antud erialal tööle asuda. Sellistel alustel läbitud koolitusi ei väärtustata ning neis ei nähta tööle rakendumist toetavat rolli, seeläbi võib noorte üldine hinnang tööturuasutusele osutada meetmetest hoolimata madalaks, kuna need ei ole täitnud oma eesmärki. Eelneva taustal tõstatub küsimus koolitustele suunamise kohta üldiselt ehk kas koolitustel osalevad tõepoolest need, kes antud koolitust ka kõige enam vajaksid.

(R6) ...koolitusigi pakutakse, aga tegelikult oleks vaja suuremat eeltööd, mis inimesele sobib, aga samas kui inimene üldse saab selle võimaluse sinna koolitusele saada, siis ta haarab ju sellest, ükskõik mis talle antakse, enam-vähem et sa saad. /.../ Aga samas, kas see on ikka see täpselt talle vajalik, et oleks võinud olla hoopis teine asi, mis oleks parem.

Ülaltooduga seoses püüavad töövahenduskonsultandid-juhtumikorraldajad võimalikult täpselt hinnata töötaja sobivust koolitusel osalemiseks, piiratud võimaluste tõttu ei ole kõigil soovijatel võimalik koolitustele pääseda ning sellega seoses võidakse hinnata teenuste kättesaadavust raskeks. Tihti on ka omavaheline kommunikatsioon puudulik, mistõttu võib inimesele jääda selgusetuks, miks üks või teine otsus on tehtud.

(R11) ...ma olen näiteks koolituste kohta küsinud, aga nad ei taha anda. No põhjenda ära miks sul seda vaja on, et noh kui ma tahaks näiteks juuksurikoolitust mis on hoopis teisest erialast, et nad ei anna seda mulle.

Ametikoolitused on üheks võimaluseks toetada noorte tööturule sisenemist, kuid nagu teistegi teenuste puhul, tuleb näha noort ja tema võimalusi ühtse tervikuna. Noorte puhul, kellel on mitmeid takistusi tööturule sisenemiseks, ei pruugi teenuste pakkumisest olla piisavalt, et toetada noore sisenemist tööturule, vaid vajalik oleks laiem koostöö nii haridus- kui sotsiaalsüsteemi asutustega, kus keerulisemate juhtumite puhul võiks ühe võimaliku lahendusena kaaluda töötajale tugiisiku määramist.

3.3. Ettepanekud

3.3.1. Karjääriõpe formaalhariduses

Formaalharidusest tööturule siirduvate noorte valmisolek tööturule sisenemiseks on nõrk ja noored ootavad kooli poolt pakutavalt karjääriõppelt rohkem ning põhjalikumat ettevalmistust. Noorte hinnangul on just koolil oluline roll valmistada õpilasi ette tööturule sisenemiseks nii teadmiste ja oskuste kui ka emotsionaalse valmisoleku kontekstis.

(R9) Ma arvan, et just peaks olema noortele rohkem selliseid, üldse tööturust ja ... sellega seonduvaid asju, ja üritusi peaks olema palju rohkem. Kasvõi see näiteks, et millist ametit praegu tasub üldse minna õppima, et kas sa saad sellel ametil üldse tööd. Muidu pärast lähed õpid ja siis vaatad, et on kaks kohta ja need on ka juba võetud, et ei ole väga mõtet.

Noored ootavad tegevusi, mis oleksid süstemaatilised, mitmekesised ja läbi viidud noortepärasel moel, noori aktiivselt kaasates ning nende huvidega arvestades. Eeldatavasti Ameerika filmide eeskujul pakuti ühe lahendusena välja „võta-lapsed-töole-kaasa-päevad“ või erinevad üritused, kus vanemad tulevad kooli oma ameteid tutvustama. Mõned noored hindasid väga põnevaks töövarju päeva projekti, seevastu osa noortest ei olnud sellisest võimalusest kunagi kuulnud. Üks uuringus osaleja esitas idee, kus nädala vältel räägitaks koolis erinevatest ametitest ning õpilastel endil oleks valikuvõimalus, milliseid tunde kuulama minna. Erinevate tegevustega seoses tõid noored välja, et efektiivsemad on tegevused, mis toimuvad kaasamise ja läbimängimise, mitte loengu vormis.

(R9) ...õpilastele mõjub kõige rohkem see, kui nad saavad ise selle läbi teha, näiteks ... sa saad läbi mängida selle, et sa lähed töövestlusele ... siis see jääb meelde, sa saad ise seda läbi kogeda. Mitte niimoodi, et keegi sulle räägib seal, et töötute protsent on see ja see ... et pakutakse mingi töö, mängitakse läbi, et kõik lähevad kandideerima... siis saavad näidata näiteks, et vaata kui suur hulk on ühele tööle kandideerijaid, et sa ei pruugigi üldse sinna saada, et sa ei pruugigi ennast üldse osata müüa.

Üldine arvamus noorte hulgas oli, et karjääriõppega seotud tegevused võiksid olla põhjalikumad ja kõigile kättesaadavad nii põhikooli kui ka gümnaasiumi tasemel. Noored märkisid, et põhikooli seisukohalt on oluline tutvustada just valikute mõju tulevikule ja edasistele õppimisvõimalustele.

(R8) ...tegelikult pärast üheksandat ongi hea ära otsustada, et mida sa tahad teha, mingi suunaski, et mina läksin kunstikooli, mul on väga raske kunstikooli põhjalt minna ülikooli näiteks matemaatikat või filoloogiks... /.../ ...selles mõttes on küll üheksandas klassis asjalik võtta asjad läbi, ära tutvustada.

Samuti nimetati, et karjääriõppe ja tööturuga seotud teemasid ei käsitletaks ainult teatud kallakuga klassides või valikainena, vaid et tunnid ja tegevused oleksid suunatud ja kohustuslikud kõigile õpilastele, kuna noored ise ei pruugi teadvustada pakutava info vajalikkust.

(R4) Jah, keskkoolis noh tõesti sa ei mõtle lihtsalt sellele ja sa ei tunne, et sul oleks vaja mingit lisainformatsiooni selle kohta. Noh see tuleb niiöelda põhimõtteliselt nagu kohustuslikuks teha, et sa pead selle jutu ära kuulama, et äkki hakkab midagi peas toimuma.

3.3.2. Eesti Töötukassa

Kuigi noored on töötukassa poolt pakutavatest võimalustest üldjoontes teadlikud, täheldati, et üheks lahenduseks antud valdkonnas noorte teadlikkust tõsta oleks käia koolides töötukassa poolt pakutavaid võimalusi õpilastele tutvustamas (sh töötutoetus, ravikindlustus, kes saab end töötuna arvele võtta jne). Atraktiivsed plakatid ja info meedias aitaksid samuti infolevikule kaasa, samuti võiksid noortele huvi pakkuda erinevad paaripäevased temaatilised koolitused ja/või töötoad.

(R9) Võibolla just rääkida ... rohkem noorte seisukohast või töötukassa peaks ennast reklaamima selle poole pealt ka, et kui oled noor, et siis saad näiteks meilt sellist abinõu ... et mis abi on võimalik üldse noorel, kes näiteks koolist tuleb ... saada. Seda reklaami või sellist teavet ei ole ju väga palju kuskil ... et võibolla rohkem rääkida sellest kasvõi koolides, et mida see endast kujutab, et millised võimalused noorel on seal üldse.

Noored, kes pöörduvad töötukassasse konkreetselt töö leidmise eesmärgiga, ootavad eelkõige individuaalset lähenemist ja tööotsingualast tuge ehk nn juhtumikorralduslikku lähenemist, mis paraku jääb hetkel kättesaamatuks ka mitmetele pikaajaliselt töötutele noortele.

