

TEGEVUSE „MINU ESIMENE TÖÖKOHT“ VAHEHINDAMINE



SOTSIAALMINISTEERIUM



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks



Balti
Uuringute
Instituut

TEGEVUSE „MINU ESIMENE TÖÖKOHT“ VAHEHINDAMINE

Vahehindamise aruanne

Balti Uuringute Instituut

Tartu, 27.02.2017

Vahehindamine: Tegevuse „Minu esimene töökoht“ vahehindamine

Aasta: 2017

Aruande autorid: Merit Tatar
Maarja Käger
Maarja Vollmer
Kats Kivistik
Kertu Aruoja
Andra Somelar
Anastasia Pertšjonok

Täname: Kadri Kuusk
Piret Talur
Rauno Salupere (Tartu Klaster OÜ)

Uuringu teostaja: Balti Uuringute Instituut

Tellij: Sotsiaalministeerium

Uuringu tellis Sotsiaalministeerium Euroopa Sotsiaalfondist toetatava ja Eesti Töötukassa rakendatava tegevuse „Minu esimene töökoht“ vahehindamiseks.



Balti Uuringute Instituut
Lai 30
51005 Tartu
tel 6999 480

www.ibs.ee

Sisukord

Sissejuhatus	11
Lühikokkuvõte	13
Executive summary	17
1 Metoodika ülevaade.....	21
2 Ülevaade sihtgruppide olukorrast ja valdkondlikest uuringutest	25
2.1 Ülevaade noorte tööturuolukorrast.....	25
2.1.1 NEETnoorte tööturuolukord.....	28
2.2 Ülevaade kuni 8-aastaste lastega vanemate tööturuolukorrast	29
2.2.1 Varasemates uuringutes välja joonistunud arenguvajadused.....	31
2.3 Teiste riikide praktika	33
2.3.1 Noored.....	33
2.3.2 Kuni 8-aastaste lastega täiskasvanud	43
2.4 Kokkuvõte ja järeldused.....	45
3 Ülevaade tegevuses “Minu esimene töökoht” osalenutest.....	47
3.1 Noorte osalus tegevuses “Minu esimene töökoht”	47
3.2 Ettevõtete osalus tegevuses “Minu esimene töökoht”	55
4 Tegevuse asjakohasus	59
4.1 Töötuna arveloleku kriteerium.....	66
4.2 Erialase hariduse kriteerium	69
4.3 Töökogemuse kriteerium.....	73
4.4 Tähtajalise lepingu kestuse kriteerium	77
4.5 Palgatoetuse määr ja maksmise kestus	82
4.6 Koolituskulude hüvitamise tingimused ja hüvitise suurus	85
4.6.1 Koolituskulude hüvitamise asjakohasus.....	86
4.6.2 Koolituskulude hüvitamise suurus ja periood	88
4.6.3 Koolituskulude hüvitamise protsess	89
4.6.4 Koolituse vorm	90
4.6.5 Koolituskomponendi kohustuslikkus	93

4.7	Täiendavad takistused tegevuses osalemiseks	96
5	Tegevuse tulemuslikkus	108
5.1	Noorte ja tööandjate teadlikkus tegevusest	108
5.2	Võimalused NEET noorteni jõudmise ja tegevusse kaasamise suurendamiseks.....	114
5.2.1	Soovitused NEET noorteni jõudmise ja nende tegevusse kaasamise tõstmiseks ...	115
5.3	Töösuhte kvaliteet	118
5.3.1	Tööandjate hinnangud töösuhte kvaliteedi ja tööaja kohta	118
5.3.2	Töötajate hinnangud töösuhte kvaliteedi ja tööandja kohta	123
5.3.3	Töösuhte püsivus	128
5.3.4	Töökogemuse kasulikkus.....	136
5.4	Tegevuse elluviimisel läbivate teemadega arvestamine	138
6	Tegevuse tõhusus.....	145
6.1	Tööandja konsultatsiooni protsessi kirjeldus ja hinnang sellele.....	145
6.2	Noore konsultatsiooni protsessi kirjeldus ja hinnang sellele	150
6.3	Konsultantide omavaheline koostöö ja info vahetamise protsessi kirjeldus ning hinnang sellele.....	155
7	Tegevuse võimalik laiendamine	160
	Kokkuvõte ja soovitused	168
	Kasutatud kirjandus	176
	Välismaa allikad.....	177
	Lisad.....	180
	Lisa 1. Täiendavad joonised ja tabelid.....	181
	Lisa 2. Intervjuuankeedid/ küsitluse küsimustikud.....	183
	Lisa 3. Intervjueeritute ja rühmaaruteludes osalenute nimekirjad	183
	Lisa 4. Slaidid hindamistulemuste kokkuvõttega.....	183
	Lisa 5. Andmebaasid	183

Jooniste loetelu

Joonis 1. Eesti ja EL28 töötuse määrad (%)	25
Joonis 2. Eesti ja EL28 NEET noorte määr (%) , 15-24-aastased noored).....	26
Joonis 3. 20-49-aastaste meeste ja naiste tööhõive määr ja hõivelõhe vastavalt laste olemasolule, 2015.....	30
Joonis 4. EL noorte töötus (2016. aasta detsember, alla 25 aastased noored)	34

Joonis 5. NEET noorte kaasatus noortegarantiidesse riigiti.....	36
Joonis 6. Tegevusse astunud noorte jaotumine vastavalt tegevusse astumise vanusele seireandmete järgi seisuga 30.9.2016 (n=498, %).....	48
Joonis 7. Tegevuses "Minu esimene töökoht" osalenud noored piirkonna järgi, %.....	49
Joonis 8. Tegevuse raames ajavahemikul 01.01.2015-30.09.2016 palgatoetusega tööle rakendunud noorte keskmine eeldatav brutokuupalk eurodes meetmes osalemise ajal piirkondade lõikes (Töötukassa andmed, n=500).....	50
Joonis 9. Eeldatava brutopalka (Töötukassa väljavõte) ja ankeetküsitluses osalenute brutopalka võrdlus (tegevuses "Minu esimene töökoht" osalenud noored)	51
Joonis 10. Kui suur on/oli noorele tegevuse "Minu esimene töökoht" töökohal makstud brutopalk (palk enne maksude maha arvamist) kuus? (tegevuses osalenud tööandjad ja noored, %)	52
Joonis 11. Koolituse valdkonnad (Töötukassa väljavõte; tegevuses osalenud noored ja tööandjad, %).....	54
Joonis 12. Keskmine koolitushüvitise summa soo, vanuse ja Töötukassa maakondliku osakonna lõikes (statistika avalduste järgi, Töötukassa andmed, eurodes).....	55
Joonis 13. Osalenud tööandjad maakonna lõikes (register ja küsitlus, %)	56
Joonis 14. Tegevuses osalenud tööandjad sektori järgi Äriregistri andmete alusel (35 tööandja sektor ei olnud märgitud), n=417.....	57
Joonis 15. Tegevuses osalenud tööandjad tegevusala järgi (küsitlus, n=59)	58
Joonis 16. Millistel põhjustel palkasite/palkasite tegevuse „Minu esimene töökoht“ raames oma ettevõttesse/asutusse vähese töökogemusega ja erialase hariduseta noori?.....	61
Joonis 17. Miks otsustasid sellele töökohale minna? (tegevuses "Minu esimene töökoht" osalenud noored; %, n=142)	64
Joonis 18. Miks otsustasid sellele töökohale minna? (tegevuses "Minu esimene töökoht" osalenud noored, samal töökohal töötamise lõikes; %, n=111)	64
Joonis 19. Kui kaua oled olnud/olid enne tegevuse "Minu esimene töökoht" raames tööle asumist Töötukassas töötuna arvel?.....	69
Joonis 20. Sinu kõrgeim haridustase, mille oled omandanud?	70
Joonis 21. Milline on/oli Sinu varasem töökogemus (enne tegevuse "Minu esimene töökoht" raames tööle asumist)?	75
Joonis 22. Palun püüdke hinnata tegevuse "Minu esimene töökoht" praeguseid kasutamise tingimusi. Millised tingimused tunduvad Teile asjakohased või Tööandjale motiveerivad tegevuse toetuse kasutamiseks ja noore töötaja palkamiseks? (tegevuses osalenud tööandjad; %, n=79)	87
Joonis 23. Palun vasta järgmistele küsimustele osaletud koolituste kohta: ... (tegevuses osalenud noored; %, n=40)	88

Joonis 24. Kas noore töötaja töölevõtmisel olete rakendanud ka alljärgnevaid tegevusi kestva ja lojaalse töösuhte saavutamiseks? (tegevuses osalenud tööandjad; %, n=84).....	91
Joonis 25. Millistel põhjustel pole noor(ed) töötaja(d) Töötukassa poolt hüvitatud tasulistel koolitustel osalenud? (tegevuses "Minu esimene töökoht" osalenud tööandjad; n=56, %)	94
Joonis 26. Kas initsiatiiv koolitus(t)el osalemiseks tuli:... (tegevuses osalenud tööandjad; %, n=29)	95
Joonis 27. Kuidas tekkis otsus osaleda koolitusel? (tegevuses osalenud noored; %, n=40)	95
Joonis 28. Kas Teie hinnangul peaks tegevuse "Minu esimene töökoht" raames muutma koolituskomponendi kasutamise kohustuslikuks? (tegevuses osalenud tööandjad; %, n=82)	96
Joonis 29. Millistel põhjustel Sa ei ole kasutanud/ ei kasutaks tööle minemiseks tegevust „Minu esimene töökoht“? (tegevuses "Minu esimene töökoht" mitteosalenud noored)	97
Joonis 30. Mis on Sind enne tegevuses "Minu esimene töökoht" osalemist tööle minemisel takistanud? / Mis on Sind töökoha leidmisel ja tööle minemisel takistanud?	98
Joonis 31. Milline nimetatud takistustest on Sinu arvates/jaoks kõige olulisem? (tegevuses osalenud ja mitteosalenud noorte jaoks 4 kõige olulisemat takistust).....	98
Joonis 32. Mis on Sind enne tegevuses "Minu esimene töökoht" osalemist tööle minemisel takistanud? (tegevuses osalenud noored kuni 8-aastase lapse olemasolu järgi).....	99
Joonis 33. Mis on Sind töökoha leidmisel ja tööle minemisel takistanud? Lastevanematel palume mõelda pärast lapse/laste sündi ette tulnud takistustele. (tegevuses mitteosalenud noored, n=505).....	100
Joonis 34. Milline nimetatud takistustest on Sinu arvates/jaoks kõige olulisem? (tegevuses mitteosalenud noored, n=493).....	101
Joonis 35. Millistel põhjustel Te ei palkaks/ ei ole palganud tegevuse „Minu esimene töökoht“ raames oma ettevõttesse/asutusse vähese töökogemusega ja erialase hariduseta noori (tegevuses mitteosalenud tööandjad).....	104
Joonis 36. Mis tegi keeruliseks tegevuses "Minu esimene töökoht" osalemise (tegevuses "Minu esimene töökoht" osalenud tööandjad; %, n=82)	105
Joonis 37. Milline tegur on Teie hinnangul tegevuses "Minu esimene töökoht" osalemisel tööandjale kõige suuremaks takistuseks?	105
Joonis 38. Kas oleksite tegevuses "Minu esimene töökoht" osalenud noore(d) töötaja(d) palganud ka ilma selle tegevuse toeta? (tegevuses osalenud tööandjad, n=86).....	107
Joonis 39. Kas ilma tegevuse "Minu esimene töökoht" oleks see/need töökoht/töökohad jäänud loomata või täitmata? (tegevuses osalenud tööandjad, n=86).....	107
Joonis 40. Kuidas on saanud tegevuses osalenud või mitteosalenud tööandjad teada tegevusest või kuidas said tegevuses osalenud noored teada sellest töökohast? (%; Tegevuses mitteosalenud tööandjate n=45, tegevuses osalenud tööandjate n=84, tegevuses osalenud noorte n=142)	109

Joonis 41. Tegevuses osalenud ja tegevuses mitteosalenud noorte ja tööandjate teadlikkus tegevusest (%; Tegevuses osalenud noorte n=136, tegevuses mitteosalenud noorte n=510, tegevuses osalenud ettevõtjate n=88, tegevuses mitteosalenud ettevõtjate n=173; Tegevuses osalenud noorte ja ettevõtjate käest küsiti teadlikkust enne tegevuse raames töösuhte sõlmimist.)	111
Joonis 42. Palun hinnake töösuhte kvaliteeti tegevuse „Minu esimene töökoht“ raames palgatud noore töötajaga (tegevuses osalenud tööandjad; %, n=79)	118
Joonis 43. Kas noore töötaja töölevõtmisel olete rakendanud ka alljärgnevaid tegevusi kestva ja lojaalse töösuhte saavutamiseks? (osalenud tööandjad, n=79)	121
Joonis 44. Tegevuses osalenute rahulolu töösuhte kvaliteedi erinevatele komponentidele (% , n=111)	123
Joonis 45. Kui suur on/oli Sulle tegevuse „Minu esimene töökoht“ töökohal makstud brutopalk (palk enne maksude maha arvamist) kuus? (%; meeste n=40, naiste n=71)	125
Joonis 46. Kui rahul olid... Töötasuga antud töökohal? (% , meeste n=40, naiste n=71)	125
Joonis 47. Kui kaua oled töötanud/töötasid tegevusega „Minu esimene töökoht“ seotud töökohal? (tegevuses osalenud noored; %, n=111)	126
Joonis 48. Kui kaua oled töötanud/töötasid tegevusega „Minu esimene töökoht“ seotud töökohal? (osalenud noored; noorte arv, n=46)	126
Joonis 49. Kui rahul olid... Sinusse kui töötajasse suhtumisega antud töökohal? (% , lapsega töötajate n=55, lapseta töötajate n=56)	127
Joonis 50. Tegevuses osalenute (kõik alustanud), tegevuse abil jätkuvalt töötajate (mittekatkestajad) ja küsimustikule vastamise hetkeks tegevuse raames sõlmitud töölepingu lõpetanute (katkestajad) töötamine sama tööandja juures 6, 12 ja 18 kuud hiljem (% nende seast, kelle kohta saab arvestada)	129
Joonis 51. Tegevuses osalenute ja palgatoetuse katkestanute staatus (töötamine, töötuks reistreeritud, muu) 6, 12 ja 18 kuud hiljem (% nende seast, kelle kohta saab arvestada)	130
Joonis 52. Kui kaua noor on töötanud/töötas tegevusega „Minu esimene töökoht“ seotud töökohal? (tegevuses osalenud noored; tegevuses osalenud tööandjad; %)	130
Joonis 53. Tegevuses osalejate ja tegevuse lõpetanud (katkestajate ja mittekatkestajate) noorte osalemise perioodi pikkus täiskuudes seireandmete järgi (arv)	131
Joonis 54. Endiselt sama tööandja juures töötamine ametikoha lõikes (osalenud noored, n=63)	132
Joonis 55. Endiselt sama tööandja juures töötamine brutokuupalga lõikes (osalenud noored, n=63)	132
Joonis 56. Noorte töötamisperioodi pikkus selle lõikes, kas tööandja määras noorele töötajale mentori, rakendas mentori määramist mingil määral või üldse mitte (tööandjad, %). ...	133
Joonis 57. Miks lõpetasid töötamise tegevusega „Minu esimene töökoht“ seotud töökohal? (tegevuses osalenud noored, %, n=26)	134

