

Teenuse „Minu esimene töökoht“ mõju ja tõhususe hindamine

Uuringu lühikokkuvõte

Kirsti Melesk, Kaupo Koppel, Merilen Laurimäe, Merlin Nuiamäe (Praxis), Jaanika Jaanits ja Kaia Beilmann (Rakendusliku Antropoloogia Keskus)

Uuringu keskmeks on töötukassa poolt tööandjatele makstav palgatoetus ja koolituskulu hüvitis teenuse „Minu esimene töökoht“ (M1T) raames. Teenus on suunatud vähese töökogemusega noorte tööle võtmise toetamiseks eesmärgiga vähendada noorte töötust. Palgatoetust ja koolituskulu hüvitist makstakse tööandjale, kes võtab tööle noore, kes on vanuses 16-29, kellel ei ole töökogemust või see on lühiajaline ning kes on töötuna registreeritud ja ei ole viimase 3 kuu jooksul tööga hõivatud (või on selle aja jooksul olnud vähem kui 30 päeva ajutiselt hõivatud).

M1T teenuse pakkumist alustati 2015. aastal. 2017. aastal viidi läbi teenuse vahehindamine, mille tulemusel kohandati teenuse tingimusi – oluliselt laienes teenuse kättesaadavus noortele ning lühenes teenusele ligipääsemise aeg. Käesoleva **hindamise eesmärk on analüüsida M1T senist kasutamist, sh 2017. aastal ellu viidatud muudatuste mõju teenuse kasutamisele ning hinnata, millise mõjuga on olnud toetus selle saajatele ning teha selle põhjal soovitusi teenuse täiendavaks edasi arendamiseks tulevikus**, et toetada jätkusuutlikult noorte sisenemist tööturule ning tõsta teenuse tulemuslikkust.

M1T kasutamise võtavad lühidalt kokku järgmised punktid:

- M1T teenusega on noored tööle asunud alates 2015. aastast kokku 3468 korral. Enne teenuse muudatusi (1.09.2017) asus tööle keskmiselt 26 noort kuus, peale muudatusi 74 noort. Prognooside järgi alustaks 2022. aastani igas kuus töötamist 90-100 noort.
- Teenus on noortele pigem laialt kättesaadav – teenuse tingimustele kvalifitseerub umbes 80% kõigist töötukassas arvel olnud noortest. Kõigist teenusele kvalifitseeruvatest noortest on umbes 9% alustanud M1T palgatoetusega töötamist.
- M1T teenusel osalenud noored on keskmiselt 23-aastased, valdavalt (kutse)keskharidusega noored. Umbes pooled noortest on omandanud erialase hariduse (peamiselt kutseharidus) ning teine pool noortest üldhariduse. Meeste ja naiste osakaal teenusel osalejate seas on umbes pooleks. M1T toetust kasutatakse proportsionaalselt kõige enam Kirde-Eesti noorte seas.
- Kuus kuud pärast M1T teenuse lõppemist on hõives 64% teenuses osalenutest, mis on mõnevõrra madalam seatud eesmärgist (70%). Siiski tagab teenusel osalemine pikemaajalise hõive. Seoses teenusel osalemisega on alates tööle saamisest esimese aasta lõpuks hõives 74% teenusel osalejatest ja hakkab alles sealt edasi langema. Võrdlusrühma seas on hõive aasta aega peale tööle asumist madalam (62% - 67%).

M1T teenust saab pidada rahaliselt kulutõhusaks, kuivõrd alates 2015. aasta algusest tehtud kulud on tasakaalus lisandunud maksutulude ning n-õ väljamaksmata jäänud toetuste kuludega. Siin ei ole rahasse arvestatud näiteks tööharjumuse teket või tööpanust ehk tegelik tõhusus on veelgi suurem. M1T teenus on kulutõhus ka tööandjatele, mida kinnitavad nii registriandmed kui tööandjad ise.

2017. aastal sisse viidud muudatused teenuse tingimustes on avaldanud positiivset mõju. Tulenevalt sihtrühma laienemisest kasvas märgatavalt teenust kasutanud noorte arv. Näiteks on alates teenuse muudatustest umbes pooled M1T osalejatest erialase haridusega kui varem erialase haridusega noored teenusel osaleda ei saanud. See näitab nõudlust teenuse järele eriti kutseharidusega noorte seas. Muudatused on suurendanud ka teenuse kulutõhusust. Kui perioodil 2015 – 2017 ületasid kogukulud tulusid ligikaudu 1,1 miljoni euroga, siis perioodil 2018 – 2020 on tulud 0,8 miljoni euro võrra kuludest suuremad.