(R11) Aidata leida seda töökohta, kuhu võiksid kandideerida. Mitte niimoodi, et sa lähed koju ja vaatad, kas ma siia kandideerin või ei, on mul see kogemus – ei ole. Et võiks rohkem inimestega tegeleda, ma saan aru et neid on nii palju, aga nagu tõugata tagant.

Paar intervjuueeritavat nentis, et neile meeldiks kui nendega tegeleks kogu tööotsinguprotsessi vältel üks isik (CV koostamine ja töövahendus), samuti ei pidanud kõik noored enda jaoks sobivaks grupinõustamistes osalemist.

Noorte sõnul on neil sageli raskendatud tööandjaga omaalgatuslik kontakti võtmine, kuna tööandjad ei reageeri noorte pöördumistele, seevastu erinevate organisatsioonide esindajaid nähakse pigem usaldusväärsete koostööpartneritena. Siinkohal tõusis intervjuude käigus taas esile töötukassa kui vahendaja roll, mis võimaldaks noorele ligipääsu tööandjani töö- või praktikakoha leidmiseks ja tööle kandideerimiseks.

(R9) Jah, et just kui keegi teine sinu eest ... räägib, siis on palju suurem võimalus, et neid ju võetakse palju tõsisemalt, kui seda noort kes läheb nüüd küsima, et kas saab... [praktikale – J.G.]

Samuti võiks ühe intervjuueeritava hinnangul töötukassa poolt läbitud tööpraktika olla tunnustatud tõendiga praktika läbimise kohta, mida hiljem tööle kandideerides oleks võimalik ühe kogemusi tõendava dokumendina tööandjale ette näidata.

Ametikoolitustega seoses tõid noored välja, et keeruliste tööotsingute ja ebakindluse tingimustes haaratakse kinni kõigist pakutavatest teenustest, lõpptulemusena võib see viia teenuse pakkumiseni, mis noort tegelikult ei huvita ja on ebaotstarbekas nii noore tööle aitamise kui ka teenuse pakkumisega seotud kulutuste seisukohalt. Noored leidsid, et koolitustele pääsemine võiks olla lihtsam, kuid eelnevalt peaks toimuma põhjalikum hindamine ja eeltöö antud noore sobivusest konkreetsele väljaõppele. Noored märkisid, et üheks võimaluseks võiks olla koolitusele suunamine motivatsioonikirja alusel, millega kaasneks eelnev karjäärinõustaja külastus. Intervjuueeritavate sõnul sunniks selline lähenemine noort antud valdkonna sobivust ja oma soove eelnevalt põhjalikumalt läbi mõtlema. Selles protsessis ootavad noored siiski jätkuvalt konsultandipoolset toetust ja suunamist.

(R1) Võib-olla on motivatsioonikirjaga koolitus asja pärast. Ma küll väga pabistasin, sest ettevõtluskoolitusel oli ka motivatsioonikiri ... aga ma kirjutasin, oi kuidas kirjutasin ja rõõm oli kohe topeltsuur, kui ma sain... /.../ Aga ongi see, et enne koolitusele minemist

käia karjäärinõustaja juurest läbi. Ise enda jaoks juba midagi teada saada ja sealt juba edasi vaadata...

Lisaks märkisid mõned respondendid, et nii töötukassa kui ka töötü nimetus kõlavad noorte jaoks ebaatraktiivselt ning teatud määral sildistavalt. Üheks võimaluseks muuta töötukassa tegevust noorte jaoks atraktiivsemaks oleks luua eraldi noorte osakond või konkreetselt noorte sihtrühmaga tegelevad nõustajad. Ühe eeskujuna mainisid mitu noort Swedbank'i NPNK lehekülge. Noorte sõnul võimaldaks see lihtsustada ka konsultantide tööd, kes saaksid keskenduda konkreetset sihtrühma puudutavale infole, kaasa arvatud õppimisvõimalused välismaal ja vabatahtlik töö. Noored pakkusid välja, et töötukassa võiks alternatiivse nimena kaaluda positiivsema kõlaga „töökassat” ning töötü asemel kasutada „tööotsija” nimetust.

(R8) ...mulle tundus see kuidagi selline alandav ... töötukassa see kõlab umbes nagu, et sa ei saa endaga hakkama, et sa vajad almuseid, me aitame sind, et palun siin on kopikas sulle. ...mulle meeldib kuidagi see Rajaleidja ... et see on selline positiivne, optimistlik või edasiviivam pigem. Praegu ongi, et töötukassal ongi vist selline maik küljes ... keegi ütleb, et sa oled nüüd töötü ... sa oled elu hammasrataste vahel praegu, noh nõks veel...

3.3.3. Tööandjad

Noorte töökogemusi võib iseloomustada kui lühikesi ja sageli mitteametlikke töösuhteid, mida kandideerimisdokumentides reeglina ei kajastata. Seega pole noortel tööle kandideerides sageli ette näidata ei töö- ega praktikakogemust. Puuduva töökogemuse ja/või puuduliku haridusega noortel on võrreldes kogenenumate kandidaatidega konkureerides väiksemad võimalused soovitud ametikoha saamiseks. Kui noortel puudub võimalus töö leidmiseks, ei teki ka nõutavat töökogemust ehk tekib nn „suletud ring“. Uuringus osalenud noorte sõnum tööandjatele oli, et tööandjad ei nõuaks noortelt nii palju, annaks noortele võimaluse ametikohal õppida ja leiaksid selle aja, et noored ise välja õpetada. Samuti täheldati, et riik võiks omalt poolt toetada neid ettevõtteid, kes soovivad noortele praktikakohti pakkuda.

(R4) ...ettevõtjate mõttemaailma muuta. Ei pea alati olema meeletult kogemusi inimestel. Et ametikohad, mis iganes nõudmised selleks esitatakse, et sa sinna üldse saaksid

kandideerida. ...enamasti ei ole seda kõike vaja. /.../ Aga tehakse need nõudmised nii kõrgeks, et neil on see võimalus, sest et töøjõudu on rohkem kui töökohti. Seni kui neil see võimalus on nõuda ma ei tea mida inimestelt, ma arvan seni see ei muutu, sest noortel ei ole seda kogemust mida tahetakse.

Antud osa lõpetuseks soovin positiivse näitena esitada ühe intervjueeritava juhtumi, kes oli tööd otsinud üle aasta ning kellele paar päeva enne intervjuu toimumist pakuti tööd. Vastuseks oma küsimusele tööandjale selle kohta, miks mitmete kogunud kandidaatide kõrval osutus just tema antud ametikohale valituks, oli tööandja vastus järgmine:

(R4) ...sest nemad tahavad anda ka noortele võimaluse.

IV. Arutelu

Käesoleva magistr töö eesmärgiks oli uurida noorte tööturule sisenemist ja seda mõjutavaid tegureid, fookusega noorte tööotsingu strateegiatele ja koostööle Eesti Töötukassaga. Kuna uuringus osalenud noored erinevad nii oma haridustaseme, tööotsinguperioodi pikkuse kui ka olemasolevate ressursside poolest, ei ole võimalik uurimistulemusi laiendada noortepopulatsioonile tervikuna, küll aga loodan, et käesolev uurimus aitab teadvustada ja selgitada noorte ootuste, hoiakute ning kogemustega seotud iseloomulikke aspekte, mis kaasnevad tööotsingute perioodiga, tuginedes noorte vahetule kogemusele. Analüüsi käigus tulid ilmsiks mõningad erinevad noori ühendavad alateemad, mistõttu võib eeldada, et need võiksid olla iseloomulikud noorte tööotsijate sihtgrupile laiemalt.