Joonis 58. Mis põhjustel ei tööta palgatud noor(ed) töötaja(d) enam Teie ettevõtte/asutuse juures? (tegevuses osalenud tööandjad; %, n=27)	135
Joonis 59. Kas pead tegevuses “Minu esimene töökoht” osalemise käigus omandatud töökogemust kasulikuks? (tegevuses osalenud noored; %, n=119)	136
Joonis 60. Saadud töökogemuse kasulikkus erinevatele tööelu puudutavatele aspektidele tegevuse katkestamise/mittekatkestamise lõikes (tegevuses osalenud noored; %, n=111)137	
Joonis 61. Saadud kogemuse kasulikkus erinevate tööelu puudutavate aspektide seisukohalt tööperioodi lõikes (%, n=105)	138
Joonis 62. Sinu elukoht?.....	139
Joonis 63. Tööandjate konsultatsiooniprotsess seoses tegevusega “Minu esimene töökoht” .	146
Joonis 64. Milline on/on olnud Teie koostöö Töötukassaga? (tegevuses “Minu esimene töökoht” osalenud ja mitteosalenud tööandjad; %).....	146
Joonis 59. Noore konsultatsiooniprotsess seoses tegevusega “Minu esimene töökoht”	150
Joonis 66. Kui rahule jäid oma Töötukassa poolse konsultandi tööga, kes suunas Sind tegevusse “Minu esimene töökoht”? (tegevuses osalenud noored; %, n=109)	152
Joonis 67. Konsultantide omavaheline koostöö ja infovahetuse protsess	156
Joonis 68. Kui rahul oled/olid... (%, tegevuses osalenud lapsega noored n=55, tegevuses osalenud lasteta noored n=56).....	161
Joonis 69. Kas Teie hinnangul vajavad Tööandjad tänasest enam soodustatud tingimustega teenuseid/toetusi (pikaajaliselt) töötute väikelastega (kuni 8-aastased lapsed) vanemate tööle võtmiseks? (%, tegevuses mitteosalenud tööandjad n=164, tegevuses osalenud tööandjad n=79)	163
Joonis 70. Palun püüdke hinnata tegevuse “Minu esimene töökoht” praeguseid kasutamise tingimusi. Millised tingimused tunduvad Teile asjakohased või Tööandjale motiveerivad tegevuse toetuse kasutamiseks ja noore töötaja palkamiseks? (tegevuses osalenud tööandjad; %, n=79)	181

Tabelite loetelu

Tabel 1. Vahehindamise metoodika ülevaade	22
Tabel 2. NEET noorte põhikategooriad.....	28
Tabel 3. Meeste ja naiste lapsehoolduspuhkuse võtmise ja edasitöötamise määrad.....	30
Tabel 4. Kokkuvõtte erinevatest palgatoetuste võimalustest.....	41
Tabel 5. Hindamise sihtrühmade hinnang tegevusele “Minu esimene töökoht” ja selle tingimustele	60
Tabel 6. Milline nimetatud takistustest on Sinu arvates/jaoks kõige olulisem? (%, tegevuses mitteosalenud, lapsega üle 29-aastane n=190, tegevuses mitteosalenud, lapseta kuni 29-aastane n=211, tegevuses mitteosalenud, lapsega kuni 29-aastane n=96, tegevuses osalenud,	

lapseta n=49, tegevuses osalenud, lapsega n=53, lapsega vastajad kokku n=339, lapseta vastajad kokku n=260)	162
Tabel 7. Millised riigipoolsed tegevused võiksid suurendada Teie kui tööandja huvi palgata töötuid väikelaste (kuni 8-aastased) vanemaid? (tegevuses mitteosalenud tööandjad, n=168, tegevuses osalenud tööandjad n=79)	164
Tabel 8. Tegevuses osalenute rahulolu töösuhte kvaliteedi erinevatele komponentidele (% , n=111)	182

Sissejuhatas

Noorte olukord tööturul on viimastel aastatel olnud nii Eestis kui Euroopa Liidus (EL) kestva tähelepanu all. **Noorte seas on suureks väljakutseks tööturule sisenemine**, kus nende kahjuks räägib vähene töökogemus ning puudulikud oskused ja haridus. Eurostat'i (2016) andmeil oli 2015. aastal EL-is noorte töötuse määr 13%, mis on võrreldes üldise töötuse määraga lausa kaks korda kõrgem. Sellest tulenevalt kinnitasid 2013. aastal EL liikmesriigid **noortegarantii põhimõtte**, millega liikmesriigid võtsid endale kohustuse tagada, et kõik kuni 25-aastased noored saavad kvaliteetse tööpakkumise, jätkuõppe võimaluse, õpipoisiõppe või praktikapakkumise nelja kuu jooksul alates töötuks jäämisest või formaalharidussüsteemist lahkumisest.

Eestis on üks noortegarantii elluviimiseks suunatud tegevustest **Töötukassa rakendatav tegevus “Minu esimene töökoht”**, mille eesmärgiks on läbi palgatoetuse ja koolituskulude hüvitamise tõsta tööandjate motivatsiooni palgata vähese töökogemuse, erialase hariduseta ja vähemalt neli kuud Töötukassas arvel olnud 17-29. aastaseid noori. Vaheajal 01.01.2015-30.09.2016 on tegevuse abil tööle asunud 500 korda, mis jääb poole väiksemaks igaks aastaks planeeritud palgatoetuse saajate arvule ning praeguste tulemuste pinnalt ei võimalda jõuda perioodiks 2014-2020 kavandatud 3 795 nooreni.

Saamaks teada põhjuseid, miks tegevus oodatust tagasihoidlikumalt rakendunud on, tellis Sotsiaalministeerium 2016. aasta oktoobris hanke korras Balti Uuringute Instituudilt Töötukassa rakendatava tegevuse “Minu esimene töökoht” vahehindamise. **Vahehindamise täpsemaks eesmärgiks** oli teada saada põhjused, miks perioodi 01.01.2015-30.09.2016 põhjal ei ole tegevus “Minu esimene töökoht” 1) kavandatud mahus käivitunud; 2) kas ja mil moel seda muuta ning 3) kas on põhjendatud sarnase toetusmehhanismi laiendamine mittetöötavate vanemate sihtrühmale, kellel on kuni 8-aastane laps/lapsed.

Selleks viidi läbi mitmeid intervjuusid tegevuse “Minu esimene töökoht” rakendajate, Töötukassa konsultantide, valdkondlike ekspertide, ettevõtete esindajate ja noorte ning lastevanematest töötutega. Lisaks viidi tegevuses osalenud ja mitteosalenud noorte ning tööandjate seas läbi ankeetküsitlused ning noorte seas rühmaarutelud ja telefoniintervjuud. Vahehindamise tulemused valideeriti rakendajate ja valdkondlike ekspertidega toimunud arutelul veebruaris 2017.

Vahehindamise esimeses peatükis antakse lühike ülevaade hindamises kasutatud metoodikast, pikem ja detailne metoodikaülevaade on Hankijale esitatud eraldi Metoodikaraportis. Seejärel antakse dokumendialüüsile tuginedes ülevaade noorte ja väikeste lastega noorte/töötute tööturuolukorrast ning teiste riikide praktikatest seoses noorte tööturule (taas)sisenemisele aitamisega. Kolmas peatükk annab tegevuse “Minu esimene töökoht” seireandmetele ja ankeetküsitluste tulemustele tuginedes ülevaade tegevuses osalenud noortest, nende töötasudest ning osaletud koolitustest, samuti noorte tööandjatest. Seejärel vaadatakse eraldi alapeatükikidena lähemalt kõiki tegevuse “Minu esimene töökoht” tingimusi ja kriteeriume ning tuuakse välja tööandjaid ning noori tööle asumisel, tegevuse kasutamisel ja noorte palkamisel takistavad ning motiveerivad tegurid. Viiendas peatükis keskendutakse tegevuse tulemuslikkusele ehk vaadatakse, mil määral noorte ja tööandjate teadlikkus, töösuhte kvaliteet ja horisontaalsete teemadega arvestamine tegevuse tulemuslikkust mõjutavad.

Kuuendas peatükis vaadatakse läbi tööandjate ja noorte konsultatsiooniprotsessi ning konsultantide omavahelise koostöö tegevuse “Minu esimene töökoht” tõhusust. Seitsmendas peatükis analüüsitakse tegevuse laiendamise asjakohasust väikelastega töötutele vanematele. Aruanne lõppeb kokkuvõtte, soovitude ja lisadega.

Lühikokkuvõte

Euroopa Liidu noortegarantii raames rakendab Töötukassa tegevust “Minu esimene töökoht”, mis on suunatud noorte tööpuuduse vähendamisele. Perioodil 01.01.2015-30.09.2016 on Töötukassa tegevuses “Minu esimene töökoht” osalenud või osalemas 500 noort 452 tööandja juures. Tegevus on tänaseks rakendunud ligi poole väiksemas mahus, kui seda välja töötades prognoositi. Üle kolmandiku (34%) on katkestanud enne tegevuse käigus makstava palgatoetuse lõppemist, kuid kõige enam tegevuses osalemise katkestamisi toimub vahetult pärast palgatoetuse maksmise perioodi lõppu ehk pärast 12-kuud tegevuses osalemist (24% kõigist katkestamistest). Vahehindamine näitab ka, et tegevuse mõju töösuhte kestlikkusele sama tööandja juures, kus tegevuse toel alustati, ei pruugi olla püsiv. Töötukassa andmete järgi töötas kõikidest noortest, kes astusid tegevusse, sama tööandja juures 6 kuud pärast tegevuse alustamist 66%, 12 kuud pärast alustamist 47% ja 18 kuud pärast alustamist 26%. Samas ka nähtub, et ligi pooled katkestanud on 18 kuud hiljem siiski hõivesse naasnud, kuigi teise tööandja juurde. Ometi on see märkimisväärne osakaal, mis kinnitab sellise tegevuse potentsiaalseid positiivseid efekte noorte töötuse vähendamisele. Vahehindamine tervikuna kinnitab, et olenemata plaanipärasest mitterakendumisest on tegevus “Minu esimene töökoht” vajalik meede vähese kogemuse ja oskusteta noorte tööturule aitamisel, motiveerides tööandjaid selliste noorte kasuks valikut tegema. Ka vahehindamise käigus teostatud valdkondlike uuringute ja teiste riikide praktikate analüüs kinnitab sarnaste meetmete vajalikkust noorte tööturule aitamiseks ja pikaajalise noorte töötuse vältimiseks.

Lisaks ei ole eesmärgipäraselt rakendunud tegevusega kaasnev koolituskomponent, mis samas pakub märkimisväärseid võimalusi noorte koolitamiseks uuel töökohal. Ka teiste riikide ülevaade kinnitab, et just koolitus- ja täiendõppe võimaluste pakkumine on olulisim komponent palgatoetuse meetmete juures, mis on mõjusam, kui palgatoetused ise, mis kipuvad olema lühiajalise mõjuga. Töötukassa poolt tehtud koolitustoetuse kasutamise väljavõttele tuginedes on vaid 6% tegevuses osalenud noortest osalenud koolitustel, mille kulud tööandjatele on hüvitatud. Suurimad põhjused peituvad vahehindamise tulemustele tuginedes nii noorte kui tööandjate väheses teadlikkuses sellest võimalusest ning ka koolituste toetamise protsessi jäikuses paljude tööandjate jaoks, kelle töökohad eeldavad peamiselt sisekoolituste ja mentori toe pakkumist noorele töötajale.

Vastamaks aga veelgi paremini noortegarantiiis seatud eesmärkidele ning arvestamaks senisest enam ka NEET noorte taustaga ning selle sihtgrupi seas olevate väikelaste vanematega, on vajalik tegevuse “Minu esimene töökoht” kriteeriumite kohendamine (NEET) noortele, väikelastega sihtgrupi liikmetele ja ka tööandjatele sobivamaks, tegevuse rakendussüsteemi operatiivsemaks muutmine ning nii noorte kui tööandjate teadlikkuse tõstmine tegevusest ja selle võimalustest ning potentsiaalsetest kasudest. Dokumendianalüüsi kinnitavalt on väga oluline pühendada ressursse erinevate tugisüsteemide omavahelise koostöö tõhustamiseks ja vajadusel nõustamiskoormuse jagamiseks, nii Töötukassa ja Noorte Tugila programmi vahel kui Töötukassa ja teiste organisatsioonide vahel, kes noorte või töötute lastevanemate probleemidega tegelevad.

Vahehindamine hõlmas ka tegevuse võimaliku laiendamise analüüsi mittetöötavatele lapsevanematele, kellel on alla 8- aastane laps/lapsed. Ka see analüüs kinnitab, et üle tuleks vaadata ka senised meetme raames kehtestatud nõuded. Näiteks selgub varasematest

uuringutest, et aina enam satuvad NEET noorte hulka äsja kõrgkooli lõpetanud või õpingud katkestanud noored, mistõttu ei pruugi erialase hariduse puudumise tingimus meetme raames olla täiesti asjakohane. Eesti NEET noori kirjeldatakse enamasti kui töötuid, kuid eelneva töökogemusega noori, kellel on suhteliselt kõrge hariduse ja oskuste tase – see viitab selgelt, et abi töölesaamisel vajavad ka kõrgema haridusega (ja ehk ka suurema töökogemusega) noored ja/või lapsevanemad.

Lisaks, kõige problemaatilisemaks grupiks seoses noorte tööhõivega on just NEET noored, keda enamasti kirjeldatakse kui sotsiaalsest elust kõrvale jäänud noori, kellel on madal motivatsioon ja kellel puudub plaan edasise osas, võib eeldada, et nemad pöörduvad ise Töötukassasse harva ning motivatsioon tööd otsida on kiire kaduma. Tegevusest saavad abi aga hetkel vaid need noored, kellel on piisavalt tahtejõudu ja motivatsiooni tööd leida ning selleks abi otsida (kes on juba Töötukassas end registreerinud). NEET noorte teadlikkus tööturuvõimalustest on aga ilmselgelt madal ja nende abistamine sellevõrra raskem – siin tasuks kaaluda suuremat kaasamis- ja teavitustööd, et tööle aidataks ka kõige haavatavamaid grupe. Seda tehakse järjest jõudsamalt Noorte Tugila võrgustiku abiga. (NEET) noorte paremaks teadlikkuse tõstmiseks ja tööturule (taas)sisenemiseks on vajalik noortega tegelevate osapoolte tihe koostöö. See on ka teiste riikide näidetele tuginedes edu allikas. Personaalsem lähenemine ja individuaalsetele vajadustele vastavam abi on keerulisem pakkuda, kuid see on pikaajaliste tulemuste saavutamiseks tõhusam. Ka Eestis teiste organisatsioonide poolt NEET noortele suunatud praktikate puhul toodi positiivsena välja isiklikku tuge, sh töölepingu sõlmimise järgsel perioodil, võimaldavaid tegevusi. Seetõttu tuleks sellist lähenemist kaaluda ka tegevuse “Minu esimene töökoht” puhul, kuna tegevuse sihtgrupi sees on väga erineva taustaga ja problemaatikaga noori, ulatudes vanusega kaasnevatest erisustest (tegevus on abikõlbulik 17-29-aastastele, mis soodustab erisuste tekkimist sihtgrupi sees) kuni NEET noorte ja väikelaste vanematega seonduvate spetsiifilise probleemistikuni.

Alljärgnevalt on kokkuvõtvalt välja toodud vahehindamise käigus esile kerkinud peamised soovitusel ja ettepanekud tegevuse “Minu esimene töökoht” paindlikumaks ning asjakohasemaks muutmiseks, et nii sihtgrupe kui tööandjaid efektiivsemalt tegevusse kaasata.