Teenus on eriti vajalik suurema töötute arvuga piirkondades, kus töökogemuseeta noored peavad samade töökohtade nimel konkureerima juba kogenumate inimestega. Samuti muutub teenus eriti oluliseks nüüd, mil Covid-19 pandeemia tagajärjel on töötus hakanud kasvama ning seda eriti sektorites, kus töötab just palju noori (teenindus, toitlustus). Seetõttu on **teenus muutumas eriti asjakohaseks praeguses tööturu olukorras, kus noortel muutub aina keerulisemaks tööturule sisenemine**. Teenust hindavad vajalikuks ka kõik intervjueeritud sihtrühmad, sh eksperdid, tööandjad kui ka noored.

M1T eeliseid ja puudusi kaaludes tuleb arvestada selle rolli teiste töötukassa pakutavate palgatoetuste kontekstis (sh palgatoetus pikaajalistele töötutele või vähenenud töövõimega inimestele) või täidaks eesmärki ka universaalsem palgatoetus. Võrreldes teiste palgatoetustega on M1T puhul oluline eelkõige võimalus pakkuda toetust noortele kohe peale töötukassasse registreerumist, et toetada noorte kiiret tööle asumist. Samuti on oluline koolituskomponendi olemasolu, mis kaasneb M1T teenusega, kuigi selle kasutus on seni olnud vähene. Sellegi poolest pakuvad M1T soodsamad tingimused võrreldes teiste palgatoetustega noortele täiendavaid võimalusi tööturul rakenduda.

Analüüsi tulemused viitavad, et teenuse edasisel arendamisel on eelkõige vaja toetada teenuse rakendamisel esinevaid kitsaskohti samas kui teenuse tingimused olulisi muudatusi ei vaja.

Analüüsi põhjal tehtud ettepanekud teenuse kohandamiseks jagunevad nelja suuremasse kategooriasse:

1. M1T teenuse ja selle tingimuste õigeaegne signaaliseerimine tööandjale

Teenus pakub laialdasi võimalusi noortele töökohtade valikul ning konkurssidel osalemiseks (noored saavad kandideerida oma soovitud ja valitud töökohale ka töötukassa süsteemi väliselt). Sealjuures on noore jaoks võtmetähtsusega töötukassa nõustaja tugi, sh käitumisjuhiste saamine teenuse kasutamiseks, konkurssidel kandideerimiseks ning vajadusel ka tööandjale toetuse tingimuste ja võimaluste selgitamiseks. Seega on nõustaja teatud vahendavas rollis noore ja tööandja vahel, et jõuda tulemusliku töösuhteni.

Üheks väljakutseks M1T teenuse rakendamisel on teenuse võimaluse õigeaegne signaaliseerimine tööandjale. Tööandjad ei tea tihti, et kandidaadiga kaasneb toetusvõimalus töötukassast või saavad sellest teada alles peale töölevõtmise otsuse tegemist ning seega ei saa teenus ka oma eesmärki täita – tõsta noorte kandidaatide atraktiivsust tööandja jaoks. Selleks on vaja tagada tööandjate õigeaegne teavitamine toetusest.

Ettepanek: levitada M1T teenusele sobivate noorte seas võimalust lisada oma CVsse tööle kandideerimisel märke noore tööle võtmisel M1T palgatoetuse võimaluse kohta, ent hoides seda siiski noorte jaoks vabatahtlikuna. Samuti ühtlustada nõustajate jaoks infot kuidas ja millal tööandjat teenuse võimalusest teavitada ning kuidas noori selles toetada, et tagada teenuse eesmärkide täitmine ja tööandja teavitamine enne värbamisotsuse tegemist.

2. Koolituskulude hüvitamise kasutamise soodustamine tööandjate seas

M1T teenuse oluline väljakutse on koolituskulude hüvitise vähene kasutamine. Hindamise tulemused viitavad, et koolitusel osalenud noorte hõive on peale teenuse lõppu kõrgem võrreldes koolitusel mitte osalenud noortega ning teenuse katkestamine on koolitusel osalevate noorte seas madalam. Samas on tööandjate motivatsioon koolitusi pakkuda madal kuivõrd vähese töökogemusega noortele pakutavad tööd on üldiselt lihtsalt ja töökohal õpitavad ning ei vaja ettevõtte välist koolitust. Samuti erinevad tööandjate teadmised ja oskused koolitusvajaduse hindamisest ning sobivates koolituspakkumistest.