Ootuspäraselt leidis analüüsi tulemusel kinnitust fakt, et üheks kõige olulisemaks noorte tööturule sisenemist mõjutavaks teguriks on haridustase, mis kujundab olulisel määral noore võimalused tööturul, mida toetavad ka töö teoreetilises osas inimkapitali ja tööturu seoseid käsitlevad teooriad (Becker 1993; Spence 1973; Stiglitz 1975). Tööandjad tuginevad töötajate valikul suures osas haridustunnistustele, mistõttu tööle kandideerimisel on madalama haridustasemega ning eriti just põhiharidusega noorte võimalused võrreldes kõrgemalt haritud eakaaslastega väiksemad. Lisaks puudulikule haridustasemele võib teise olulise takistusena välja tuua nn arvestatava töökogemuse puudumise ehk lühiajalised ja mitteametlikud töösuhted, mida võib lugeda Doeringeri ja Piore (1971; viidatud Bukodi jt 2008: 6 kaudu) käsitlest lähtuvalt sekundaarsel tööturul paiknevateks ametikohtadeks. Põhiharidusega noored hindavad puuduliku haridustasemega seotud probleeme teravaks ja mõneti ka lootusetuks, kuna puudub riigipoolne tugisüsteem, mis toetaks õpingute jätkamist ning keskhariduse omandamist ehk annaks noorele niiöelda teise võimaluse. Tööturule sisenemine on keeruline ka keskharidust omavate noorte jaoks, kuna tööandjad eelistavad puuduva töökogemusega koolilõpetajatele sobivat kvalifikatsiooni või eelnevaid kogemusi omavaid kandidaate, asetades noored sees- ja väljasolijate teooriast (Lindbeck & Snower 1984; 2002) lähtuvalt nn väljasolijate positsioonile. Kuigi noore lühiajalised töökogemused võivad anda tööandjale kinnitust kandidaadi tööharjumuse ja töösoovi olemasolust, ei pruugi see olla piisav, et panna tööandjat töötaja valikul noore kasuks otsustama. Seeläbi kinnistavad

tööandjad oma personalivaliku tingimustega noorte keerulist olukorda tööturul ehk intervjueeritavate sõnul tekib nn „suletud ringi“ olukord, kus tööturule sisenemine ja esimese korraliku ametikoha leidmine osutub esmakordselt tööturule sisenejate jaoks keeruliseks. Lisaks eelnevale on noorte võimalused töö leidmisel mõjutatud mitmetest erinevatest teguritest, nagu keelteoskus, võtmepädevuste tase, elukoht või noore elukorraldus, millega tuleb töögraafikut sobitada.

Tööotsingute edukus on mõjutatud ka noorte ettevalmistusest ja teadlikkusest tööturule sisenemise kohta, mõjutades ning kujundades noorte individuaalseid tööotsingu strateegiaid, mistõttu võib ebapiisav ettevalmistus osutada takistuseks töömaailma sisenemisel. Antud uuringus osalenud noored hindasid oma teadmisi erialavalikust, erinevatest ametitest ning tööjõu vajadusest tööturul ebapiisavaks, samuti rõhutati ebakindlust tööle kandideerimisega seotud küsimustes. Uuringus osalenud noored tõid välja, et kuigi meedia vahendusel ollakse üldise tööturu olukorraga kursis – ehk kas tööd on kerge või raske leida –, siis samal ajal ei teadvustata, kui keeruline tööle kandideerimine ja töö leidmine tegelikult on. Formaalhariduse poolt pakutavat ettevalmistust hindavad noored pigem väheseks ja ebaühtlaseks. Tööturule sisenemisega seotud tegevuste korralduse kõrval kerkis esile ka pakutava teabega suhestumise küsimus ehk olukord, kus noored ei oska info olulisust oma tuleviku seisukohalt väärtustada ja suhtuvad sellesse pigem pealiskaudselt. Siinkohal on oluline rõhutada, kui tähtis on, et noortele suunatud tegevused oleksid korraldatud nende jaoks atraktiivsel moel. Vastasel juhul ei seosta noored pakutavat enda vajadustega ning info läheb neist mööda.

Liites kokku kõik eelnevalt esitatud tegurid, näeme, et noorte jaoks – eriti nn tüüpiliselt üldhariduskool-kõrgkool rajalt kõrvale kaldunud noortele – võib tööturule sisenemine osutada tõsiseks väljakutseks. Lisaks on noorte tööotsingute tulemuslikkus mõjutatud ka nende individuaalsete tööotsingu strateegiate poolt, mille edukus võib osutada erinevaks.

Noorte võimalused tööturule sisenemiseks on mõjutatud nende hoiakutest ja käitumisest ehk individuaalsetest tööotsingu strateegiatest, mis hõlmavad endas seda, milliseid teid kasutavad noored tööandjate ja ametikohtadeni jõudmiseks, sealhulgas kas ja millistel eesmärkidel otsustatakse tööotsingualase abi saamiseks pöörduda tööturuasutusse. Üheks võimaluseks noorte käitumist tööturul selgitada on Ajzen'i (2005) kavatsusliku käitumise teooria

seisukohtadest lähtuvalt. Keerulistes tööturule sisenemise tingimustes läbi kogemuste õppides kujundavad noored vastavalt oma võimalustele ja oskustele oma esialgseid strateegiaid ümber, püüdes leida uusi ja tulemuslikumaid teid. Tuginedes antud uuringu tulemustele ning oma eelnevale kogemusele, võib teatud määral märgata tööotsingumustrite killustumist vähem- ja kõrgemalt haritud töötajate lõikes. Ühelt poolt mõistavad noored oma ebasoodsamat positsiooni töjõuturul, mistõttu on osa noortest hakanud kõrvale jätma seniseid üldlevinud lähenemisi ning töövahenduse kanaleid, otsides pigem alternatiivseid võimalusi ja strateegiaid tööandjatega otsekontakti loomiseks ning enda tööjõu müümiseks. Teisalt eristuvad haritumad töötajad, kellel on võimalik tugineda tööle kandideerides haridustunnistustele ning eelnevatele kogemustele, mis võimaldab suuremat tulemuslikkust ka läbi erinevate töövahenduskeskkondade ja ametlike kanalite kandideerimisel. Mis puudutab omaalgatuslikku kontakteerumist tööandjatega, siis selles osas iseloomustab noori pigem tagasihoidlikkus, mis tuleneb eelkõige noorte vähestest ressurssidest ja kartusest tööandja negatiivse reageeringu ees.

Viimaste aastate meediakajastuste valguses osutusid antud uuringus osalenud noorte ootused ametikohtadele ning palgale üllatavalt realistlikeks. Siinkohal on minupoolseks oletuseks, et erinevate noorte hulgas läbiviidud küsitluste tulemused võivad peegeldada pigem noorte ideaalset oodatavat palgamäära, kuid tegelikkuses on noored nõus alustama oma tööted ka madalamatelt ametikohtadelt ning madalama palga eest. Kuigi kirjeldades ideaalset ametikohta, hindavad noored kõrgelt ettevõtte poolt pakutavaid arenguvõimalusi, sõbralikku kollektiivi ja töötaja-tööandja väärtuste ühtimist, on noored realistlikud, teades, et esimesed töökohad ei pruugi neile vastavaid tingimusi pakkuda.

Tööotsingute käik ja tööotsingute perioodi mõju noorele on väga tugevalt mõjutatud olemasolevate tugivõrgustike poolt, mida toetab käesoleva uurimuse teoreetilises osas käsitletud sotsiaalse kapitali teooria. Personaalsete kontaktide ja tugivõrgustike poolt pakutavatel võimalustel on noorte tööotsingute seisukohalt äärmiselt oluline nii informatiivne kui ka emotsionaalse ja finantsilise toe roll. Suur osa uuringus osalenud noortest kasutab tööotsingutel teadlikult sotsiaalse kapitali poolt pakutavaid ressursse ning hindab oma võimalusi antud viisil tööd leida tõenäolisemaks, võrreldes ametlike kanalite kaudu liikuvate

võimalustega. Toetavaid tugivõrgustikke omavate noorte tööotsinguid võib iseloomustada stressivabamatena, andes noorele rohkem aega ja võimalusi enda jaoks sobiva töö leidmiseks.