Teema	Soovitus	Vt aruande ptk
Seire- ja tegevuse kohta lisaandmete kogumine	Vaadata üle ebakõlad erinevate asutuste poolt kogutud infos ja võimalusel täpsustada tegevuse kohta kogutavaid andmeid hilisemate mõjuhindamiste soodustamiseks: tegelik palk; staatus kuus kuud jne. pärast tegevusest väljaastumist (koostöö Statistikaametiga töötajate registri baasil).	Täpsemalt Metoodikaraportis
	Defineerida ühtselt katkestamine tegevuses “Minu esimene töökoht” – soovitatav on arvestada tegevuse katkestajaks noor, kes katkestab eeldatava minimaalse lepinguperioodi kestel, mitte vaid enne palgatoetuse maksmise perioodi lõppu. See on vajalik ka mõju hindamiseks tulevikus ja seondub nii vajadusega säilitada tegevusse astumise järgselt regulaarne kontakt noorega kui tõhustada andmete kogumisel ja haldamisel koostööd erinevate andmebaaside vahel.	Ptk 5.3.3

Tegevusse sisenemise kriteeriumid		
Töötuna arvelolek	Lühendada kriteeriumit 2-3 kuule, võimaldada eelnevalt töötuna arvel oleku perioodide summeerimist (ehk ainuke kriteerium ei tohiks olla <u>järjestikune</u> töötuna arvelolek); varasema NEET staatusega ehk mitteaktiivsusega arvestamine põhjendatud juhtudel.	Ptk 4.1
Erialane haridus	Kaotada erialase hariduse mittelubamise nõue või lubada seda põhjendatud juhtudel.	Ptk 4.2
Töökogemus	Eristada tegevuse raames alustatava tööga seonduvat ja mitteseonduvat töökogemust ja vastavalt sellele lubada põhjendatud juhtudel ka pikemat eelnevat töökogemust, kui praegused nõuded võimaldavad.	Ptk 4.3
Tähtajalise lepingu kestvus	Lühendada tähtajalise lepingu nõuet 1. aastani.	Ptk 4.4
Palgatoetuse määr ja kestus	Sobib praegusel kujul. Tähtajalise lepingu kestvuse lühendamisel maksimaalselt 50-75% töölepingu kestvusest.	Ptk 4.5
Koolituskulu hüvitamise suurus	Sobib praegusel kujul.	Ptk 4.6.1
Koolituskomponendi kohustuslikuks muutmine	Pigem mitte. Enam tähelepanu on vaja suunata koolituskomponendist teadlikkuse suurendamisele.	Ptk 4.6.5
Koolituskulu hüvitamise protsess ja kasutus	Hüvitada teatud ulatuses noore töökohapõhise juhendamise kulusid ning sisekoolitusi.	Ptk 4.6.3 ja 4.6.4
Teadlikkuse suurendamine		
Üldine teadlikkus tegevusest	Laiahaardelisem tööandjate, noortega tegelejate ja noorte teavitamine. Tugisüsteemi koostöö suurendamine.	Ptk 5.1
Tegevuse võimalused ja tingimused	Adekvaatse ja konkreetse info sihtrühmadele edastamine; sihtgruppide selgem eristamine ja väljatoomine; koostöö teavitusel töövahendusportaalidega ja muude kanalitega, mida töötajad noored enim kasutavad.	Ptk 5.1 ja 5.2
Noorte eripärad	Tööandjate teadlikkuse tõstmine noorte eripäradest ja vajadusel lisatugi Töötukassa konsultantidelt.	Ptk 5.3
Mittetöötavate lastevanemate osas	Teadlikkuse suurendamine ühiskonnas; Peresõbralike Tööandjate suurem tunnustamine	Ptk 7
Läbivate teemadega arvestamine		
Regionaalareng	Põhjendatud juhtudel transpordikulude hüvitamine; teiste riikide heade praktikate ülevõtmine (nt transpordikulude mahaarvestamine tuludeklaratsioonist; erisoodustusmaksu regulatsiooni muutmine paindlikumaks transpordikulude osas).	Ptk 5.4

	Aktiivsem täiendkoolituste kasutamine.	
Infoühiskonna areng	Vaadata üle koolitustel osalemise nõuded, sh seotus elukestva õppe põhimõttega. Töötukassa infosüsteemi arendamine.	Ptk 5.4
Võrdsed võimalused ja võrdne kohtlemine	16-aastased tegevuses samuti abikõlbulikuks sihtgrupiks. Tegevuse info ka täielikumalt inglise keeles. Väikelastega vanemate vajaduste ning võimalustega arvestamine.	Ptk 5.4
Konsultatsiooniprotsessid		
Konsultatsiooniprotsess noorega	Ühtlasem kvaliteet, noore vajadusi arvestavam – ajaliselt paindlikum, spetsialistide tihedam koostöö, konsultatsiooni jätkuvus töölepingu sõlmimise järgselt.	Ptk 6.1
Konsultatsiooniprotsess tööandjaga	Ühtlasem kvaliteet, ettevõtete vajadustest lähtuvalt.	Ptk 6.2
Konsultatsiooniprotsess rakendajate vahel	Tihedam sisulisem koostöö.	Ptk 6.3
Tegevuse laiendamine alla 8-aastaseid lapsi kasvatavatele töötutele lapsevanematele		
	<p>On asjakohane alla 8-aastase lapsega töötuid vanemaid arvestada tegevuse olulise sihtgrupina, sh vajadusel kaotada sellele sihtgrupile vanusepiirang.</p> <p>Töötutele lapsevanematele ei ole vaja eraldi meedet, vaid terve meetme paindlikumaks muutmine aitab tegevusel rohkem ka kuni 8-aastase lapse vanemate vajadusele vastata.</p> <p>Taskukohaste lapsehoiukohtade lisandumine ja kättesaadavuse parandamine.</p> <p>Paindlikud töövormid ja tugi tööandjale, nt asendustöötaja tasu väikelapse vanema puudumisel lastega seonduvate kohustuste tõttu.</p> <p>Nõustamine ja individuaalsem lähenemine abivajajale ja ka sihtgrupi värbamist kaaluvale tööandjale.</p>	Ptk 7

Executive summary

The service My First Job that aims to reduce youth unemployment is enforced by Töötukassa (lit. unemployment insurance agency) as a part of the youth guarantee program of the European Union. During the period 1 January 2015 to 30 September 2016, 500 young people with 452 employers have used or are using the service, which is significantly less than it was predicted. Although more than one third (34%) dropped out of the service before the assigned wage subsidy was discontinued, most dropouts occur after the subsidy discontinuation, i.e. after 12 months (24% of all dropouts). This mid-term evaluation also demonstrates that the service might not have a lasting effect on continuing long-term working relations with the original employer. According to Töötukassa data, 66% of young people who used the service were working for their original employer 6 months into the service, after 12 months the number dropped to 47% and after 18 months, it was 26%. However, about half of those who dropped out of the service had returned to employment 18 months later, albeit for different employers. Regardless, this is significant in demonstrating the potential positive impact the service has on reducing youth unemployment. The evaluation confirms that despite not meeting the initial target numbers, the service is still necessary in helping inexperienced and unqualified young people to employment by motivating employers to hire from this target group. The importance of similar services is also supported by the analysis of both other relevant documents and the best practices of other countries.

Additionally, the training side of the service, which offers significant opportunities to train young people at their new jobs, has not reached expected numbers. However, studying the practices of other countries, it becomes evident that training and offering qualification opportunities are the most important parts of wage subsidy services and have a greater impact than wage subsidies, which tend to be temporary in nature. According to monitoring data, only 6% of young people who have used the service have participated in training, the cost of which was compensated to the employer. This is mostly due to the employers' and employees' lack of knowledge of such possibilities but also because of the rather rigid system of getting support for such trainings – the employers mostly offer and feel need for in-house trainings and mentoring for young people which are currently not supported in the service My First Job.

In order to achieve the aims of the youth guarantee and to more fully take into account the background of NEET youths and the needs of parents with small children within that target group, the terms and conditions of the service My First Job need to be adjusted, the implementation system made more efficient and employers and employees made more aware of the service, its possibilities and potential benefits. Document analysis confirms that it is very important to dedicate resources to ensuring the efficient cooperation of different support systems and networks, e.g. between Töötukassa and Noorte Tugila (Youth Prop Up) and other organizations, who operate in the fields of social work.

This mid-term evaluation also included an analysis of potentially expanding the service to include unemployed parents with children under 8 years of age. The analysis confirmed that the current terms and conditions of the service should be re-evaluated. For example, other studies reveal that an increasing number of young university graduates and dropouts end up as NEETs, which implies that holding the requirement of no higher or vocational education, as it is currently required from the target group of the service, might not be that relevant. Estonian

NEETs are mostly described as experienced but unemployed, and as having relatively high levels of education and skills – this clearly implies that even those young people and unemployed parents with a higher education require help with entering employment.

Moreover, the most problematic target group continues to be NEETs, who are mostly described as socially excluded and unmotivated young people, who are least likely to turn to Töötukassa themselves and are easily discouraged from job searches. Currently, however, the service assists only those young people who are motivated and willing enough to look for help in finding a job (i.e. they have registered at Töötukassa). The labour market awareness of NEETs is obviously low, which makes helping them that much more difficult – thus, more effort should be put into engagement and awareness raising in order to reach out to the most vulnerable groups as well. This is increasingly accomplished with the help of the Noorte Tugila network. In order to raise the awareness of (NEET) youths and to help them (re-)enter the labour market, tight cooperation between all parties active in youth work is necessary, which was also confirmed when studying the policies and services of other countries. Although a personal approach and individual help is more difficult to offer, it is more effective in achieving long-term results. Other Estonian organizations that also work with NEETs have emphasized the positive effect of individual and more personalised support, including after the awarding of the work contract and ending the Töötukassa unemployment service. Thus, this approach should be included in the My First Job services as well, as the target group includes young people with very different backgrounds and problems, ranging from age disparities (people aged 17 to 29 are eligible, which encourages fragmentation among the target group) to the specific problems associated with NEETs and parents of small children.

The following table includes a summary of the recommendations and suggestions to help make the service My First Job more flexible and relevant in order to engage more target groups and employers.

Topic	Recommendation	See chapter
Gathering monitoring data	Go over the discrepancies in the data gathered by different organizations for My First Job service and if possible, elaborate the monitoring data to facilitate future impact assessments: add actual wages, their 6-month status, etc. after dropping out from the service (cooperation with Statistics Estonia).	More details in the Methodology chapter
	Develop a clear definition of dropping out from My First Job – it is recommended to consider a dropout a young person who drops out within the expected minimum working contract period (2 years) and not only before the wage subsidy period (maximum 1 year) is over. This is necessary for future impact assessments and relates to both the need of maintaining regular contact with the person and to facilitate cooperation between different databases.	Ch. 5.3.3

Terms and conditions of the service		
Registered as unemployed	Shorten this time to 2 or 3 months and allow previous unemployment spells to be totaled (continuous unemployment should not be the only criterion); take into account earlier NEET state (or proved inactivity on the labor market) in justified cases.	Ch. 4.1
Higher or vocational education	Remove the condition of excluding those with higher or vocational education from the service or allow the exclusion in justified cases.	Ch. 4.2
Previous work experience	Differentiate between relevant and irrelevant job experience when starting the new job and allow exceptions accordingly, i.e. in justified cases (especially considering the unemployed parents with small children) allow a longer job experience than stated in the terms and conditions.	Ch. 4.3
Duration of the fixed-term contract	Reduce the requirement of the fixed-term contract to 1 years.	Ch. 4.4
Amount and duration of the wage subsidy	May be retained as it is. Upon shortening the duration of the fixed-term contract, max. 50-75% of the work contract duration.	Ch. 4.5
Compensation for training expenses	May be retained as it is.	Ch. 4.6.1
Making training a compulsory component	Rather not. More attention should be focused on raising awareness of the variation in possibilities of trainings.	Ch. 4.6.5
The process and use of the training compensation	To a certain extent, the young person's in-house training and mentor instructing should be compensated.	Ch. 4.6.3 and 4.6.4
Increasing awareness		
Overall awareness of the service	Employers, those working with young people and young people themselves should be better informed. Increasing cooperation within the support system.	Ch. 5.1
The possibilities and conditions of the service	Communicating adequate and concrete information to target groups; better distinguishing of target groups; cooperation with job search platforms and other channels that young job seekers most use.	Ch. 5.1 and 5.2
The peculiarities of young people	Increasing employers' awareness of the peculiarities of young workers and their habits and when necessary, offering additional support with the help of Töötukassa consultants.	Ch. 5.3
Unemployed parents	Public awareness raising; increasingly acknowledging family friendly employers	Ch. 7

Other topical issues		
Regional development	In justified cases, compensating transportation costs; adopting the practices of other countries (e.g. deducting transportation costs from the income tax return; making the fringe benefit tax regulation more flexible with regards to transportation costs). An increased use of trainings.	Ch. 5.4
Information society development	Re-evaluate the conditions of participating in trainings, including the connection to the principle of lifelong learning. Developing the Töötukassa information system.	Ch. 5.4
Equal opportunities and equal treatment	Make 16-year-olds also eligible for the service. Make information on the service better available in English. Take into account the needs and possibilities of parents with small children.	Ch. 5.4
Consultation process		
Consultation process with young people	More consistent quality, more aware of the needs of young people – more flexible time-wise, specialists working more closely together, continuous consultations even after the work contract.	Ch. 6.1
Consultation process with the employer	More consistent quality, more aware of the needs of the company.	Ch. 6.2
Consultation process between those implementing the service	Tighter and more substantial cooperation.	Ch. 6.3
Expanding the service to include parents of children under 8 years of age		
	<p>It is relevant to consider unemployed parents with children under the age of 8 an important target group of the service, i.e. if necessary remove the age restriction condition for this target group.</p> <p>Unemployed parents do not need a separate service – increasing the flexibility of the entire service will also make it more accessible to young parents.</p> <p>Increasing and improving the accessibility of affordable child care possibilities.</p> <p>Flexible ways of working and offering support to employers, e.g. compensation for the temporary employee if they are covering for a parent who is absent due to parental duties.</p> <p>Consultations and a more individual approach to those in need and to the employer who is considering hiring amongst the target group.</p>	Ch. 7

1 Metoodika ülevaade

Vahehindamises vaadati tegevuse “**Minu esimene töökoht**” rakendamise perioodi **01.01.2015-30.09.2016**. Vahehindamine keskendus kolmele peamisele hindamisteamale: asjakohasus, tulemuslikkus ja tõhusus. 26.10.2016 toimus avakoosolek Sotsiaalministeeriumis, mille käigus kooskõlastati ka hindamisküsimused, mille alusel vahehindamine läbi viidi. Täpsustatud hindamisküsimused on esitatud hindamisteamade lõikes allpool ning kokkuvõtvalt **Metoodikaraportis**.

Asjakohasuse hindamisel vaadatakse:

- Kas tegevus on asjakohane ja sobiv, et lahendada tänaseid väljakutseid sihtgruppide tööturule sisenemisel?
- Kas toetuse andmise ja saamise tingimused on asjakohased ja mõistlikud?
- Mis on sihtrühmade arvamus tegevusest ja selle rakendumisest? Kas nende arvates esineb rakendusel takistusi?
- Mis on sihtrühmade ettepanekud tegevuse muutmiseks/parendamiseks?

Tulemuslikkuse hindamisel vaadatakse eelkõige tegevusega kaasnevaid väljundeid (mil määral planeeritud väljundid saavutatud on) ja tulemusi ning hinnatakse, kuivõrd on edu/ebaedu seotud osutatud tegevuste ülesehituse või muude asjaoludega. Hindamisel keskendutakse eelkõige järgnevale:

- Mil määral on tegevuse taustadokumentides seatud eesmärgid täidetud? Kuivõrd tulemused sõltuvad muudest välistest teguritest? Sh kui suur on sihtgruppide teadlikkus tegevusest? Mida teha teadlikkuse suurendamiseks?
- Kas eesmärgid on saavutatavad sellises mahus elluviidava tegevusega?
- Mis on sihtgruppide hinnangud tegevuse tulemuslikkusele? Sh:
 - Hinnangud töösuhte kvaliteedi ja tööandja kohta.
 - Kas tegevusest oli kasu, et arendada tööoskusi ja parandada tööle saamise tõenäosust tulevikus?
 - Kui katkestati, siis kui tihti ja mis olid selle põhjused? Kuidas edaspidi sarnast olukorda vältida?

Tõhususe hindamisel on keskseks küsimuseks rakendussüsteemi toimimine:

- Kas tegevuse üldine ülesehitus ja rakendumismehhanism on tõhus ega ole takistuseks oodatavate tulemuste saavutamisel (eelkõige koostöö osapoolte vahel)? Sh hinnatakse detailsemalt:
 - nii tööandja kui noore konsultatsiooni protsessi ja antakse sellele hinnang
 - konsultantide omavahelise koostöö ja infovahetuse tõhusust

Vahehindamine tervikuna annab vajalikku sisendit, et teha ettepanekuid toetusmehhanismi paremaks ülesehituseks ja elluviimiseks, sh selle võimaliku laiendamise analüüsimiseks kuni 8-aastaseid lapsi kasvatavatele töötutele lapsevanematele.