Ettepanekud:

- ✓ kaaluda ka ettevõtte-siseste koolituste (osalist) toetamist (nt vähendatud määras), et vastata tööandjate koolitusvajadusele, soodustada noorte juhendamist töökohal ning vastata üha kasvavale suunale pakkuda ettevõttesiseseid koolitusi;
- ✓ pakkuda tööandjatele järelnõustamist (nt jätkutoe raames), et tuletada tööandjale koolitushüvitise võimalust meelde, aidata hinnata tööle võetud noore koolitusvajadust ning tutvustada töötukassa poolt toetatud koolitusvõimalusi;

- ✓ kaaluda (ja piloteerida) töötukassa ja tööandja vahelist kohustuse jagamist töötaja koolitamisel – sellisel juhul hindaks koolitusvajadust ning pakuks koolitusvõimalusi noorele töötukassa, pidades silmas noore konkurentsivõimet laiemalt (nt digioskused, keeleoskused vms) ning tööandja peaks võimaldama noorele teatud regulaarsusega või kokkulepitud mahus töö kõrvalt koolitusel osalemist.

3. Tööandja poolse teenuse katkestamise tingimuste leevendamine

M1T teenuse praeguste tingimuste järgi ei pea tööandja saadud toetust tagasi maksma juhul kui töösuhe lõppeb töötaja algatusel või poolte kokkuleppel. Samuti siis, kui tööandja on lõpetanud töösuhte töötajast tuleneval põhjusel (nt töökohustuste rikkumine vm süüline tegevus). Samas ei saa tööandjad lõpetada töösuhet näiteks katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu ilma kaasnevate sanktsioonideta (kohustus tagastada saadud palgatoetus). See on aga tööandjale oluliseks kitsaskohaks kuivõrd vähese töökogemusega noore tööle võtmisel võetakse ka risk anda tööd noorele, kes pakutud töökohale ei sobi või ei tule tööülesannetega toime koos kohustusega hoida noort tööle vähemalt aasta.

Ettepanek: selleks, et soodustada tööandja motivatsiooni võtta tööle vähese töökogemusega noori, võimaldada tööandja poolse töösuhte lõpetamise ka katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu, ilma kohustuseta tagastada saadud palgatoetus.

4. M1T kombineerimine täiendavate tegevustega, mis toetavad teenuse eesmärkide saavutamist

M1T teenus adresseerib vaid ühte aspekti noorte raskustest tööle saamisel pakkudes tööandjale motivatsiooni noore palkamiseks ja esimese võimaluse andmiseks. Samas on noored väga mitmekesine sihtrühm ning ka väljakutsed tööle saamisel on erinevad. Seetõttu võib uuringu tulemuste põhjal esile tuua ettepanekud M1T teenuse toetamiseks. Need tegevused ei pea olema tingimata M1T teenuse osa, kuid kombineerides neid M1T teenusega saab noorte tööle saamist täiendavalt toetada, et ületada uuringus esile toodud raskusi ja vastata sihtrühma vajadustele.

Ettepanekud:

- ✓ suurendada noorte teadlikkust tööotsingu protsessist ja töötamisega kaasnevatest õigustest ning kohustustest. Noored ei oska alati oodata tööotsimisega kaasnevaid väljakutseid (nt tööle kandideerimisel tagasiside mitte saamine, tööotsingute venimine vms). Kogemusnõustamine (nt tööotsingu töötubade, tööklubide raames) aitaks suurendada noorte enesekindlust tööotsingu protsessi käigus ning suurendada teadlikkust sellest, milliseid takistusi tööotsingute käigus oodata. Selleks tuleks nõustamisse kaasata ka tööotsingu kogemusega noori. Samuti vajavad noored informatsiooni töömaailmast, sh kuidas praktiliselt töö hakkama saada (Haigekassa, haiguslehed, suhtlus tööandjaga, õigused ja kohustused töötamisel jne). Lisaks töötukassas pakutavatele teenustele lülitada need teemad ka koolides pakutavasse karjääriõpetusse, samuti pakkuda infot noortekeskustes.
- ✓ suurendada noorte teadlikkust töötukassa teenustest ja pakutavatest võimalustest laiemalt, sh töötukassas registreerumisega kaasnevatest võimalustest ja toest töö otsimisel. Vajalik on noorte informeerimine nii koolide karjääriõppe raames kui ka noortekeskustes ja töötukassa noorte nõustamise raames. Noorte jaoks on väljakutse töötukassasse pöördumine, kuivõrd teadlikkus sellest, mida töötukassa saab noorte toetamiseks pakkuda, on vähene. Üle on vaja saada eelarvamusest, et töötukassasse pöördumine tähendab, et noor ei saa ise hakkama.