Hoolimata noorte olemasolevatest tugivõrgustikest, võivad pikad ja tulemusetud tööotsingud lõpptulemusena viia lootusetuse ja seeläbi passiivsuse tekkimiseni, mida tõid välja aasta ja enam tööd otsinud noored. Siinkohal on sobilik rõhutada ennetustöö ja õigeaegse sekkumise vajadust ehk tegeleda aktiivselt tööd otsivate noortega õigel ajal, rakendades re-integratsioonimeetodeid, et noored ei kaotaks lootust ja motivatsiooni tööle naasta (Unt 2012).

Toetamiseks noorte tööturule sisenemist, on Eesti Töötukassal välja pakkuda mitmeid erinevaid meetmeid, kuid probleemiks on, et suur osa noortest ei pöördu tööotsingulase abi saamiseks töötukassasse ning jäävad seeläbi pakutavatest võimalustest kõrvale.

Noorte otsuseid oma tööotsinguid töötukassaga siduda võib antud uuringu tulemustel selgitada Ajzen'i (2005) kavatsusliku käitumise teooria seisukohast lähtuvalt. Noorte käitumine on mõjutatud üldise teadlikkuse ja „oluliste teiste“ poolt, samal ajal hinnates pöördumise või mittepöördumisega seotud kulusid-tulusid (ajakulu, haigekassa, toetused, koolitused jne).

Töötukassaga seotud hoiakud ja käitumine tuginevad täielikul või ebatäielikul informatsioonil, mida kinnitavad ka varasemad uurimused (Võrk jt 2010), mis viib meid ringiga tagasi informeerituse olulisuse juurde, kuna puudulik info või valearusaamad võivad mõjutada noore käitumist sellises suunas, et ta otsustab tööturuasutusse mitte pöörduda.

Noorte otsused ja käitumine muutuvad ajas, ühel ajahetkel individuaalsetele tööotsingutele fokuseeritud noored võivad erinevate tegurite mõjul oma strateegiaid muuta ning otsustada töötukassasse pöördumise kasuks. Noore edasine käitumine, hoiakud ja töötukassale antud hinnangud on suures osas mõjutatud pöördumise(t)e tulemuslikkusest, mis omakorda on olulisel määral mõjutatud koostööst töövahenduskonsultandiga. Kui noor hindab oma käitumist edukaks, soovib ta seda tõenäoliselt ka teistele ning vajaduse korral pöördub taas ise tööotsingulase abi saamiseks tööturuasutusse. Need noored, kes hindavad oma kogemust

pigem ebaedukaks või negatiivseks, võivad langetada otsuse jätkata tööotsinguid iseseisvalt või piirduda arveloleku kestuse puhul riigi poolt ette nähtud väljamaksete perioodi või hüvede kasutamisega, mistõttu ei peegelda registreeritud töötuse statistika reaalselt tööd otsivate noorte hulka.

Noorte töötukassasse pöördumise eesmärgid on erinevad, piirdudes ühelt poolt pakutavate hüvede taotlemisega ja ulatutes teiselt poolt noorteni, kes on pöördunud töötukassasse konkreetselt töö leidmise eesmärgiga. Viimasesse rühma kuuluvad noored peavad töötukassa puhul kõige olulisemaks individuaalset ehk nn juhtumikorralduslikku lähenemist ja tuge tööotsingutel. Intervjuude käigus tõid mitmed noored välja, et ainuüksi töövahendus ei ole nende jaoks piisavaks motivaatoriks töötukassasse pöördumisel, kuna antud info on kättesaadav ka laiemalt tuntud töövahendusportaalidest. Noorte ootustes nähakse töötukassat kui noori ning tööandjaid ühendavat vahelüli, mis võiks olla efektiivseks toeks noortele tööturule sisenemisel ning eeldab individuaalset lähenemist ja kõigi kolme osapoolte tihedat koostööd, millest noorte hinnangul jääb käesoleval hetkel puudu.

Kuna teatud osa noortest tööotsijatest pöördub tööturuasutusse alles siis, kui selgub, et iseseisvad tööotsingud osutuvad tulemusetuks, ei pruugi lähenemine, mis panustab tööotsingu esimestel kuudel tööotsija enda aktiivsusele, toimida efektiivselt noorte tööotsijate sihtrühma puhul. Antud lähenemise võimalikule sobimatusele tööks noortega on viidanud ka Leetmaa jt (2003). Esmane põgus ning noore hinnangul tulemusetu kontakt ehk nn „liinitöö“ kogemus võib viia olukorrani, kus paari pöördumise järel otsustab noor katkestada oma tööotsingud töötukassas, kuna „*ei näe asjal mõtet*“. Kui püüda näha olukorda tervikuna, kus ühelt poolt on tegu noorega, kellel puudub eelnev kogemus ametiasutustega ning ootused pakutavale abile on seatud kõrgeks, ja võtta teiselt poolt arvesse piiratud aeg töövahenduseks ning töövahenduskonsultant oma isiklike hinnangute ja olemasolevate võimalustega, võib ette tulla mitmeid tõkkeid nii isiklikul kui ka töökorralduslikul tasandil, mis võivad takistada eduka koostöösuhte kujunemist ning mõjutavad seeläbi tööotsijate käitumist ja valikuid tööturul. Samal ajal on kogu tööotsingute toetamisega seotud protsess mõjustatud laiemast probleemist – kuskohast jookseb tööotsingute toetamise ja kliendi eest äratagemise piir.

Kuna noored on ühiskonna oluline tööjõuressurs, siis leian, et on tähtis hoida tööd otsivad noored töötukassaga seotuna, et nad ei jääks tööotsingutes üksi, mis võib kaasa tuua tööotsingutest loobumise või näiteks välismaale tööle asumise. See omakorda tõstatab vajaduse rakendada senisest erinevaid tegevusi ja lähenemisi, et paremini olla vastavuses noorte ootuste ja vajadustega.

Noorte teadlikkus oma võimalustest tööturul on nõrk ja ettevalmistus ebaühtlane, mistõttu leidsid käesolevas uuringus osalenud noored, et tööturule sisenemisega seotud küsimustele tuleks pöörata enam tähelepanu juba formaalharidussüsteemis. Noored ootavad neile suunatud tegevustelt, et need oleksid süstemaatilised, mitmekesised, kõigile võrdselt kättesaadavad ning läbi viidud noortepärasel moel aktiivse kaasamise põhimõtetest lähtuvalt. Oma kogemustele ja noorte arvamustele tuginedes leian, et noortele võiks pakkuda tegevusi, mis kasvatavad esinemisjulgust, oskust ennast esitleda, formaalset suhtlemist, meeskonnatööd, viies läbi näiteks tööle kandideerimisega seotud ülesandeid, rollimänge ja muud vajalikku ning huvitavat. Paljusid noori huvitavad ka ettevõtluse alustamisega seotud küsimused ning võimalus luua tööandjatega kontakte juba koolitasandil. Kuna teadlikkuse tõus vähendab ebakindlust, võiks ettevõtlusega seotud küsimuste laiem käsitlemine olla üheks võtmeks, et panna noori kaaluma võimalust hakata iseendale tööandjaks.

Tööturusüsteemilt oodatakse suunatumat töövahendust ning individikeskset lähenemist, mille ühe potentsiaalse lahendusena võiks esile tuua spetsiaalselt noortega tegelevate töövahenduskonsultantide-juhtumikorraldajate-tugiisikute tööle rakendamise. Noored märkisid, et teenuste pakkumisele võiks eelneada põhjalikum kliendi vajaduste ja sobivuse hindamine konkreetse meetme seisukohast lähtuvalt, näiteks rakendades koolitusele suunamisel motivatsioonikirja süsteemi või vajaduse korral eelnevat karjäärinõustamist. Ülaltoodu sunniks noori oma soove põhjalikumalt läbi mõtlema, viies lõpptulemusena efektiivsema teenuste pakkumiseni.