Tegevuse „Minu esimene töökoht“ vahehindamine toimus kolmes etapis:

I etapp: Hindamise meetodika täpsustamine, algandmete kogumine Hankijalt ja nende esmane analüüs;

II etapp: Hindamise läbiviimine – uuringu läbiviimiseks vajalike täiendavate andmete kogumine ning analüüs;

III etapp: Hindamise lõpuleviimine – hindamistulemuste süntees ning analüüs, kokkuvõtete ning ettepanekute sõnastamine, tulemuste valideerimine, lõppraporti koostamine.

Hindamise läbiviimisel kasutati analüüsiandmete kogumiseks nelja peamist meetodit, mis on välja toodud Tabel 1.

Tabel 1. Vahehindamise meetodika ülevaade

Meetod	Sihtgrupp	Teostatud intervjuude arv/laekunud vastuste arv
Dokumendianalüüs – Hankijalt saadud tegevuse seireandmete ja lisaväljavõtete analüüs (koostatud Töötukassa ja Statistikaameti poolt); varasemate valdkondlike uuringute ning teiste riikide praktikate analüüs. Täpsemalt vt Kasutatud kirjanduse loetelu ning Meetodikaraport.		
Poolstruktureeritud intervjuud		
Eesmärgiks oli koguda eriosapooltelt kvalitatiivset infot erinevate hindamisküsimuste kohta ning valmistada ette ankeetküsitlusi.	Tegevuse rakendajad	13
	Noorsootöövaldkonna ning tööturuvaldkonna eksperdid	13
	Nii teenuses osalenud kui mitteosalenud tööandjad	12
Ankeetküsitlused		
Eesmärgiks oli tegevuse “Minu esimene töökoht” sihtgruppidele koguda võimalikult laiapõhjalist tagasisidet tegevuse rakendamise ja kitsaskohtade kohta.	Tegevuses osalenud noored	111 (vastamisaktiivsus 23%)
	Tegevuses mitteosalenud noored, sh lapsega üle 29-aastased	505 (vastamisaktiivsus 21%) Kuni 29-aastased 313 (vastamisaktiivsus kõigist adreassaadidest 17%)
	Tegevuses mitteosalenud tööandjad	164 (vastamisaktiivsus 5%)
	Tegevuses osalenud tööandjad	79 (vastamisaktiivsus 18%)
Fookusgrupiarutelud		
Eesmärgiks oli täiendada ankeetküsitluse tulemusi ning saada hindamisküsimuste kontekstis täiendavad kvalitatiivset informatsiooni.	Tartu (3 aega)	1 tegevuses osalenud noor; 12 mitteosalenud noort
	Narva (vene k., 2 aega)	1 tegevuses mitteosalenud noor
	Tallinn (2 aega)	5 tegevuses mitteosalenud noort

Täiendavad telefoniintervjuud		
Kuna fookusgruppide meetodi valik hoolimata väga aktiivsest sihtgrupi värbamisest erinevate meetodite ja kanalite kaudu ennast ei õigustanud ning sihtgrupp ei olnud valmis sellisel kujul uuringus osalema, viidi läbi telefoniintervjuud tegevuses osalenud ja mitteosalenud noortega ja töötute lapsevanematega (sh vene keeles). See meetod oli antud sihtgrupi kaasamiseks sobiv ja tõhus.	Tegevuses osalenud noored (sh väikelaste vanemad)	16
	Tegevuses mitteosalenud noored (sh väikelastega vanemad)	2

Hindamisküsimustele vastates on kvantitatiivseid andmeid kajastades kasutatud nii Hankijalt saadud seire- ja registriandmeid kui ankeetküsitluste tulemusi. Ankeetküsitluste tulemuste kajastamisel on sõltuvalt kajastatava info iseloomust maksimaalse sisendi ärakasutamise huvides **tegu kas küsimustikule lõpuni vastanud või küsimustikule vastamise pooleli jätnud, kuid kajastatavale küsimusele vastanud sihtrühma liikmete arvuga** (vt täpsemalt Metoodikaraportist). Arvulised näitajad on ümardatud täisarvuni ja seega võib osade summa olla suurem kui 100% või väiksem kui jooniselt nähtav või eelnevalt välja toodud osade summa. Kuna ankeetküsimustikes oli mitmeid sihtrühmi, lähemalt vaadatavaid taustatunnuseid ja erinevate küsimuste vahelisi seoseid, kajastab aruanne neist vaid olulisemaid. Aruande pikkuse limiteerimise huvides ei olnud võimalik ka iga välja toodava statistilise näitaja puhul jooniseid tuua. **Seega tuleb aruannet lugedes pöörata tähelepanu, kas tekst või joonis kajastavad kogu küsimusele vastanute sihtrühma või vastanuid lähtuvalt teatud tunnustest.**

Arvestades, et vahehindamise eesmärgiks oli tagasiside ja soovitude saamine paremaks NEET noorteni jõudmiseks ning töötute noorte tööellu (taas)sisenemise toetamiseks, siis **keskendub aruanne peamiselt hindamise käigus välja tulnud arenguvõimaluste väljatoomisele**, kuigi üldine tagasiside tegevusele, selle kriteeriumitele, töösuhetele, konsultatsiooniprotsessidele, jne on osapoolte hinnangul (pigem) positiivne.

Vahehindamise läbiviimisel oli oluliseks põhimõtteks **usaldusväärsus ja triangulatsioon**. See tähendab ühelt poolt konfidentsiaalsuse tagamist ehk lubatud anonüümsuse kokkulepetest kinnipidamist. Lisaks oli oluline põhjalikkus, mis tähendab kõikide oluliste osapoolte kaasamist hindamise protsessi neile sobivaimas vormis, tagades samal ajal vajaliku sisendi saamise. Seda põhimõtet arvestati hindamisprotsessi elluviimisel läbivalt. Samuti oli käesolevas hindamises kandva tähtsusega triangulatsioon erinevate meetoditega kogutud andmete analüüsil. Subjektiivsete elementide väljafiltreerimiseks oli oluline saada teisest allikast sama aspekti kohta lisainformatsiooni, et kinnitada, täiendada või ümber lükata esimesest allikast saadud informatsiooni, sh pakkuda alternatiivset interpreteerimist.

Vahehindamises valmistas kvalitatiivset analüüsi ette esmane dokumendianalüüs ning meetme ellurakendamise andmete kokkuvõttev statistiline ülevaade. Kvalitatiivne lähenemine võimaldas avada tegevuse rakendumise või eesmärgikohase mitterakendumise sügavamaid ja

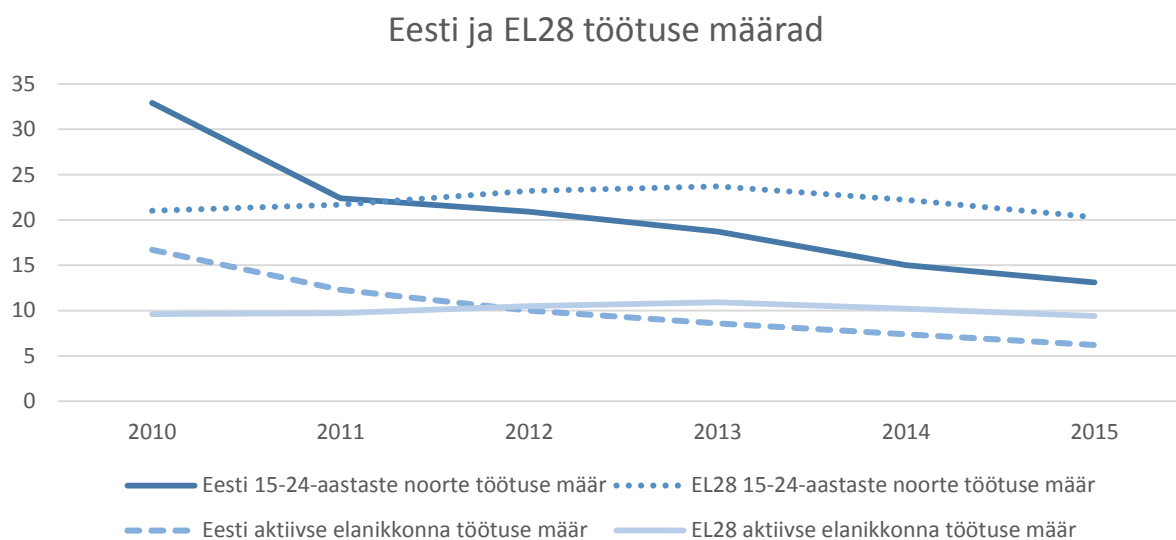
“elulisemaid” põhjuseid ning läbi mitme meetodi triangulatsiooni jõuda kvaliteetse ja asjakohase hindamistulemuseni, mis võimaldab Hankijal kasutada seda ka tegevuse edasisel planeerimisel, muutmisel ning võimalikul laiendamisel.

2 Ülevaade sihtgruppide olukorrast ja valdkondlikest uuringutest

2.1 Ülevaade noorte tööturuolukorrast

Möödunud majanduskriisi tõttu on noorte (vastavalt Töötukassa määratlusele 17-19-aastaste) olukord tööturul olnud nii Eestis kui EL-s kestva tähelepanu all. **Nimelt on noorte seas suureks väljakutseks tööturule sisenemine**, kus nende kahjuks räägib vähene töökogemus ning puudulikud oskused ja haridus. (Hänilane 2015) Eurostat'i (2016) andmeil oli 2015. aastal noorte (antud juhul 15-24-aastaste) töötuse määr Eestis 13%, mis on võrreldes üldise töötuse määraga lausa kaks korda kõrgem (Joonis 1).

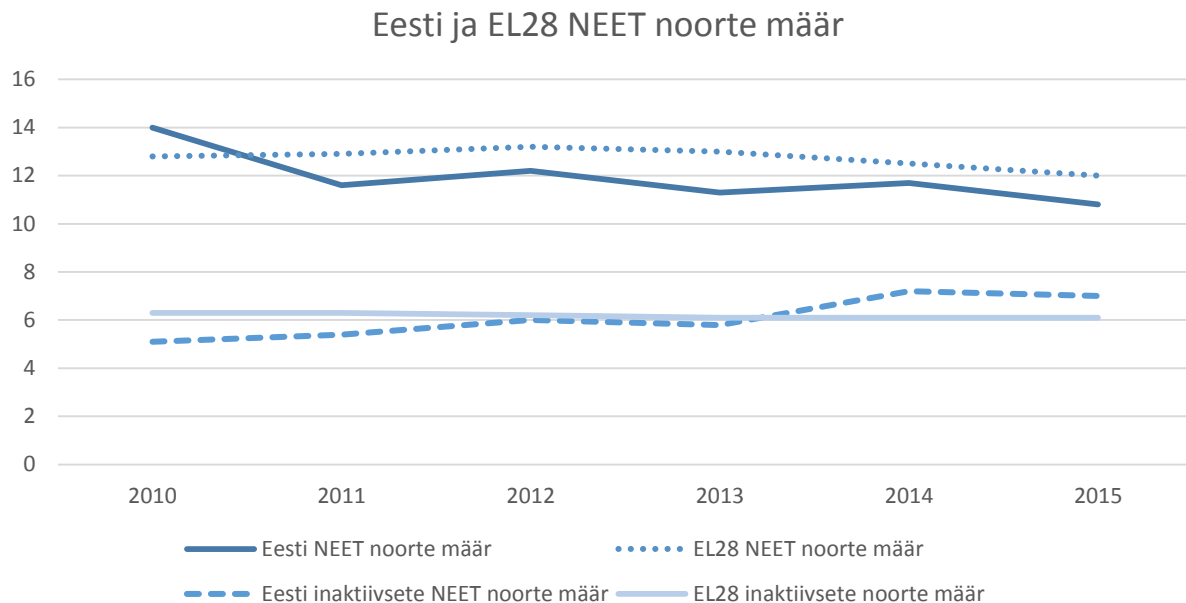
Joonis 1. Eesti ja EL28 töötuse määrad (%).



Allikas: Eurostat (2016)

Samas viitab statistika sellele, et **Eesti noorte olukord tööturul on võrreldes teiste EL riikidega jõudsalt paranenud**. 2011. aastaks langes Eesti noorte töötuse määr võrreldes 2010. aastaga 11 protsendipunkti võrra, 22%-ni, mis oli sel aastal kiireim langus EL-is pärast majanduskriisi (Joonis 1). 2015. aastal oli Eesti noorte töötuse määr 13%, samal ajal kui EL keskmine oli 20%. NEET ehk mittetöötavate ja mitteõppivate noorte osas pole langus olnud nii märgatav, kuid alates 2011. aastast on seegi näitaja väiksem EL28 riikide keskmisest, kõikides enamasti 11-12% vahel (Joonis 2). Samas on viimastel aastatel Eestis tõusnud mitteaktiivsete NEET noorte osakaal vastavas vanuserühmas, ületades veidi ka EL28 riikide keskmist (nt 2015. aastal vastavalt 7% ja 6%). (Eurostat 2016) **See viitab, et aina vähem on neid NEET noori, kes aktiivselt tööd otsivad**. Mitteaktiivsete NEET noorte arvu suurenemine võib samas olla tingitud ka sellest, et aina rohkem on neid, kes on NEET noore staatuses oma vabal tahtel. Kuigi noorte töötus on endiselt kõrgem kui kriisieelsel ajal, on Eesti noorte olukord tööturul siiski paranemistendentsis.

Joonis 2. Eesti ja EL28 NEET noorte määr¹ (% , 15-24-aastased noored).



Allikas: Eurostat (2016)

Üldises plaanis iseloomustab Praxis 2011. aasta uuringu kohaselt Eesti noorte tööhõivet **kõrgem töötuse tase võrreldes kogemustega töötajatega**, kuid ka tagasihoidlikumad töötingimused, suhteliselt madal töötasu, palju lühiajalisi lepinguid ja ebatraditsioonilise töötaja suur osakaal. Lepingute lühiajalisus ja ebatraditsiooniline tööaeg võib seejuures olla ka noorte enda valik, mitte ilmtingimata sundolukord. Iseloomulik on seegi, et majandusraskuste ilmnedes suureneb töötus just noorte seas mitu korda kiiremini kui vanemate töötajate hulgas, mistõttu on tegemist eriti haavatava grupiga. (Praxis 2011) Noorte töötuse kõrgemale määrale annab Noorteparlamendi sotsiaalkomisjon (2015) mitmeid põhjendusi:²

- halb eneseväljendusoskus ja võime töövestlusel silma jääda;
- alaealiste palkamisega kaasnevad mitmed piirangud (nt töötundide arv) ja palju bürokraatiat;
- noored pole oma tööalastest õigustest ja kohustustest teadlikud;
- täiskohaga õppe kõrvalt on raske ka osalise koormusega tööl käia;
- tihtipeale puudub noortel tööturule sisenedes eelnev töökogemus, mida on tööle saamiseks vaja;
- vabatahtlikku tööd ei väärtustata piisavalt;
- noorte palga- ja ametisooivid on nende kogemusega võrreldes ebarealistlikud;

¹ Noored, kes ei õpi ega tööta soo, vanuse ja haridustaseme lõikes.

² Noorteparlamendi kuulub 101 noort üle Eesti ning selle eesmärgiks on kaasata noori otsustusprotsessidesse ja anda neile võimalus rääkida kaasa neid puudutavatel teemadel. Mainitud Noorteparlamendi Sotsiaalkomisjoni dokumenti käsitletakse seetõttu kui olulist sihtrühma esindavat allikat, kuigi sarnased põhjendused tulevad välja ka teistest uuringutest (nt Kasearu ja Trumm 2013, Hänilane 2015, Praxis 2011 ja Rugo 2015). Vt nt intervjuu [<http://www.noored.ee/blogi/pojekttilugu/noorteparlament-tahab-saada-pusivaks-noorte-esinduskoguks/>].

- karjäärinõustamine on puudulik, kuna koolis ei pöörata sellele ega noorte ettevõtluse arendamisele piisavalt tähelepanu;
- info, mis on suunatud noortele hooajatööde kohta, ei jõua nendeni;
- tööandjad ei usalda noori ning neil on tekkinud eelarvamused;
- noored ei oma ülevaadet erinevatest kandideerimisvõimalustest ning nad pole piisavalt informeeritud tööturu toimimise kohta;
- noorte võõrkeeleoskus ei vasta tööturu ootustele;
- noored lahkuvad välismaale, kuna sealsed tööturu- ja haridusvõimalused tunduvad paremad;
- noorte CV kirjutamise oskus on puudulik;
- praktikakohti on raske leida, kuna tööandjad ei ole motiveeritud endale noorte näol lisakoormust võtma.