Noortel pole tööle kandideerides tihti ette näidata töö- ega praktikakogemust, mis tekitab noore tööotsija jaoks keerulise olukorra, seetõttu oodatakse nii haridus- kui ka tööturuasutuselt tulemuslikumat töömaailmaga sidustamist. Noored leiavad, et seni, kuni tööandjate mõttemaailm ei muutu ja noortele ei hakata andma rohkem võimalusi ennast

tõestada, ei muutu ka noorte tööotsijate keeruline olukord tööturul. Uuringus osalenud noorte sõnum tööandjatele oli, et tööandjad ei nõuaks noortelt liiga palju ja et tööandjad annaksid noortele rohkem võimalusi, näiteks läbi töökohapõhise väljaõppe või praktikavõimaluste pakkumise.

Põhjuseid, miks tööandjad võivad eelistada personalivalikul noortele teisi kandidaate, on mitmeid. Üheks põhjuseks on noorte ametialane liikuvus. Kuna noored alles otsivad oma kohta tööturul, on tööandjad teadlikud, et otsustades noore kandidaadi kasuks, võivad nad peagi leida end olukorrast, kus on taas vaja uut töötajat otsida. Kuigi noored võivad osutada äärmiselt motiveeritud ja pühendunud töötajateks, on noorte oskused ennast tööandjale esitleda suures osas puudulikud, mistõttu tööandjate valik võib ka pelgalt esmamuljele tuginedes langeda teiste kandidaatide kasuks. Lisaks puutuvad tööandjad kokku suure hulga sihitu kandideerimise tagajärgede ning vähemotiveeritud tööotsijatega (sh töötukassa aktiivsuse täitmine), mis samuti mõjutab ja kujundab tööandjate käitumist ja tööotsijate ning tööturuasutusega seotud hoiakuid. Kandidaatide suurest hulgast on tõsise töösooviga tööotsijatel raske esile pääseda ning tööandjal keeruline neid üles leida, siinkohal võiks tööandjatele abiks olla töötukassa poolt pakutav efektiivselt toimiv eelvaliku teenus. Tuginedes uuringu käigus kogunenud infole, näeme, miks on oluline pakkuda noortele abi ja toetust tööotsingute ajal ning siduda nende tööotsingud töötukassaga, et võimalused ei liiguks noortest mööda.

Oma senises töös töötukassa konsultandina olen teadlikult püüdnud vältida eelarvamuste tekkimist ja hinnangute andmist, ometi mõistsin antud uuringu tulemusel, et mul ei ole see õnnestunud ning teatud määral on juhtinud eelarvamused ja hinnangud ka minu tööd. Alles uuringus osalenud noortega vesteldes jõudis minuni arusaam, kui oluliselt mõjutavad klienditeenindaja töösse pühendumus, hoiakud ja suhtlemise stiil klienti ja kliendi edasist käekäiku – kui suur võim on konsultandil. Üldine eeldus, et noored on võimelised ise edukalt toime tulema, ning juhtumid, mis kinnitasid vastupidist, tekitasid ka minu töös tahtmatult eelarvamusi ja hirmu õpitud abituse kinnistamise ees. Enne uuringu läbiviimist ei uskunud ma, et on nii aktiivseid ja säravaid noori inimesi, kes tõsimeeli soovivad tööd leida, kelle ootused on väga realistlikud ning samas osutub töö leidmine nii keeruliseks. Uuringutulemused tekitasid erinevaid mõtteid ka seoses tööandjate tagasisidega (sh isiklikest

kogemustest) – soovides küll tööotsijaile võimalust pakkuda, kuid puutudes kokku vähemotiveeritud ja ebarealistlike ootustega kandidaatidega, kahaneb empaatia ning ükskõiksus kasvab. Intervjuude tulemusena sain palju häid mõtteid ja ideid, mida edaspidi oma töös ja tegevuste kavandamisel nii noorte kui ka teiste kliendirühmadega kasutada ning hindan, et käesoleva töö kirjutamine on andnud suure panuse nii minu isiklikku kui tööalasesse arengusse.

Kokkuvõte ja soovitused

Käesoleva magistritöö eesmärk oli kirjeldada ja mõista noorte tööotsinguid ja koostöökogemust Eesti Töötukassaga, tuues välja peamised tööturule sisenemisega seotud takistused ning noorte ootused, hinnangud ja pakutud lahendused, eesmärgiga toetada noorte sujuvat tööturule sisenemist ja parandada koostööd töötukassaga. Uurimismeetodina kasutasin poolstruktureeritud temaatilist intervjuud ning andmeanalüüsi meetodina temaatilist analüüsi. Valimisse kuulus 10 noort tööotsijat vanuses 19–24 aastat, kes tegelesid aktiivselt tööotsingutega ja omasid eelnevat koostöökogemust Eesti Töötukassaga.

Kuigi noored on ühiskonnas väga mitmekesine ja eripalgeline rühm, joonistusid uuringu tulemusel erinevate valdkondade lõikes välja mõningad tööd otsivaid noori ühendavad alateemad, mistõttu võib eeldada, et need võiksid olla iseloomulikud noorte tööotsijate sihtgrupile laiemalt. Alljärgnevalt on kokkuvõtlikult esitatud uuringu tulemuste põhiseisukohad, rõhuasetusega võimalikele lahendustele ning soovitustele.

Nii põhikooli- kui ka gümnaasiumitaseme poolt noortele pakutav ettevalmistus tööturule sisenemiseks on nõrk ja ebahütlane, mistõttu ühelt poolt tunnevad noored end tööle kandideerimisega seotud küsimustes ebakindlalt ning teisalt rõhutavad tööandjad, et noorte tööotsijate valmisolek tööturule sisenemiseks on ebapiisav. Noored küll ootavad ja väärtustavad karjääriõppega seotud tegevusi, kuid kui noortele suunatud tegevuste kavandamisel ei lähtuta noorte sihtrühma eripärast, liigub info noortest mööda. Eelnevast lähtuvalt võib välja tuua järgmised soovitused:

- rohkem karjääriõppega (sealhulgas tööturule sisenemisega) seotud infot ja tegevusi noortele – koostöö tööandjatega, ettevõtlusmoodulid, videotreeningud jms
- süsteemne ja põhjalik lähenemine karjääriõppele läbi hütlase kättesaadavuse nii põhikooli- kui ka gümnaasiumitasemel, eesmärgiga suurendada noorte tööalast konkurentsivõimet ja aktiivset osalemist tööturul
- noortepärasest lähenemisest ja aktiivse kaasamise põhimõtetest lähtumine noortele suunatud tegevuste kavandamisel.

Noorte tööotsinguid mõjutab otseselt ning kaudselt laiem institutsionaalne kontekst ja riigipoolne tugi toimetulekuraskuste korral. Eelnev hõlmab näiteks noorte võimalusi katkenud haridustee jätkamiseks, riigipoolset materiaalselt tuge töötuse perioodi ajal ning tööandjatele suunatud stiimuleid noorte tööle rakendamiseks. Noored ei seisa tööturule sisenemisel silmitsi mitte ainult töötuse probleemiga, vaid mitmete noorte olukorda iseloomustavad erinevad ebasoodsad asjaolud korraga ehk liitprobleemid. Põhiharidusega noored tunnetavad teravalt oma väiksemaid võimalusi tööturul ning võimaluse korral sooviksid jätkata haridusteed, kuid isiklike tugistruktuuride ja riigipoolse toe puudumine muudab antud võimaluse teatud osa noorte jaoks kättesaamatuks. Uuringus osalenud noored iseloomustasid koolist tööturule siirdumist ja esmakordseid tööotsinguid kui „suletud ringi“ olukorda, kus ei ole näha lootust noorte olukorra paranemiseks seni, kuni tööandjate personalivaliku kriteeriumid ja suhtumine noorte tööle värbamisse ei muutu. Siinkohal kerkib esile ka asjaolu, kui oluline on, et noored oleksid tööotsingute vältel seotud olemasolevate tugistruktuuridega ning nende roll ja võimalused noorte tööotsingute toetamisel. Eelnevast lähtuvalt võib välja tuua järgmised soovitused:

- riigipoolne noortele suunatud toetus tööotsingute ajal ning õpingute jätkamise toetamiseks formaalhariduses või kutseõppes
- rakendada tööandjatele suunatud stiimuleid töökohapõhise väljaõppe pakkumiseks ja/või praktikantide värbamiseks – maksusoodustused, toetused
- jätkuv institutsioonidevahelise ja -sisese võrgustikutöö ja infovahetuse väärtustamine ja toetamine noorte ees seisvate probleemide lahendamiseks.

Keerulistes tööturule sisenemise tingimustes ja läbi kogemuste õppides kujundavad noored vastavalt võimalustele ning oskustele oma esialgseid tööotsingustrateegiaid ümber, püüdes leida uusi ja tulemuslikumaid teid. Noored mõistavad oma ebasoodsat positsiooni töajuturul, mistõttu on osa noortest hakanud kõrvale jätma seniseid üldlevinud lähenemisi ja töövahenduse kanaleid, otsides alternatiivseid võimalusi tööandjatega otsekontakti loomiseks ning enda töajõu müümiseks. Tööotsingu strateegiate ühe osana võib käsitleda aktiivselt tööd otsivate noorte seotust tööturuasutusega.

Toetamaks noorte tööturule sisenemist, on Eesti Töötukassal pakkuda mitmeid erinevaid meetmeid, kuid probleemiks on, et suur osa noortest ei pöördu tööotsingualase abi saamiseks tööturuasutusse ning jäävad seeläbi mitmetest võimalustest kõrvale, mis suurendab nende edasise marginaliseerimise riski. Ühe põhjusena tuleb märkida teadmatust töötukassa tegevusest ja pakutavatest meetmetest ning soovi ise toime tulla, kuid noorte käitumist ja valikuid mõjutavad ka hinnangud ja rahulolu töötukassa tegevusega. Kuna suur osa noortest otsustab oma tööotsinguid töötukassaga mitte siduda ning otsida tööd omapäi, võib eeldada, et töötukassa senine töökorraldus ning pakutavad meetmed ei vasta noorte tööotsijate ootustele ja vajadustele. Uuringus osalenud noored nimetasid, et töötukassalt kui tööotsinguid toetavalt asutuselt oodatakse suuremat rõhuasetust individikesksele ehk nn juhtumikorralduslikule lähenemisele, mis oodatava tulemusena võimaldaks tõsta noorte rahulolu töötukassa poolt pakutavate teenustega, viies omakorda noorte tööotsingute suurema seotuseni tööturuasutusega. Noored ootavad tööturuasutuselt asjakohaseid ja mõjusaid teenuseid, millele suunamine peaks tuginema eelnevale põhjalikule noore võimalustest ning vajadustest lähtuval hindamisele, viies lõpptulemusena efektiivsema teenuste pakkumiseni. Seoses Eesti Töötukassa tegevusega võib uuringu tulemusel esitada järgnevad soovitusel:

- võimalikult palju teavitustööd (potentsiaalsete) klientide poole pöördumise kaudu, võttes arvesse noorte sihtrühma eripära
- tugevam rõhuasetus individikesksele ehk nn juhtumikorralduslikule lähenemisele, näiteks läbi noorte sihtrühmaga töötavate konsultantide töölerakendamise
- rõhuasetus tööandjatega kontakti võimaldavatele tegevustele, vajadusel töötukassa esindaja kui kliendi eestkõneleja roll
- meetmete suunamisele eelnev põhjalik hindamine – motivatsioonikirja süsteem ja/või karjäärinõustamine, proovipäev
- teooria ja praktika osakaalu mõistlik suhestumine vastavalt eriala ja koolituse iseloomule
- tööpraktika teenuse läbimise dokumenteeritud tunnustamine.

Kokkuvõtlikult võib öelda, et oluline on näha noortes võimalust ja ressursi ning tegutseda antud ideest lähtuvalt, võttes arvesse noorte kui eripärase kliendirühma iseärasusi. Eesmärk toetada noorte tööturule sisenemist ja seal toimetulekut saab tõhusalt toimida vaid haridus-,

tööturu- ja sotsiaalsüsteemi omavahelises koostöös, muutudes ning kohandudes klientide vajadustega.

Käesoleva uurimuse käigus tõstati mitmeid küsimusi, mis samuti vajaksid laiemat arutelu. Seetõttu on vajalikud ka edasised uurimused antud valdkonnas. Huvipakkuvaks võiks osutuda tööandjate nägemus noorte tööturule sisenemise võimaluste kohta ning personali valiku ja värbamise strateegiate seotus antud hinnangutega. Samuti põhjalikum käsitus sellest, mis motiveeriks tööandjaid pakkuma töökohapõhise väljaõppe või praktika võimalust ilma kutse- või erialase väljaõppeta noortele. Erinevate meetmete ja tööturuteenuste pakkumise seisukohalt oleks huvitav uurida, millised võiksid olla efektiivseimad teenuste kombinatsioonid konkreetselt noorte töötajate sihtrühma tööle rakendumise seisukohast lähtuvalt ning millised erisused joonistuksid välja sihtrühma siseselt.

Kinnitan oma allkirjaga, et olen koostanud magistritöö iseseisvalt, järgides teaduseetika reegleid.

Jane Gornischeff

20.05.2013

Kasutatud kirjandus

- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality and behaviour*. (2nd ed.). England: Open University Press.
- Albarracin, D., Johnson, B. T., Zanna, M. P., Kumkale, G. T. (2005). Attitudes: Introduction and Scope. In D. Albarracin, B. T. Johnson, M. P. Zanna (Eds.), *The Handbook of Attitudes*, pp. 3–19. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Allikvee, T. (2012). *Tööandjate vaatenurk: kas noorsootöökogemus loeb?* “Noored ja noorsootöö“. Noorteseire aastakonverents. Tallinn.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. (3rd ed.). London: The University of Chicago Press.
- Bills, D. B. (2003). Credentials, Signals, and Screens: Explaining the Relationship between Schooling and Job Assignment. *Review of Educational Research*, Vol 73 (4), pp. 441–469.
- Bois-Reymond, M. du (2009). Models of navigation and life management. In A. Furlong (Eds.), *Handbook of Youth and Young Adulthood: New Perspectives and Agendas*, pp. 31–38. Oxon: Routledge.
- Brewer, L. (2013). *Enhancing the employability of disadvantaged youth: What? Why? And How? Guide to core work skills*. Geneva: ILO. (http://www.ilo.org/skills/areas/skills-for-youth-employment/WCMS_213452/lang--en/index.htm, 20.05.2013)
- Brown, D. (2012). *Career Information, Career Counseling, and Career Development*. (10th ed.). New Jersey: Pearson Education Inc.
- Bryman, A. (2004). *Social Research Methods*. (2nd ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Bukodi, E., Ebralidze, E., Schmelzer, P., Blossfeld, H. P. (2008). Struggling to become an insider: does increasing flexibility at labour market entry affect early careers? A theoretical framework. In H. P. Blossfeld, S. Buchholz, E. Bukodi, K. Kurz (Eds.), *Young Workers, Globalization and the Labour Market. Comparing Early Working Life in Eleven Countries*, pp. 3–27. Glos, UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Eamets, R. (2004). *Ettevõtluskeskkond. Tööturg: globaalne või kohalik*. Loengukonspekt. (<http://www.mtk.ut.ee/doc/MBAEamets.pdf>, 20.05.2013)
- Eamets, R., Võrk, A., Krillo, K., Nurmela, K. (2010). *Turvaline paindlikkus Eestis: hetkeolukord ja arenguperspektiivid*. (<http://www.eakl.ee/failid/e01886c5f196b5290481dcff1ae27920.pdf>, 20.05.2013)