Peamised takistused noorte tööle saamisel seonduvad just nende vähese (töö)kogemusega. Kogemuse saamist takistavad aga mitmed vajalikud eeltingimused, mis on tööturule sisenemisel väga olulised, sh eneseväljendusoskus, võõrkeeleoskus, CV kirjutamise oskus, teadlikkus tööturu toimimise ja kandideerimisvõimaluste kohta jms. **Selliste eeltingimuste parandamisel on oluline roll erinevate osapoolte poolt läbiviidavatel (täiend)koolitustel ja teavitustööl.** Lisaks noortest lähtuvatele põhjendustele puudutavad mitmed esitatud aspektidest ka ettevõtja perspektiivi – tööandjatel pole nimelt stiimuleid, et noori enda juurde tööle võtta.

Oluline on seetõttu eraldi vaadelda ka **takistusi, mida ettevõtjad tunnetavad noorte inimeste töölevõtmisel.** Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (Rugo 2015) võttis oma küsitluses vaatluse alla alaealised, s.t alla 18-aastased noored ja nende töökogemuse omandamise võimalused. Kuigi vastanutest märkis enam (ca. 88%), et neil ei ole alaealiste töölevõtmisel ega alaealiste töötamise ajal probleeme tekkinud, töid ülejäänud 12% välja mitmeid murekohti, sh probleemid töödistsipliini ja tööharjumusega ning seadusandlusest tulenevate takistustega. Selgus, et peamised takistused alaealiste töölevõtmisel on järgmised:

- alaealiste töötamise ülereguleeritus (sh loa hankimise keerukus);
- ettevõtte tegevusvaldkond ei võimalda alaealistele tööd pakkuda;
- alaealistel puuduvad vajalikud oskused või teadmised;
- noortel ei ole tööharjumust;
- vajadus noori liigselt juhendada;
- sellist võimalust pole lihtsalt kaalutud.

Kui jätta nende takistuste hulgast välja seadusandlusega seonduv (s.t ülereguleeritus ja lubade hankimise keerukus), mis käib konkreetselt just alaealiste kohta ja jääb seega antud uurimuse sihtrühmast enamasti välja, siis **põhilised murekohad ettevõtjate nägemuses on võrreldes noorte enda (s.t Noorteparlamendi) perspektiiviga sarnased** – noortel ei ole veel tööharjumust välja kujunenud ja neil puuduvad tööks vajalikud spetsiifilised oskused või teadmised, tavapärasest enam on vaja juhendamist ning seega pole noore töölevõtmine ettevõtja jaoks atraktiivne. Samas, kuna Kaubandus-Tööstuskoja uuringus väitis enam noori tööle võtnud ettevõtjatest, et probleeme selle sihtgrupiga pole tekkinud, **tõstab see esile teavitustöö ja teadlikkuse tõstmise jätkuvat olulisust ka sellist võimalust**

mittekaalunud ettevõtjate seas – eelarvamused tunduvad siinkohal suurem probleem kui tegelik olukord.

Noorte tööpuuduse näitajat samastatakse sageli **NEET noorte** („not in education, employment or training“) kohta käiva tööpuuduse näitajaga. Nagu Joonis 1 ja Joonis 2 näha, tähistavad need näitajad siiski erinevaid noortekategooriaid ning nende arvutamismeetodid on erinevad. Kui noorte töötuse määr tähistab töötute osakaalu tööjõus osalevate noorte seas, siis NEET noorte määr leidmise aluseks on töötute ja mitteõppivate noorte osakaal kõigi vastavas vanuses noorte seas. (Kasearu ja Trumm 2013) Seetõttu saab NEET noori käsitleda eraldiseisva noortekategooriana koos oma spetsiifilise problemaatikaga.

2.1.1 NEETnoorte tööturuolukord

Statistikaameti andmeil oli 2015. aastal Eestis 29 200 15-29-aastast **noort, kes olid eemal nii tööturult, õpingutest kui koolitustest**. Oma vanuserühmast on see 12,5%. Neist omakorda oli ligi kolmandik töötud ja kaks kolmandikku mitteaktiivsed (s.t ei soovi töötada või ei ole selleks võimelised). Selliste noorte hulgas on peamiselt väikelastega kodus olevad vanemad ja perekonna eest hoolitsejad (43% kõigist NEET noortest), puude või haigusega isikud (12% kõigist NEET noortest) ja muudel põhjustel mitteaktiivsed (nt edasiõppimiskavatsustega noored, 7% kõigist NEET noortest). (Roosimägi 2016) Sotsioloogid soovivad jagada NEET noored viide olemuslikult erinevasse põhikategooriasse nagu näha Tabel 2:

Tabel 2. NEET noorte põhikategooriad.

Traditsioonilised töötud	<ul style="list-style-type: none"> • Kõige suurem NEET noorte rühm • Eristuvad lühi- ja pikaajaliselt töötud noored
Kättesaamatud noored	<ul style="list-style-type: none"> • Pikaajaliste terviseprobleemidega noored • Puudega noored • Perekondlike kohustustega seotud noored
Tegevusetud noored	<ul style="list-style-type: none"> • Noored, kes vabatahtlikult ei otsi tööd ega soovi omandada haridust • Tihtipeale heitunud või seotud ohtliku või asotsiaalse eluviisiga
Võimaluste otsijad	<ul style="list-style-type: none"> • Noored, kes otsivad aktiivselt tööd või koolitust, aga hoiduvad võimalustest, mis ei vasta nende staatusele, teadmistele või oskustele
Vabatahtlikud	<ul style="list-style-type: none"> • Noored, kes on seotud reisimise või muude alternatiivsete tegevustega (kunst, muusika jms)

Allikas: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) (2012).

Seega, kuna NEET noorte seas on nii vabatahtlikult kui ka mittevabatahtlikult mittetöötavaid ja -õppivaid isikuid, **ei saa väita, et NEET nooreks kujunemine tuleneb ilmtingimata ebasoodsast keskkonnast ja ressursside puudusest**. Noorteseire uuring (Kasearu ja Trumm 2013) toob siiski välja rea omadusi, mis enamikke NEET noori grupina iseloomustavad:

- Nad on ühiskonnas suhteliselt vähemärgatav grupp, kes on kõrvale jäänud koolist ja tööst, kes ei huvitu muust avalikust elust, on reaalsest sotsiaalsest tegevusest võõrandunud, vähemotiveeritud, kel puuduvad isiklikud plaanid edasiseks eluks ning kelle elu möödub põhiliselt virtuaalmaailmas.

- NEET noored on esile kerkinud muutuvate ühiskonnainormide ja -reeglite valguses, eriti seoses riskiühiskonna laienemisega kaasneva elutee deinstitutsionaliseerumisega (s.t individuaalsete otsuste paindlikkusega).
- NEET nooreks kujunemisel on oluline faktor varajane isiksuslik iseseisvumine ilma sotsiaalse vastutuse võtmiseta – autonoomsus saavutatakse järjest varasemas eas, kuid sotsiaalsete kohustuste võtmine lükkub järjest edasi.
- Üldjuhul on tõsi, et NEET staatus ohustab eelkõige madala haridusega noori, kuid aina enam on see probleem levinud ka just kõrgkooli lõpetanud või seal õpingud katkestanud noorte seas.
- Eesti NEET noored on peamiselt töötud, eelneva töökogemusega ja suhteliselt kõrge hariduse ja oskuste tasemega noored, kelle hulgas on palju heitunud ning kelle puhul on meeste osakaal suhteliselt kõrge.
- NEET nooreks kujunemise peamised riskid on vale sõpruskonna tekkimine ja koolikohustuste eiramine, kooli- ja õpikeskkonna sobimatus ja mittetoetav suhtumine, perekonnas toimuv (nt vanemate lahkuminek), lapse sünni ja lapsega kojujäämine, (erialase) töö leidmise keerukus (nt kvalifikatsiooni/töökogemuse puudumine), kõrgkooliõpingute katkemine (nt pettumine erialas ja õpetamismeetodite sobimatus) ja haridusest tööturule siirdumise perioodi pikenedamine (nt „aja maha võtmine“).

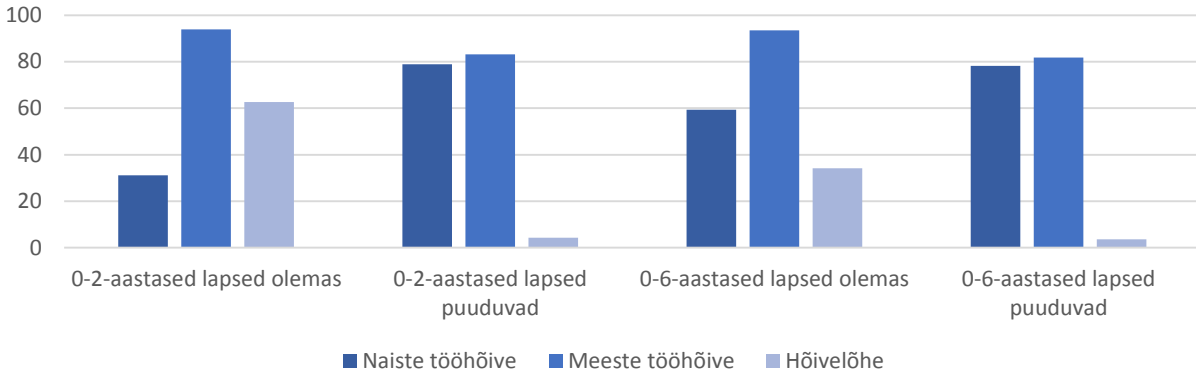
Tavapärase NEET noori iseloomustavate aspektide kõrval nagu võõrandumine sotsiaalsest elust, motivatsioonipuudus, sotsiaalsete kohustuste edasilükkamine, huvipuudus jms jääb **Eesti NEET noorte puhul silma kaks iseärasust – nad on suhteliselt hästi haritud ning varasema töökogemuse ja oskustega noored**, kes on nendest eeldustest hoolimata siiski tööturust kõrvale jäänud (vt võrdluseks peatükk 4.2). Oluline on siinkohal toe pakkumine ja motivatsiooni tõstmine, et tööturule (taas)siseneda ning oma haridus ja oskused edukalt rakendada.

2.2 Ülevaade kuni 8-aastaste lastega vanemate tööturuolukorrast

Lastega leibkondade majanduslik toimetulek sõltub suuresti sellest, kui palju on peres töötavaid inimesi ning kas töötatakse täis- või osaajaga. Niisiis on **vanemate tööhõive lastega perede toimetuleku oluline eeldus**. Samuti mõjutab lastega leibkondade toimetulekut laste arv – kui ühe või kahe lapsega paaridest elas 2015. aastal suhtelises vaesuses 13%, siis kolme või enama lapsega peredest 27%. Absoluutses vaesuses oli ühe või kahe lapsega paaridest umbes 4%, kuid lasterikastest peredest ligi 7%. (Laes 2016)

Eestis on aastas tööturult eemal umbes 6000 alla 8-aastaste laste vanemat, kellest 91% on naised (Statistikaamet 2015; Vseviiov 2016). Kui vahe nende meeste ja naiste hõives, kel lapsi ei ole, on vaid 3-4 protsendipunkti, siis laste saamisel muutub olukord tunduvalt – näiteks alla 6-aastaste laste olemasolu puhul töötab meestest ligi 94% ja naistest veidi üle 59% (Joonis 3). Vseviiovi (2016) sõnul omab meeste puhul laste olemasolu vastupidist efekti – just väikeste laste isad osalevad tööturul rohkem kui samas vanuses lasteta mehed, ilmselt kuna vajadus sissetuleku järele on suurem. Suurem osa (63%) väikelastega kodus olevatest emadest jäävad aga lapsehoolduspuhkusele ka pärast vanemahüvitise lõppemist.

Joonis 3. 20-49-aastaste meeste ja naiste tööhõive määr ja hõivelõhe vastavalt laste olemasolule, 2015



Allikas: Statistikaamet (2015)

Sama järelduseni viivad ka Statistikaameti (2011) andmed 2010. aastast, mis on küll veidi vananenud, kuid illustreerivad meeste-naiste tööturuolukorra erinevust väikese lapse olemasolul väga hästi:

Tabel 3. Meeste ja naiste lapsehoolduspuhkuse võtmise ja edasitötamise määrad.

	Mehed	Naised
Võttis lapsehoolduspuhkust	5,4%	90,1%
Ei võtnud lapsehoolduspuhkust	94,6%	9,9%
Loobus töötamisest	1,7%	24,1%
Ei loobunud töötamisest	98,3%	75,9%

Allikas: Statistikaamet (2011)

Siit nähtub selgelt, et **suurem osa laste kasvatamise koormusest on naistel**, pikalt eemal olemine mõjutab aga paratamatult naiste positsiooni tööturul ning oluliseks väljakutseks saab konkurentsivõimelisuse säilitamine ja tööturule naasmine. Lisaks sellele põhitunnusele iseloomustavad Eesti lapsevanemate olukorda tööturul ka järgmised aspektid (Vseviiov 2016):

- **Paindlikku tööd kasutatakse vähe** – kõige vähem levinud on osajaga töötamine just aktiivses lastekasvatamise eas (vanuses 25-49), kus seda võimalust kasutas vaid 3,6% meestest ja ligi 12% naistest. Naistest, kelle leibkonnas oli alla 3-aastane laps, töötas osajaga aga ligi kolmandik.
- **Palgatase ja töökorraldus on osakoormuse kitsaskohaks** – paljudel juhtudel ei võimalda osajaga töötamine perele piisavat sissetulekut ning osalise tööajaga töötamise võimaldamist takistab töökorraldus, sotsiaalmaksudpoliitika ning osajaga kaasnev suurem administratiivne koormus. Küll aga teevad rohkem kui pooltes organisatsioonides naised vajadusel aeg-ajalt kaugtööd.

- **Enamik eelistavad palgatööd** – mittepalgaline töövorm ehk ettevõtlus on rohkem levinud meeste (11%) kui naiste seas (7%) ning palgatöötajatest töötab enamik 20-49 aastastest naistest ja meestest töölepingu alusel.

Lisaks vähesele hoolduskoormuse jagamisele ema ja isa vahel mõjutab lapsevanemate olukorda ka **väikelaste mõeldud taskukohaste lapsehoiukohtade nappus**. Näiteks selgub RAKE uuringust (Themas et al. 2015), et 26% lapsevanematest on probleeme lapsehoiukoha saamise või valikuga. Nõudlus formaalse lapsehoiu järele kasvab seejuures koos lapse vanusega – kui alla aastaseid lapsi hoiavad vanemad üldjuhul ise ning lapsehoiukohta ei otsita, siis kõige sagedamini on lapsehoiukoha saamisel probleeme nelja-aastaste laste vanematel. Kuna sellised väljakutsed takistavad lapsevanemate edukat tööturule tagasipöördumist, on taskukohaste lapsehoiukohtade lisandumine ja kättesaadavus keskse tähtsusega.

Samuti on oluline tendents see, et **naiste palgaootus on väiksem just peamises lapsesaamises**, viidates emade ebakindlusele tööturul. Kuna mõned tööandjad eeldavad, et naine hakkab laste saamisel töölt enam eemale jääma, soodustab see tendents ka naiste varjatud diskrimineerimist töölevõtmisel ja tasustamisel, mis omakorda suurendab ebavõrdsust kõigis teistes sissetulekust sõltuvates toetustes ja hüvitistes (sh vanemahüvitis, hooldushüvitis, pensionid). (*Ibid.*) **Siinkohal on naiste tööturule naasmise otsesest toetamisest isegi olulisem tööandjate eelarvamuste, et lasteta töötajatega on tööandjal vähem probleeme, ümberkujundamine**. See tendents on aga pigem muutumas – näiteks leidis Töö- ja pereelu tasakaalu uuring (2014), et uuemad põlvkonna juhid on paindlikumale juhtimisstiilile avatumad kui vanema põlvkonna juhid ning ettevõtetes, mida juhivad noorema põlvkonna juhid, on töö- ja pereelu ühildamine tavapärane. Sellisele positiivsele trendile aitab näiteks kaasa ka 2016. aastal Sotsiaalministeeriumi algatatud peresõbraliku tööandja märgise mudel (Tööelu portaal 2017).

2.2.1 Varasemates uuringutes välja joonistunud arenguvajadused

Varasemates uuringutes tõstetakse eelkõige esile asjaolu, et noored, kes on ennast vormistanud töötuks, ei oota Töötukassalt mitte niivõrd rahalist tuge, vaid **abi tööle saamisel**. Noored ei näe Töötukassat seega kui abiraha väljastavat institutsiooni, vaid pigem oodatakse koolitusi, tööharjutuse ja praktika võimalusi, nõustamist ja psühholoogilist abi. (Kasearu ja Trumm 2013) Seda kinnitavad ka käesoleva hindamise tulemused.

Samas on sellisel trendil ka teine külg – noorte abistamiseks on küll olemas mitmeid meetmeid, kuid **enamasti on noorte informeeritus nendest madal ja sõltub nende enda initsiatiivist**. See tähendab, et abi saavad töötud noored, kes on ise ettevõtlikumad (Piiskop 2013), kuid mitte NEET kirjeldusele vastavad noored, kes on enamasti sotsiaalsest elust kõrvale jäänud, vähemotiveeritud ega oma plaani oma edasise elu kohta. Noorteseire poliitikaülevaade Eurofound pakub NEET noorte ühiskonda integreerimise poliitikaraamistikule tuginedes näiteks välja mitmeid potentsiaalseid tegevusi – **noorte tööga hõivatuse toetamiseks soovitatakse nimelt tõhusamaid täiendkoolitusprogramme, tööandjate ja (kutse)õpet pakkuvate struktuuride koostööd ja töökohapõhist õpet, s.t õpipoisikoolitust** (Kasearu ja Trumm 2013). Nende tegevuste kujundamisel ja läbiviimisel on aga keskse tähtsusega kommunikatsioon ja noorte kaasamise edukus – töötuse vähendamiseks on lisaks ettevõtlikele

noortele tarvis jõuda ka nendeni, kel motivatsiooni napib. Töötukassal on selliste noorteni jõudmine keeruline, sest asutuse toimimise mudel on rajatud töötaja isiklikule aktiivsusele.

Kuna mainitud tegevuspõhimõtted on Eestis suuremal või väiksemal määral juba rakendatud, on sarnaselt käesoleva hindamise tulemustele ülevaate peamine soovitus **keskenduda erinevate meetmete kombineerimisele ning erinevate ametkondade** (kool, Töötukassa, ettevõtted, noorsootöö jms) **vahelise koostöö tõhustamisele**. Oluline roll on siin ka teavitustööl, kuna **noored töötud pöörduvad endiselt Töötukassasse harvem kui vanemad vanuserühmad** (Praxis 2011). Noorte endi esindusgupp - Noorteparlamendi sotsiaalkomisjon (2015) – toob välja rea omapoolseid lahendusi ja ettepanekuid, kuidas noorte tööturuolukorda parandada, mis üldjuhul lähtuvad probleemidest, mida erinevad uuringud noorte tööhõive problemaatika osas ka välja on toonud (nt Praxis 2011 ja Rugo 2015):

Hariduse ja õppega seonduvad ettepanekud:

- koolides tuleb karjääriõpetust edendada, muutes selle põhikooli viimases astmes kohustuslikuks;
- koolides tuleb ettevõtlusõpet juurutada;
- vene keele õpet tuleb koolides muuta tõhusamaks ning võimalusel pakkuda ka lisakursusi;
- gümnaasiumi ja kutsekooli integratsioon – gümnaasiumiõpe tuleks muuta praktilisemaks, et lõpetajatel oleks kergem tööd leida;
- lisada gümnaasiumi õppekavasse kodanikuhariduse tund, mille eesmärk on väärtuspõhine kasvatus.

Töökogemuse saamisega seonduvad ettepanekud:

- tuleb luua paremad võimalused töövarjupäevadel osalemiseks, mille kaudu saaks noor omandada tööturul osalemise kogemuse;
- rohkemate praktikakohtade loomine – riiklikult võiks toetada noori, kellel on vaja praktikakogemusi ja -juhendajaid;
- tudengite praktikakohad peaksid olema tasustatud sellise summa ulatuses, mis aitaks katta nende esmased vajadused;
- noored peaksid rohkem osalema vabatahtlikus tegevuses ning tööandjad peaksid vabatahtliku töö raames omandatud kogemusi reaalse töökogemusena arvestama;
- tuleb korraldada rohkem töömehesse, kus noortel oleks võimalik osaleda;
- riik peaks toetama ettevõtteid, kes noori tööle võtavad (nt maksusoodustused);
- alaealiste töötundide arv tuleks muuta paindlikumaks.

Teadlikkuse tõstmisega seonduvad ettepanekud:

- luua Töötukassasse eraldi noorte osakond, mis võimaldaks noorte tööpuuduse probleemiga intensiivsemalt töötada ning vähendada infosulgu noorte ja Töötukassa vahel;

- tuleb rohkem propageerida kutseharidust ning selle omandamise võimalusi;
- rohkem tuleb tegeleda teavitustööga, mis suurendaks noorte teadlikku karjäärivaliku tegemist ning teadmisi töö- ja praktikavõimalustest;
- tegeleda rohkem ümberõppe, elukestva õppe, kaugõppe, täiendõppe ja kutseõppe tutvustamise ja propageerimisega.

Kuni 8-aastaste lastega vanemate sihtgrupi puhul on näha, et kuna suurem osa laste kasvatamise koormusest on naistel, keskendub enamus soovitud **naiste positsiooni parandamisele tööturul**. Soovitustena tulevad erinevatest Eesti uuringutest välja eelkõige järgmised aspektid:

- On vajalik, et vanemapuhkuste süsteem arvestaks perede erinevate soovide ja vajadustega ning annaks vanematele piisavalt valikuvõimalusi oma töö ja pereelu kombineerimiseks ning ka vanemapuhkuse paindlikuks jagamiseks ema ja isa vahel. Nii säilib vanema seotus tööga ja võimalus säilitada oma kvalifikatsioon ka kiiresti arenevas valdkonnas. (Vseviiov 2016)
- Laste vaesuse, mis sõltub otseselt vanemate tööhõivest, leevendamisel on edukad sellised meetmed, mis panustavad erinevatesse valdkondadesse – tööhõivevõimaluste suurendamise, töötamist toetavate teenuste arendamise ja sissetulekutoetustesse. Oluline on leida tasakaal toetuste strateegia ja töötamisstrateegia vahel. (Riigikogu Kantselei 2010)
- Üheks oluliseks väljakutseks vanemate tööturule naasmisel on lapsehoiukohtade kättesaadavus – väidetavalt ei ole Eesti koolieelsete lasteasutuste süsteem piisavalt paindlik, mitmekesine ega kättesaadav, kuid samas on erasektori lapsehoiuteenus vanematele palju kulukam. RAKE uuringust (Themas et al. 2015) selgub, et peaaegu pooled lapsevanematest peavad lapsehoiukoha tasu võrreldes leibkonna sissetulekuga liiga suureks. Lastehoiu teenuse edasiarendamine on aga väga oluline vaesuse vastu võitlemisel, kuna aitab vähendada perede hoolduskoormust, suurendada perede suutlikkust ise toime tulla ning töö, pere ja isikliku elu ühitamist (Viies 2014).
- EL sõltumatute ekspertide võrgustik sotsiaalse kaasatuse alal leiab, et väga oluline meede, mida tuleks eelistada madalapalgaliste leibkondade vaesusrisi vähendamiseks, on üksikisiku tulumaksuvaba miinimumi tõstmine miinimumpalga lähedale või selle võrdseks (*Ibid.*).

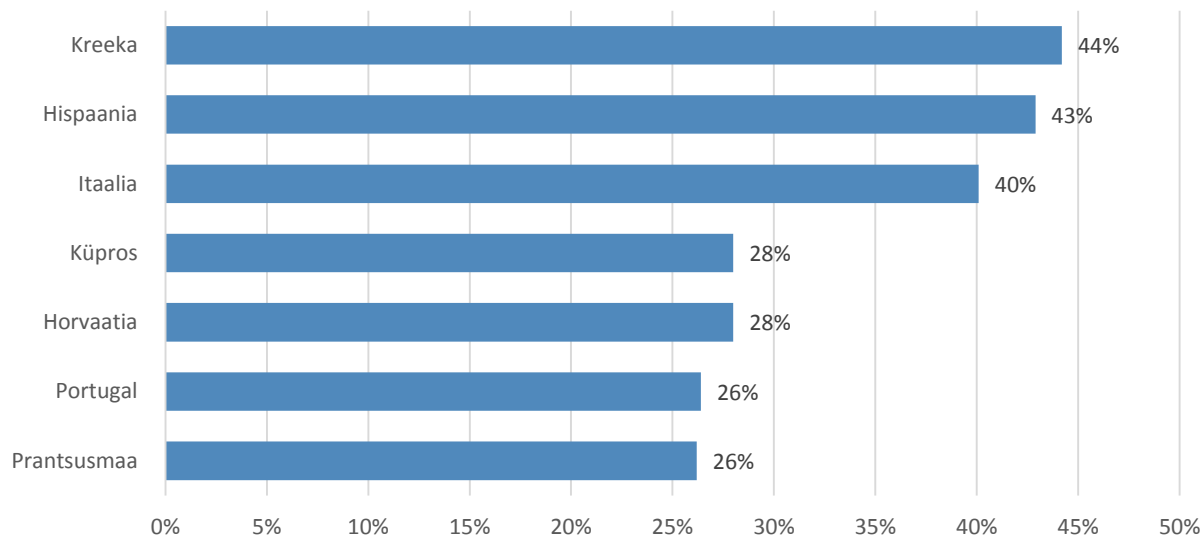
2.3 Teiste riikide praktika

2.3.1 Noored

Töötusega seotud probleemid on eriti teravalt tuntavad noorte seas – **Euroopa Liidus oli noorte (15-24 a) keskmine töötuse määr 2016. aasta seisuga 18%** (vrldl. Eesti 12,2% 2016. aasta seisuga), mis on küll langenud mõne protsendipunkti võrra võrreldes eelnevate aastatega, kuid püsib sellegi poolest terava probleemina (nüüd ja edaspidi statistilised andmed: Statista). Suurima noorte töötuse määraga riigid on 2016. aasta detsembri seisuga näidatud Joonis 4).

Eesti asub noorte töötuselt 24. kohal (12,2%). Joonis 4). Eesti asub noorte töötuselt 24. kohal (12,2%).

Joonis 4. EL noorte töötus (2016. aasta detsember, alla 25 aastased noored)



Kõige madalam on töötus Saksamaal (6,5%), Hollandis (10,2%) ja Tšehhis (10,7%). Saksamaa puhul tuuakse oluliste madalat töötuse määra tagavate teguritena välja naiste suurt hõivatust tööturul³ ja suurt nõudlust kohaliku toodangu järele,⁴ Tšehhi puhul on peamiseks põhjustajaks kiire majanduskasv.⁵

EL-i üleseid noorte töötuse põhjuseid tuuakse mitmeid (Quintini et al. 2007; Gomez-Salvador, Leiner-Killinger 2008; Nedeljkovic 2014; O'Higgins 1997):

- madal haridustase;
- omandatud kraadi/oskuse mittevastavus tööturu vajadustele;
- vähene eelnev töökogemus;
- madal motiveerituse tase otsida tööd ja/või täiendkoolitusi;
- noorte tundlikkus makromajanduslikele šokkidele (nt majanduskriis).

Kuna töötuse põhjused erinevad ka riigiti – peamisteks mõjuteguriteks majanduslik areng, ühiskonna üldine heaolu ja immigrantide osakaal – pole täpsemad üldistused võimalikud. Küll aga võib väita, et **noored on vanemas eas olevate töötutega võrreldes oma situatsioonile tundlikumad, vähem motiveeritud oma olukorda muutma ja reageerivad erinevatele**

³ <http://www.ibtimes.com/germany-unemployment-rate-record-low-euro-area-jobless-rate-5-year-low-2289780>

⁴ <https://www.bloomberg.com/news/articles/2015-12-01/german-unemployment-rate-falls-to-record-low-on-domestic-demand>

⁵ <http://www.radio.cz/en/section/business/low-unemployment-making-it-tremendously-difficult-for-czech-employers-to-find-staff>

toetusmeetmetele pigem neutraalselt või negatiivselt – fenomen, mille üks autor võttis kokku sõnadega: „Noori on erakordselt keeruline aidata“. (Gomez-Salvador, Leiner-Killinger 2008)

Teiste riikide praktikaid vaadates eristatakse laias laastus töötute noorte seas kahte sihtgruppi:

1. Noored, kes ei suuda/taha peale haridustee katkemist või lõpetamist tööd leida
2. Noored, kes kaotavad töö juba esimeste aastate jooksul peale tööle asumist

Mõlemad kogemused on noortele teravalt demoraliseerivad ja võivad lõppeda sotsiaalse kõrvalejäetusega (vt eespool ka NEET noored) ja tahtmatusega tulevikus enam tööd otsida. Esimese grupi noorte puhul võib pärast kooli lõpetamist Quintini et al. (2007) kohaselt tööle asumine võtta aega rohkem kui aasta – nii on see 50% kooli lõpetanud noortel Kreekas, Poolas, Itaalias ja Slovakkias. Parema heaoluga riikides nagu Taani ja Šveits on vastav määr 20%. Oluline on siinkohal märkida ka haridustaseme osatähtsust, näiteks Kreekas oli eelmisel kümnendil töötuse määr äsja kooli lõpetanud madalama kvalifikatsiooniga noorte seas 80%, nende kõrgemalt haritud eakaaslaste seas aga 45%. (Quintini et al. 2007) Seetõttu peetakse esimese grupi noorte puhul üheks **parimaks ennetavaks meetmeks koolist väljalangemise ja puuduliku hariduse omandamise ennetamist**, sh ka noorte julgustamist haridustee jätkamiseks, kuna töö mitteleidmise põhjuseks on enamasti just ebapiisav haridustase, mis ei vasta tööandjate ja tööturu nõudmistele või vajadustele. **Samuti on olulised koolitusprogrammid, mis vähendaksid tööandjate koormust koolitada ise enda uusi vähese kogemustega töötajaid.** (Quintini et al. 2007) Seejuures on aga oluline rõhutada, et lisaks programmile on hädavajalik ka n-ö **järeiprogramm, mis tagaks, et koolitatud noor ka tegelikult tööle saab** – uuringud näitavad, et programmid läbinud, aga ikka tööta jäänud noorte jaoks võib selline pettumus liiga suureks osutuda (O’Higgins 1997; Bell, Blanchflower 2011) ja kui noor on juba aastate pikkuse töötuse tagajärjel omandanud NEET-noore staatuse, on need mõjud kumulatiivsed ja palju pikemaajaliste negatiivsete tagajärgedega (Quintini et al. 2007).

Noored, kes kaotavad töö juba esimese aasta jooksul peale alustamist, langevad palju tõenäolisemalt nõiaringi, milles ajutised ja juhutööd vahelduvad töötuseperioodidega. EL-i riikide analüüs näitab, et äsja kooli lõpetanud noored asuvad kõige tõenäolisemalt tööle just ajutistel töökohtadel, mida võib tõlgendada kaheti: ajutine töökoht võib olla kas vahesamm püsiva töökohta leidmise teel või toimida takistusena, kuna palk on sellisel tööel reeglina madal ja karjäärivõimalused kehvad ning juba alustanud noor võibki jätkata vaid juhutööde tegemist. **Kuigi Euroopa riikide noortel on selge tendents liikuda edasi püsivate töökohtadeni, on see raskendatud riikides, kus on kõrgemad töötuse määrad ja vähesed toetussüsteemid noorte palkamiseks.** (Eurofound 2014; Quintini et al. 2007)

EL-is tuntakse tööturu parandamiseks ja elavdamiseks mõeldud meetmeid kui **active labour market policies ehk aktiivsed tööpoliitika** (lühidalt **ALMP-d**). ALMP-de tõhusust ja rolli töötute abistamisel on uuritud mitmete uuringute ja analüüside käigus, käesolevas peatükis on vaadeldud neist olulisimaid, sh ka erinevate meetmete rakendamisest koorunud olulisimaid õppetunde ja soovitusi.