- Eesti Noorsootöö Keskus. Noorsootöö valdkonnad. (<http://www.entk.ee/valdkonnad>, 20.05.2013)
- Eesti Töötukassa. (2013a). (<http://www.tootukassa.ee>, 20.05.13)
- Eesti Töötukassa. (2013b). Nõustamisteenused. (<http://www.tootukassa.ee/index.php?id=11316>, 20.05.13)
- Eesti Töötukassa. (2013c). Peamised statistilised näitajad. (<http://www.tootukassa.ee/index.php?id=11328>, 20.05.2013)
- Eesti Töötukassa. (2013d). Tööturuteenused. (<http://www.tootukassa.ee/index.php?id=11317>, 20.05.13)
- Eesti Töötukassa. (2013e). Tööturutoetused. (<http://www.tootukassa.ee/index.php?id=11319>, 20.05.13)
- Eesti Töötukassa. (2013f). Töötuskindlustus. (<http://www.tootukassa.ee/index.php?id=11244>, 20.05.2013)
- Eesti Töötukassa. (2012a). *Eesti Töötukassa arengukava 2013–2015*. Tallinn: Eesti Töötukassa. (http://www.tootukassa.ee/public/arengukava_13-15.pdf, 20.05.2013)
- Eesti Töötukassa. (2012b). *Tööpraktika mõjuanalüüs*. Tallinn: Eesti Töötukassa. (http://www.tootukassa.ee/public/TOOPRAKTIKA_MOJUANALUUS_2012_06022013.pdf, 20.05.2013)
- Erickson, B. H. (2008). Good Networks and Good Jobs: The Value of Social Capital to Employers and Employees. In N. Lin, K. Cook, R. S. Burt (Eds.), *Social Capital: Theory and Research*, pp. 127–158. (4th ed.). New Brunswick, New Jersey: Transaction Publishers.
- ESECT (2011). Employability Briefings and other ESECT resources. ESECT definition of employability. (<http://www.qualityresearchinternational.com/esecttools/definition.php>, 20.05.2013)
- Ezzy, D. (2002). *Qualitative Analysis: Practice and Innovation*. Crows Nest, NSW, Australia: Allen and Unwin.
- Eurofound (2012a). *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/54/en/1/EF1254EN.pdf>, 20.05.2013)

- Eurofound (2012b). *Noored ja NEET-noored Euroopas: esialgsed tulemused. Kokkuvõte.* (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/72/et/1/EF1172ET.pdf>, 20.05.2013)
- Eurostat (2013). Statistics. Population and social conditions. Labour market. (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00076&plugin=1>, 20.05.2013)
- Field, J. (2009). *Social capital.* (2nd ed.). New York: Routledge.
- Furlong, A. (2009). Employment and unemployment. In A. Furlong (Eds.), *Handbook of Youth and Young Adulthood: New Perspectives and Agendas*, pp. 145–147. Oxon: Routledge.
- Golsch, K. (2008). Youth unemployment in Western Europe: the effects of individual, market, and institutional factors. In H. P. Blossfeld, S. Buchholz, E. Bukodi, K. Kurz (Eds.), *Young Workers, Globalization and the Labour Market. Comparing Early Working Life in Eleven Countries*, pp. 29–47. Glos, UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, Vol 78 (6), pp. 1360–1380.
- *Gümnaasiumi riiklik õppekava.* RT I 2010, 6, 21.
- Hayes, N. (2002). *Sotsiaalpsühholoogia alused.* Tallinn: OÜ Külim.
- Heinz, W. R. (2009). Youth transitions in an age of uncertainty. In A. Furlong (Eds.), *Handbook of Youth and Young Adulthood: New Perspectives and Agendas*, pp. 3–13. Oxon: Routledge.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. (2010). *Uuri ja kirjuta.* Tallinn: Medicina.
- Innove. Karjääriteenused. (<http://www.innove.ee/karjaariteenused>, 20.05.2013)
- Jaanus, E.–L. (2006). *Noorte tööpuudus ja tööpoliitika – arenguvõimalusi Eestis Phare projekti näitel.* Magistritöö. Tartu: Tartu Ülikooli Sotsiaalteaduskond.
- Jokisaari, M. (2007). From newcomer to insider? Social networks and socialisation into working life. In H. Helve, J. Bynner (Eds.), *Youth and Social Capital*, pp. 175–186. London: The Tufnell Press.
- Jones, G. (2009). *Youth.* Cambridge: Polity Press.
- Kasearu, K., Trumm, A. (2013). *NEET – „Noored kellega keegi ei arvesta ja kes kuskil ei käi“? Poliitikaülevaade 5/2013.* Noorteseire Eestis.
- Laherand, M.–L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis.* Tallinn: Infotrükk.

- Lauringson, A., Villsaar, K., Tammik, L., Luhavee, T. (2011). *Tööturukoolituse mõjuanalüüs*. Tallinn: Eesti Töötukassa.
- Leetmaa, R., Võrk, A. Eamets, R., Sõstra, K. (2003). *Aktiivse tööpoliitika tulemuslikkuse analüüs Eestis*. Tallinn: Poliitikauuringute keskus PRAXIS. (http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/ATP_28nov.pdf, 20.05.2013)
- Lin, N. (2008). Building a Network Theory of Social Capital. In N. Lin, K. Cook, R. S. Burt (Eds.), *Social Capital: Theory and Research*, pp. 3–29. (4th ed.). New Brunswick, New Jersey: Transaction Publishers.
- Lin, N., Ao, D. (2010). The Invisible Hand of Social Capital: An Exploratory Study. In N. Lin, B. H. Erickson (Eds.), *Social Capital: An International Research Program*, pp.107–132. Oxford: Oxford University Press.
- Lin, N., Erickson, B. H. (2010). Theory, Measurement, and the Research Enterprise on Social Capital. In N. Lin, B. H. Erickson (Eds.), *Social Capital: An International Research Program*, pp.1–24. Oxford: Oxford University Press.
- Lindbeck, A., Snower, D. (2002). *The Insider-Outsider Theory: A Survey*. Discussion Paper No. 534. Bonn: IZA. (http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=325323, 20.05.2013)
- Lindbeck, A., Snower, D. (1984). *Involuntary Unemployment as an Insider-Outsider Dilemma*. Seminar Paper No. 282. Stockholm: University of Stockholm, Institute for International Economic Studies. (<http://su.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:329281>, 20.05.2013)
- MacDonald, R. (2011). Youth transitions, unemployment and underemployment. Plus ça change, plus c' est la même chose? *Journal of Sociology, Vol 47 (4)*, pp. 427–444.
- Marksoo, Ü. (2010). Pikaajalised töötud Eesti tööturul. *Sotsiaalministeeriumi toimetised, 5/2010*.
- Mortimer, J. T. (2009). Changing experiences of work. In A. Furlong (Eds.), *Handbook of Youth and Young Adulthood: New Perspectives and Agendas*, pp. 149–156. Oxon: Routledge.
- Müller, W., Shavit, Y. (1998). *From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*. Oxford: Clarendon Press.