ALMP-de all mõeldakse (Gomez-Salvador, Leiner-Killinger 2008):

- koolitusprogramme;

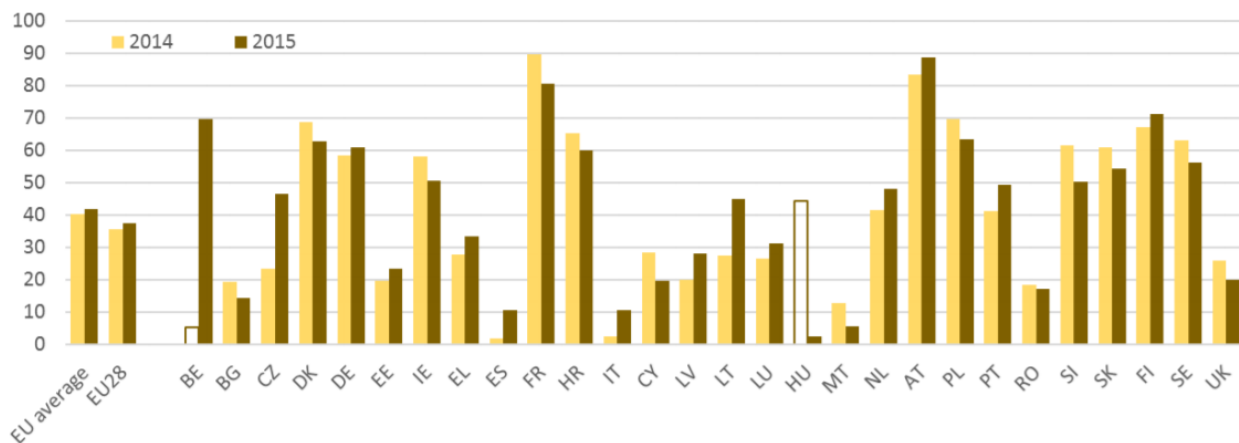
- töoinitsiatiivi või tööõudlust suurendavaid meetmeid, nt palgatoetused;
- riiklikke tööhõiveprogramme;
- mitmekülgset abi töö otsimisel.

EL-i riikides varieerub ALMP-desse investeeritud raha: 2007. aasta seisuga kulutati kõige rohkem Taanis (1,33% SKT-st), Belgias (1,08%) ja Saksamaal (0,97%); kõige vähem Itaalias ja Luksemburgis (0,5% SKT-st). (Gomez-Salvador, Leiner-Killinger 2008) Kuna veel aastal 2002 ei ületanud ühegi EL-i liikmesriigi kulutused isegi 0,5% künnist, on näha, et eelmise kümnendi algusest saadik on investeeringud sellesse valdkonda aina kasvanud (OECD Stat, Quintini et al. 2007).

Üheks populaarseks ALMP-ks on osutunud **noortegarantiid**, mis esmalt seati sisse Põhjamaades (Rootsis 1984, Norras 1993 ning Taanis ja Soomes 1996) ning on nüüdseks levinud üle kogu Euroopa ja kinnitatud kõigi EL-i liikmesriikidele poolt 2013. aastal. Euroopa Komisjoni definitsiooni kohaselt tagatakse noortegarantiiga, et „kõik alla 25-aastased noored (olenemata sellest, kas nad on registreeritud tööturuasutustes või mitte) saavad konkreetse kvaliteetse pakkumise 4 kuu jooksul pärast ametlike õpingute lõpetamist või töötuks jäämist. Kvaliteetne pakkumine võib hõlmata töökohta, väljaõpet, praktikat või täiendusõpet ning seda kohandatakse vastavalt konkreetsele vajadusele ja olukorrale“ (Euroopa Komisjon). Kvaliteetse pakkumise eelduseks on personaalse plaani koostamine noorele, mis kaardistab noore oskused ja vajadused.

Siiski ei ole noortegarantiid võrdväärselt edukad olnud kõikides riikides: märkimisväärne edu on garantiid saatnud Soomes, kus 2011. aastal said 83,5% noortest eduka tööpakkumise kolme kuu jooksul pärast enda töötuna registreerimist. Soome edu üks teguritest võib olla suur pühendumus eesmärgile – nimelt on ta üks vähestest riikidest, mis taotles oma tööpakkumise esitamise ajaks lühemat kolme kuulist tähtaega, ühes Rootsi ja Austriaga (Euroopa Komisjon). Mil määral Euroopa noortegarantiid on suutnud kaasata kogu NEET sihtgrupi noori (mitte ainult töötuks registreerunud noori), on toodud Joonis 5 (15-24 aastaste NEET noorte protsent).

Joonis 5. NEET noorte kaasatus noortegarantiidesse riigiti



Allikas: DG EMPL, Noortegarantii monitooringu andmebaas. NB! Vasakul toodud tulbad vastavalt EL-i keskmine määr ja EL28 määr. Tühjad tulbad tähistavad andmeid, mis ei ole võrreldavad 2015. aasta omaga, kuid

mis on toodud EL-i aruannetes 2014. aasta kohta. BE andmed puudutavad vaid Walloon'i piirkonda, HU 2014. aasta andmed peegeldavad vaid noorte töötute numbreid, kuna noortegarantiiga alustati 2015. aastal.

Nagu näha, on suurim edu saanud Taanit, Prantsusmaal, Austriat, Poolat, Soomet ja Rootsit, kõige väiksemad kaasamisnumbrid on Hispaanial, Itaalia ja Maltal. See näitab **noortegarantiide väga eriapalgelist iseloomu ja võimekust** kaasata erinevaid noorte sihtgruppe.

Kuna „Minu esimene töökoht“ keskendub eelkõige noorte kiiremale tööle aitamisele, sh ettevõtjate ja töötute noorte kokkuviiamisele, toome siinkohal välja, mis meetodeid on teised EL riigid rakendanud, et tagada **edukas koostöö kohalike tööandjatega** ja kaasata neid toetusmeetmetesse (Euroopa Komisjon; Euroopa Komisjoni juhtumiuuringud):

- **Hollandis** korraldatakse tööotsijate ja tööpakkujate võrgustumisüritusi, mille käigus kümme noort ja kümme tööandjat kohtuvad mitteametlikus ja lõõgastunud keskkonnas ning kasutades *elevator pitch* tehnikaid (s.o. lühike, tihti ajaliselt piiratud toote, teenuse, isiku vms tutvustus), tutvuvad üksteisega. Esmaste tulemuste põhjal on 42% osalenud noortest töö leidnud.
- **Hispaanias** on kasutatud isiklikku lähenemist: Gijóni linnas külastati pärast tööd otsiva noore tausta, soovide ja oskuste hindamist ettevõtteid isiklikult, et leida noorele sobivaim töökoht. Cartagena linnas palgati tööandjatele esindajad, kes külastavad nende ettevõtteid ja hoiavad üleval regulaarset isiklikku suhtlust, et olla alati teadlik ettevõtte pakutavatest töövõimalustest.
- **Iirimaa**l Ballymun'i linnas korraldatud tööturuprojekti käigus pakuti kohalikele tööandjatele „menüüd“, mille seast võib valida endale sobivaima viisi noortegarantiis osalemiseks (alates „kergetest“ variantidest nagu messidel ja kohtumistel osalemine, kuni rohkem pühendumist nõudvamateni, nt praktika- ja väljaõppekohtade pakkumine).
- **Suurbritannias** Croydon'i linnas värvati kohalike ettevõtjate seast mentorid, kes aitaks programmi kaudu tööotsijatel valmistada end ette tööotsinguteks, nt harjutada tööintervjuu situatsioone jms.
- **Leedus** Vilniuses viidi tööd otsivad noored isiklikult kohalike tööandjatega kohtuma. Paljudele noortele oli see esimene kord üldse tööandjatega vahetult suhelda, mistõttu see mõjus väga motiveerivalt ja suurendas noorte tahet tööle asuda. Pärast kohtumist läbisid noored 4 kuni 6 nädala pikkuse treeningprogrammi, mis koosnes tööpraktikast ja teoreetilisest õppes. Programm osutus osalejate seas väga populaarseks ja rohkem kui pooled osalejatest said ka selle käigus tööle.

Programmide rakendamisel noortele, eriti NEET noortele, tuleb silmas pidada ka nende suhestumist konkreetse algatusega. **Norras** Bergeni linnas on alates 2005. aastast edukalt ja häid tulemusi andvalt kasutusel kohanemisprogramm (d'Alessandro 2016), mis on küll suunatud peamiselt kolmandate riikide kodanikele, ent kuna ka selles on eesmärgiks inimeste tööturule või haridusse suunamine ning peamine sihtgrupp on alla 40-aastased noored, oleksid mitmed sealsed elemendid kohaldatavad ka NEET noorte puhul. Seepärast toome välja mõned elemendid Bergeni programmist, mida tasuks arvesse võtta mistahes muus keerulisele sihtgrupile suunatud tegevuses, nagu seda on antud hindamise puhul näiteks NEET noored.

- Bergenis programmis tegeletakse olulisel määral inimeste **enesehinnangu tõstmisega** ning erinevate tegevuste juures on oluline roll nii **füüsilisel kui psühholoogilisel toel**, nt psühholoogide, õdede, sotsiaaltöötajate ja psühhoterapeutide abil, kes viivad läbi nii individuaalseid kui ka grupisessioone.
- Programmi eelduseks on, et igal inimesel on võimalik edu saavutada ja oma eesmärgid täita. Sellest tulenevalt järgitakse programmi mitmetes elementides **personaalsed lähenemist**.
- Bergenis programmis on **tegevus mitmefaasiline**. Esimene faas on uutele elanikele kohustuslik (v.a. need, kellel ei esineks probleeme iseseisvalt tööturule või kooli minna). Esimese faasi läbinutest suundub üldjuhul tööle või õppima 40%, ülejäänud 40% sisenevad nõ **“teise võimaluse” faasi**, kus igale inimesele koostatakse **isiklik plaan** võttes arvesse kõiki inimese personaalseid vajadusi. Igale inimesele määratakse **tugiisik**, kes loob temaga isikliku kontakti ja usaldussuhte ning lisaks ka **mentor**, kes aitab jälgida inimese arengut ning eesmärkide saavutamist. Teise faasi läbinutest sisenes tööturule või kooli 2015. aastal 55% selles osalenutest.
- Programmi esimene faas kestab **2 aastat**, mis on aeg, mille jooksul inimene peaks omandama tööturule või haridusse sisenemiseks vajaliku keeleoskuse ning teadmised, näiteks läbi tööpraktika või vabatahtlikus tegevuses osalemise. Programmi “teise võimaluse” faas kestab vastavalt inimese isiklikele vajadustele. 80% teises faasis osalevatest inimestest on väikest last hooldanud või hooldavad emad.
- Programmis osalemine on **tasustatud** 15 000 NOK ulatuses ning sellelt summalt arvestatakse maha maksud, et inimene harjuks maksusüsteemiga. Olgugi et tasu on Norra elatustaset arvestades väike, võimaldab see keskenduda programmis osalemisele ja parimale ettevalmistusele tulevikus ilma abita hakkama saada. Programmile tehtud kulutõhususe analüüs näitas, et isegi kui programm on esimeses faasis kasulik 40% ja teises faasis 55% inimestele, on saadav tulu kokkuvõttes suurem kui programmi kohaldamise kulud.
- Bergenis näites on märkimisväärne rõhu panemine sellele, kuidas programmi olulisust sihtrühmale selgitatakse ning kuidas tegevustes osalema motiveeritakse, arvestades, et **inimese jaoks ei ole lihtne vastu võtta teadmist, et ta on nõ “abiprogrammi” sihtrühm**.

Järgmine edukas näide tööturumeetmest on 1998. aastal Suurbritannias alustatud ja ligi kümnendi kestnud **New Deal For Young People (NDYP)**. Programm oli suunatud 18-24-aastastele noortele, kes on saanud töötu abiraha rohkem kui kuus kuud järjest, et suurendada nende šansse tööd leida. NDYP-s osalemine oli kohustuslik ja protsess oli mitme-etapiline: esmalt määrati noorele isiklik NDYP nõustaja ja ta suunati nelja-kuulisse Gateway programmi, mille tulemusena valmis individuaalne kava noore tööle aitamiseks. Kui noor polnud nelja kuu lõpuks ikkagi tööd leidnud, oli tal neli valikut: riigitoetusega täiskohaga töö, täiskohaga õppimine või koolitusel osalemine, töö vabatahtlikuna või töö keskkonnakaitse töörühmas. Hoolimata valikust oli noorel jätkuvalt kohustus aktiivselt tööd otsida. Kui noor polnud ka teise etapi lõpuks tööd leidnud, sisenes ta Follow-Through etappi, kus pakuti intensiivset tuge tööotsinguil või abi mõne varasema etapi uuesti läbi tegemiseks. (Quintini et al. 2007; Wilkinson 2003)

Kõige märkimisväärsem NDYP juures oli suur tööandjate osalus – 2000. aastal osales programmis 60'000 tööandjat, mis kohustas neid kohtlema NDYP töötajaid võrdväärselt oma teiste töötajatega, võimaluse korral jätkama nende töö hoidmist pärast programmi lõppu ja pakkuma neile kvaliteetset, jõukohast tööd. Kui töötaja seda vajas, oli tööandjal ka kohustus pakkuda töötajale koolitusi, mis lõppeksid ametlike kvalifikatsioonide, sertifikaatide ja kutsetunnistustega. NDYP omakorda toetas tööandjat poole aasta jooksul 60 naelaga nädalas ja pakkus kuni 750 naela suurust toetust töötaja koolitamiseks. (Quintini et al. 2007; Wilkinson 2003)

Programmi mõju noorte tööhõivele on laias laastus hinnatud positiivselt – noorte töötuse tase vähenes ja noorte tõenäosus tööd leida juba pärast Gateway etappi oli 20% kõrgem (Blundell et al. 2001). Enim kasutati programmis riigitoetusega täiskohaga töö võimalust, kuigi selle üleüldine mõju pikaajalisema töötuse vältimisele oli kaduvväike. Programmis osalenud noored tõid ise kõige suurema plussina aga välja just **individuaalse nõustaja määramise** – isiklik suhe nõustajaga oli üks olulisi programmi edutegureid. Lisaks kiideti ka programmi paindlikkust lasta noortel ise valida endale sobiv töökoht; pakkuda noortele töökogemust, isegi kui nad ei jätkata valitud töökohal; ja võimalust omandada täiendavaid kvalifikatsioone ja kutsetunnistusi. (Blundell et al. 2001; Gomez-Salvador, Leiner-Killinger 2008; Jacob 2008; Quintini et al. 2007; Wilkinson 2003)

NDYP-le sarnase ülesehitusega programme on maailmas mitmeid, nt **Austraalia Mutual Obligation Policy**, mis kohustab rohkem kui kuus kuud töötut abiraha saajaid endale lisategevust otsima – kas poole kohaga töö, vabatahtlik töö, õppimine, täiendkoolitused või kogukondlik töö. Kuigi programm on näiliselt NDYP-le sarnane, jääb selles vajaka oluline aspekt: nimelt puudub igasugune jätkuprogramm, mis tagaks, et programmi läbinu ka realselt tööle saab. Samuti heidetakse ette kogukondliku töö suurt osakaalu – pelgalt lihttöö tegemine ei paku hilisemateks tööotsinguteks vajalikku kogemust ega kvalifikatsioone. (Quintini et al. 2007)

Samuti pakutakse Austraalias palgatoetust neile Austraalia tööandjatele, kes on valmis palkama või välja koolitama vähemalt kuus kuud töötut olnuid, kusjuures **15-24-aastaste noorte kaasamisel rakendub eriboonus**⁶. Samuti oli Austraalias 2009. aastal tegev programm, mille raames **alla 20-aastaste praktikale/tööharjutusele võtmist toetati 2700 euroga**, kusjuures vähem kui kolmandik rahast saadi pärast 3 kuud praktikat/tööharjutust ja ülejäänud pärast 9 kuud. (Nuorten yhteiskuntatakuu 2012)

Kuna töötuse ennetamine algab juba koolitasandil (vt ka eespool), on Skandinaavias välja töötatud mitmeid meetmeid ja programme, mis sekkusid juba siis, kui noor on veel kooliealine. Näiteks Rootsi programm **Unga In** (tlk. *noored sisse*), mis oli suunatud 16-24-aastastele õpiraskustega noortele, kellest paljudel olid ka psühhiaatrilised ja neuropsühhiaatrilised häired, osutus väga edukaks⁷. Programm võttis endale eesmärgiks luua noortele lõõgastunud ja vahetu keskkond (mugav diivanitega *lounge*), milles vesteldi grupiviisiliselt, kuid viidi läbi ka personaalseid intervjuusid. Nii nagu rõhutasid ka NDYP-s osalenud noored, oli personaalne nõustamine nende jaoks kõige kasulikum – **noored tundsid**,

⁶ <https://www.employment.gov.au/wage-subsidies>

⁷ <http://kunnskapsbanken.org/info-english>

et neil on olemas tugiisik, kes neist hoolib, ja nad pole vaid mutter kalgis ja anonüümses riigisüsteemis.