- Nurmela, K., Leetmaa, R. (2010). *Young people entering labour market in Estonia*. Tallinn: Poliitikauuringute keskus PRAXIS. (<http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reports/Estonia-YoungPeopleEnteringLabMkt.pdf>, 20.05.2013)
- Pavelson, M., Karotom, N. (2004). *Muutuv töö ja teisev tegija*. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikooli Kirjastus.
- Philips, K., Loova, M. (2005). *Madala kvalifikatsiooniga tööjõud Eestis*. Tartu: TÜ rahvamajanduse instituut. (http://www.sotsioloogia.ee/vana/esso3/2/kaia_philips_margit_loova.htm, 20.05.2013)
- *Põhikooli riiklik õppekava*. RT I 2010, 6, 22.
- Rajaleidja. *Karjääriteenuste korralduskava*. (<http://www.rajaleidja.ee/karjaarioppe-tegevuskava/>, 20.05.2013)
- Reedik, E. (2009). *Mul pole tööd, aga ma töötan selle nimel*. Noorsootöö leht Aken. (<http://aken.enl.ee/7235>, 20.05.2013)
- Saar, E. (2004). *New Entrants on the Estonian Labour Market: A Comparison with the EU countries*. (http://www.eope.ee/_download/euni_repository/file/1245/moodul3_praktikum1_Saar_tekst.pdf, 20.05.2013)
- Saar, E., Unt, M., Kogan, I. (2008). Transition from Educational System to Labour Market in the European Union: A Comparison between New and Old Members. *International Journal of Comparative Sociology, Vol 49 (1)*, pp. 31–59.
- Schmelzer, P. (2011). Unemployment in early career in the UK: A trap or a stepping stone? *Acta Sociologica, Vol 54 (3)*, pp. 251–265.
- Siimer, K., Malk, L. (2010). Noored töötud Eesti tööturul. *Sotsiaalministeeriumi toimetised, 4/2010*.
- Soosaar, O., Viilmann, N. (2013). *Tööturu ülevaade*. Eesti Pank 1/2013.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics, Vol 87 (3)*, pp. 355–374.
- Statistikaamet (2013). Pressiteated. 14.02.2013, nr 22. (<http://www.stat.ee/65159>, 20.05.2013)
- Statistikaamet (2012). Pressiteated. 14.08.2012, nr 107. (<http://www.stat.ee/57619>, 20.05.2013)

- Stiglitz, J. E. (1975). The Theory of „Screening“. *Education and the Distribution of Income. The American Economic Review, Vol 65 (3)*, pp. 283–300.
- Strangleman, T., Warren, T. (2008). *Work and Society: Sociological Approaches, Themes and Methods*. Oxon: Routledge.
- Tartu Ülikooli Sotsiaalteaduslike rakendusuuringu keskus RAKE. (2011). *Karjääriteenuste süsteemi uuring. Lõppraport*. Tartu: RAKE. (http://www.ec.ut.ee/sites/default/files/ec_files/Karj%C3%A4%C3%A4riteenuste%20s%C3%BCsteemi%20uuringu_1%C3%B5ppraport.pdf, 20.05.2013)
- Taru, M., Lindeman, K. (2007). *Mõningate kõrgharidusega töötajatele tööd andvate ettevõtete juhtide hinnangud ja ootused 3–e aastase bakalaureuseõppe lõpetajatele. Uuringu aruanne*. Tallinn: Tallinna Ülikool, Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut. (<http://www.ut.ee/lykka/orb.aw/class=file/action=preview/id=301533/T%F6%F6andjate+uuring.pdf>, 20.05.2013)
- Tõnismäe, S., Hurt, U. (2010). Eesti Noorte hinnangutest tööturule sisenemise võimaluste kohta. *Riigikogu Toimetised*, 22. (<http://www.riigikogu.ee/rito/index.php?id=14290&op=archive2>, 20.05.2013)
- *Tööturuteenuste ja –toetuste seadus*. RT I 2005, 54, 430.
- Unt, M. (2012). *Boom and Bust Effects on Youth Unemployment in Estonia*. Tallinn: Friedrich–Ebert–Stiftung. (<http://library.fes.de/pdf-files/id/09473.pdf>, 20.05.2013)
- Vabariigi Valitsus. (2013). *Uuendatud konkurentsivõime kava „Eesti 2020“*. (http://valitsus.ee/UserFiles/valitsus/et/riigikantselei/strateegia/_b_konkurentsivoime-kava_b/_b_eesti-2020-strateegia/Eesti%202020%20%282013%20uuendamise%29/Eesti2020.pdf, 20.05.2013)
- Vörk, A., Kaarna, R., Nurmela, K., Osila, L., Leetmaa, R. (2010). *Aktiivse tööturupoliitika roll turvalise paindlikkuse kujundamisel Eestis*. Tallinn: Poliitikauuringute keskus PRAXIS. (https://valitsus.ee/UserFiles/valitsus/et/riigikantselei/strateegia/poliitika-analuusid-ja-uuringud/tarkade-otsuste-fondi-uuringute-kokkuvotted/Aktiivse%20tooturupoliitika%20roll_uuring.pdf, 20.05.2013)

Lisa 1: Intervjuu kava

Tööd otsiva noore profiil ja varasem tegevus

- Palun rääkige endast. Kui vana Te olete? Milline on Teie haridus? Milline on Teie eelnev töökogemus?

Karjääriteenused ja informeeritus

- Kas Teile pakuti õpingute ajal karjääriplaneerimise ja tööturule sisenemisega seotud infot? Kirjeldage palun kooli poolt pakutud tegevusi. Kuidas hindate, kas infot oli piisavalt? Kuidas Te tunnete, kas olete tööturu hetkeseisu ja tööle kandideerimise võimalustega piisavalt kursis?
- Mis Te arvate, kui varakult peaksid noored hakkama end tööeluks ette valmistama? Millised võimalused noortel selleks on? Kas noored mõtlevad õpingute ajal oma karjääri kujundamisele?

Tööotsingud

- Kirjeldage palun oma tööotsingute käiku. Kui pikalt olete tööd otsinud? Mis ametialast tööd Te hetkel otsite? Millised on peamised kasutatavad infoallikad? Mille alusel valite tööpakkumisi kuhu kandideerida?
- Olete Te oma käitumises aja jooksul midagi muutnud, katsetanud erinevaid lähenemisi?
- Kas Teil on tööotsingute või tööle kandideerimisega seoses ka probleeme-takistusi ette tulnud? Millised on kõige olulisemad töö leidmisega seotud takistused?
- Kas oleksite nõus vastu võtma ka mitteametliku töö? Millistel tingimustel? Mis võiksid olla selle plussid-miinused?
- Kas olete mõelnud oma ettevõtte loomise peale? Miks mitte?

Töötuse mõju

- Mis Te arvate, miks on noortel keeruline tööd leida?
- Kuidas Te hindate, kas ilma tööta olemise ja tööotsingute aeg on Teid muutnud?
- Kellelt olete tööotsingute ajal kõige enam abi saanud? Milline see abi on olnud?

Koostöö Eesti Töötukassaga

- Kas olete hetkel registreeritud ka Eesti Töötukassas? Kui pikalt olete seal arvel olnud?
- Kuidas jõudsite töötukassasse? Olite Te eelnevalt teadlik töötukassa tegevusest ja pakutavatest teenustest? Millised olid Teie ootused seoses töötukassasse pöördumisega?
- Kuidas olete klienditeeninduse-teenustega rahule jäänud, on need vastanud Teie ootustele? Kuidas hindate, olete Te saanud töötukassast abi, mida olete soovinud? Mis oleks võinud teisiti olla?
- Mis võib olla see põhjus, miks noored ei pöördu abi saamiseks töötukassasse?

Võimalikud lahendused

- Kuidas võiks Teie hinnangul vähendada või ennetada noorte töötuks jäämist? Millised võiksid olla lahendused?
- Milliseid teenuseid või toetusi võiks töötukassa töötajatele veel pakkuda? Milline oleks see teenus, millel Te meelsasti osaleksite?
- Sooviksite Te veel midagi lisada?

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina Jane Gornischeff _____
(*autori nimi*)

(sünnikuupäev: 10.05.1983 _____)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose
„Kui noor otsib tööd – noorte tööotsingud ja koostöö Eesti
Töötukassaga“ _____,
(*lõputöö pealkiri*)

mille juhendaja on Avo Trumm _____,
(*juhendaja nimi*)

- 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
- 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 20.05.2013 (*kuupäev*)