Ka **Soome** on Põhjamaadelt enda toetusmeetmete kujundamisel eeskuju võtnud: nimelt jälgides Taani “Ungepakke 2” eeskujul, mis on 05.09.2009 sõlmitud poliitiline kokkulepe noorte töötuse vähendamiseks, koosneb pakett **38 algatusest/tegevusest**, mille eesmärk on 15-17-aastased noored saada õppima või tööle. Üheks paketti kuuluvaks projektiks oli “Unge – godt I gang”, mis oli suunatud 18-29 aastastele töötutele – aasta jooksul testiti erinevate tugitegevuste ja tegevuste mõju noorte tööle aitamiseks – testist selgus, et toetavad tegevused omasid paremat mõju neile, kes olid ka pärast põhikooli haridusteed jätkanud. Tööotsingu käigus pakutud koolitused suurendasid ka madalama haridustasemega noorte tööle saamise võimalusi. (Nuorten yhteiskuntatalku 2012)

Hollandis on vastu võetud seadus “Act investing in young people” (tlk, „Noortesse investeerimise seadus“), mis kohustab maakondi pakkuma 18-27. aastastele kas töö- või koolituskohta või kombinatsiooni neist. **Kui noor võtab vastu koolituskohta, saab ta sotsiaaltoetust, kui võtab vastu töökoha, saab palka.** Kui ta ei võta ühtegi pakumust vastu, ei saa ta mingit tuge. (Nuorten yhteiskuntatalku 2012)

Prantsusmaal said kõik alla 26. aastaseid enne 2010. aasta suve palganud ettevõtjad **üheks aastaks töötaja pealt sotsiaalmaksuvabastuse**. Alla 50 töötajaga firmad said toetust, kui võtsid noore tööle lepinguga, mille ajal noor õppis samuti koolis ja mingi osa õppes toimus töökohal. (Nuorten yhteiskuntatalku 2012)

Kui käsitleda eraldi **palgatoetusi**, on erinevates Euroopa riikides neid kasutatud juba aastakümneid. Viimase kümnendi jooksul ja just noortele töötutele suunatud toetustest võib huvitavamate praktikadena välja tuua järgmised (Bördös et al. 2015):

- **Rootsis** vähendati 2009. aastaks noorte (18-26 a.) palkadelt kinni hoitavaid makse poole võrra;
- **Soome** on 2010. aastast alates lihtsustanud noorte palkamisega seotud administratiivseid protseduure ja pakub nõuetele vastavatele tööotsijatele vautšereid;
- **Suurbritannias** viidi 2012. aastal sisse uus meede rohkem kui kuus kuud töötuna olnud noortele, mille raames kaetakse 40% noore kuupalgast poole aasta jooksul;
- **Portugalis** võeti pärast majanduslangust kasutusele tervikväljamakse toetus (*lump sum subsidy*) ja kahe-aastane sotsiaalmaksu vabastus; 2012. aastal tehti toetusesse muudatused, mille kohaselt tasutakse nüüd kuus kuud töötuna olnute pealt 60% palgatoetust kombineerituna kutseharidusprogrammiga;
- **Belgias** pakutakse 2012. aastast alates palgatoetust ettevõtjatele, kes palkavad kõige kauem töötuna olnuid.

Tabel 4 võtab üldistatult kokku erinevad palgatoetuste võimalused lähtuvalt programmi või meetme tüübist, sihtrühmast jne.

Tabel 4. Kokkuvõte erinevatest palgatoetuste võimalustest.

Programmi/ meetme tüüp	Haare	Sihtrühm	Määr (% palga- määrast)	Kestus	Tingimuslikkus	Makse- mehhanism
Tööjõu- maksude vähendamine	Kõikidele	Kõik noored	Madal (max. 10%)	Ajutine või püsiv	Nõrk, peamiselt palkamiseks	Tööjõu- maksud
Palgatoetus puudust kannatavate noorte palkamiseks	Hoolikalt valitud, sotsiaal- töötaja valik	Puuduse käes kannatajad (pikaajalised töötud, madal haridustase)	Kõrge (50%)	12-24 kuud	Range (ei saa katkestada vmt)	Otsene makse
Töökogemuse programmid	Lai	Töötud	Kõrge (50% või rohkem)	3-6 kuud	Nõrk	Otsene makse
Toetused kahe- astmelistel tööturgudel	Lai	Töötud	Madal (10-15%)	24 kuud	Palkamine tähtajatu lepinguga	Varieerub
Kombinatsioon palkamise toetusest ja väljaõppest töökohal	Hoolikalt valitud, profili põhjal	Töötud (pikaajalised)	Keskmine (20-40%)	6-12 kuud	Väljaõppe pakkumine	Otsene makse
Eksperimentaal- programmid arengumaades	Lai	Varieerub	Kõrge (40-50%)	6 kuud	Nõrk	Vautšerid, otsesed maksed

Allikas: Bördös et al. 2015; autorite tõlge

Nagu näha, on ALMP-sid nii Euroopas kui mujal maailmas mitmeid, nad on eripalgelised⁸ ja erinevate fookustega, kuigi nende eesmärk on ühtne – vähendada noorte töötust. Nii palju, kui

⁸ Dokumendianalüüsi käigus leiti rohkem infot vaid Soomes rakendatava tegevuse “Minu esimene töökoht” sarnase meetme kohta. Soomes sõltub palgatoetuse kestus ning määr sellest, kui pikalt töötuna on olnud, mis on töötuse peamiseks põhjuseks (erialase kogemuse puudus, oma elu alustamine, vms) ja milliseid teisi TE-toimisto teenuseid kasutatakse (nt oppisopimuskoolutus). 2017.aastal on maksimaalseks palgatoetuse suuruseks 1400 eurot kuus, millele lisandub teatud protsent puhkuserahadest (http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html#Palkkatuencesto), noortegarantii raames on maksimaalne palgatoetus 700 eurot kuus, kuni 10 kuud (http://www.nuorisotakuu.fi/toihin/miten_saat_tyota/palkkatuki_ja_sanssi-kortti). Sõltuvalt töötuse kestusest on palgatugi 30-50% palgast (http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/sanssikortti/index.html), kusjuures töötuse kestust arvestatakse enam kui aastase töötuse puhul natuke pikema perioodi peale, nt 14 kuu jooksul 12 kuud on töötud olnud (http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html). Kui tööandja ei tea tegevuse tingimustele vastavaid palgamiseks sobilikke noori, võib TE-toimistost küsida soovitusi vastavate noorte

on eriilmeliste programmide hindamisel võimalik üldistada, võib kirjandusanalüüsi põhjal **kokkuvõtlikult tulevaste ALMP-de välja töötamiseks välja tuua järgnevad soovitused ja õppetunnid**, sihtrühmadena kõik “Minu esimene töökoht” tegevuse seisukohast olulised noorte sihtgrupid:

- Üheks suurimaks eduteguriks on **isiklik lähenemine noorele**. Nii enamus Euroopa noortegarantii programme kui ka näiteks Ühendkuningriikide NDYP kasutavad personaalseid nõustajaid ja koostavad noortele individuaalseid arengukavasid – see aitab noortel tunda end väärustatuna, pakub suuremat tuge ja aitab noortel keskenduda oma isiklikele eesmärkidele.
- **Tööandjate rahalisel motiveerimisel on pigem lühiajaline mõju**, mis ei ulatu toetuste lõppemise järgsesse perioodi.
- Oluline on keskenduda noortele **väljaõppe pakkumise võimaluste loomisele töökohas** – uuringud ja empiiriline kogemus on näidanud, et mida kõrgetasemelisem väljaõpe on, seda edukam see on.
- **Koolitusprogrammid peavad vastama turuvajadustele** ja/või kohalike tööandjate vajadustele ning soovitatavalt pädima ka diplomi või kursusetunnistusega.
- **Oluline on alustada sekkumisega juba varakult** – uuringud näitavad, et edu saadab programme, mis algavad võimalikult vara töötuseperioodi alguses, **kas siis kuue kuu künnisel või juba näiteks 90 päeva möödudes või isegi varem** (Rootsi ja Soome). Oluline on ka ennetustegevus, eelkõige noorte koolist välja langemise ennetamine.
- **Sihtgrupid tuleb selgelt määratleda** – vastavalt vajadusele on oluline eristada teismelisi ja noori täiskasvanuid ning grupeerida noori vastavalt omandatud haridusele ja varasemale töökogemusele.

osas (http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/sanssikortti/index.html). Eriteenuseid võib kasutada samaaegselt (http://www.nuorisotakuu.fi/jotain_muuta/nuorten_kuntoutus). Nt võib tööandja taotleda ka “töökstevalmistaja” tuge – tööandja ja töötegija, sh kaastöölise tugi ajaks, mil sõlmitakse töölepingut ja õpitakse teineteist, sh võimekust-vajadusi tundma - TE-toimisto ostab sel juhul teenuse sisse. Teenuse maksimaalne kestus on 50 tundi 12 kuu jooksul. Toe pakkuja aitab ka kolleegidel uue kolleegiga toime tulla ning aitab uuele töötajale sobivaid tööülesandeid leida (http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/tyohonvalmentajan_tuki/index.html). http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html#Palkkatuenkesto), noortegarantii raames on maksimaalne palgatoetus 700 eurot kuus, kuni 10 kuud (http://www.nuorisotakuu.fi/toihin/miten_saat_tyota/palkkatuki_ja_sanssi-kortti). Sõltuvalt töötuse kestusest on palgatugi 30-50% palgast (http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/sanssikortti/index.html), kusjuures töötuse kestust arvestatakse enam kui aastase töötuse puhul natuke pikema perioodi peale, nt 14 kuu jooksul 12 kuud on töötud oldud (. Kui tööandja ei tea tegevuse tingimustele vastavaid palkamiseks sobilikke noori, võib TE-toimistost küsida soovitusi vastavate noorte osas (. Eriteenuseid võib kasutada samaaegselt (. Nt võib tööandja taotleda ka “töökstevalmistaja” tuge – tööandja ja töötegija, sh kaastöölise tugi ajaks, mil sõlmitakse töölepingut ja õpitakse teineteist, sh võimekust-vajadusi tundma - TE-toimisto ostab sel juhul teenuse sisse. Teenuse maksimaalne kestus on 50 tundi 12 kuu jooksul. Toe pakkuja aitab ka kolleegidel uue kolleegiga toime tulla ning aitab uuele töötajale sobivaid tööülesandeid leida (http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/tyohonvalmentajan_tuki/index.html).

- Kõige edukamad on **kombineeritud programmid**, mis pakuvad mitmeid erinevaid teenuseid ja lasevad noortel valida erinevate võimaluste vahel. Kusjuures noortele lähenemine peaks samuti toimuma võimalikult mitmekülgset: e-teenused ja e-registreerimine, suunamine läbi teiste asutuste, isiklik kontakt (nt Ballymuni projektis mindi otse tänavale: noorsootöötajad kõndisid õhtuti linnas ringi ja löid otse kontakte noortega, suutes niiviisi kaasa haarata ka need NEET noored, kes varasemalt süsteemis registreeritud polnud) jpm. Oluline on mh ka **jätkuprogramm**, mis tagaks, et noor ka realselt tööle asub.
- Kui meetmeid luuakse tööandjatega koostöös, tuleb tagada nii **tööandjate vajadustele** vastamine kui ka nende kohustamine koolitada ja väärtustada oma uusi noori töötajaid. **Tööandjate kaasamine** meetmesse peaks samuti olema paindlik – kõige edukama kaasamise tagab isiklik lähenemine nii tööandjatele kui noortele, sh isiklike kohtumiste korraldamine tööandjate ja noorte vahel.

2.3.2 Kuni 8-aastaste lastega täiskasvanud

Kõige ülevaatlikum koondmaterjal töötutele lapsevanematele suunatud meetmetest Euroopa riikides on Riigikogu kantselei õigus- ja analüüsiosakonna samanimeline uuring aastast 2010 (alusallikateks MISSOC andmebaas, OECD 2009. aasta raport „Doing Better for Children: The Way Forward“ ja European Communities 2008. aasta uuring laste vaesusest jmt). Kuigi nende uuringute fookuses on laste vaesuse vähendamine, on laste vaesuse üks suurimaid ja otsesemaid põhjustajaid vanemate töötus ja/või leibkondade vähene sissetulek. Seetõttu on need uuringud antud sihtrühma olukorra ülevaatel olulised, kuna keskenduvad otseselt tööturgu ja töötutoetusi puuduvatele meetmetele. Et vältida juba analüüsis väljatoodu kordamist, keskendub see peatükk valitud silmapaistvamatele ja edukamatele näidetele EL-i riikidest – meetetele, mis on osutunud tõhusaks eelkõige just lapsevanemate tööle aitamisel. Kuna enamus **noortele suunatud meetmetest kattuvad noorte lapsevanemate sihtgrupiga (nt NEET noorte hulgas on üle 40% lastevanemaid)**, on spetsiifilisi noori lapsevanemaid puudutavaid analüüse noorte omadega võrreldes võrdlemisi vähe, mistõttu tuuakse siinkohal välja ainult valitud näited.

Soomes on sisse seatud mitmeid erinevaid toetusprogramme, meetmeid ja lisasoodustusi, et võimaldada väikelaste vanematel samuti tööturule siseneda ja/või seal tegutsemist jätkata, sh:

- Tuludeklaratsiooni esitades võimaldatakse tuludest töö- ja kodukoha vahel liikumiseks tehtavate transpordikulude mahaarvamist⁹ – soodustab mh madalapalgaliste ja osaaajaga töötajate tööle käimist;
- Mannerheimin Lastensuojeluliitto (*Lastekaitseliit*) – pakub soodustingimustel ajutist lastehoiuteenust juhaks kui lapsevanem peab nt kooli/tööle minema ja mingil põhjusel lapsel hoidjat pole, sh lapse haigestumise korral. Lastehoidjateks on Lastekaitseliidu poolt välja koolitatud ja taustakontrolli läbinud inimesed. Lapsevanem maksab hoidjale vaid netopalgat¹⁰;

⁹ [https://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Matkakulut/Asunnon_ja_tyopaikan_valiset_matkat\(31733\)](https://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Matkakulut/Asunnon_ja_tyopaikan_valiset_matkat(31733))

¹⁰ <http://www.mll.fi/vanhempainnetti/lastenhoito/>

- Populaarsust on kogumas teenus, kus haigete lapsele kutsutakse lapsehoidja koju, kusjuures teenuse eest maksab lapsevanema tööandja ning tööandjale on teenus maksuvaba¹¹;
- Mitmed töövahendusfirmad¹² tegelevad ka töötajate lühiajalise rendiga ehk juhul kui ettevõtte on lühiajaliselt kiirem periood, mõni töötaja jääb haigeks, jne, võetakse töövahendusfirmaga ühendust ja lähtuvalt tööandja nõuetest töötajale saadetakse inimene vastavasse ettevõttesse. Töötaja on aga töövahendusfirma palgal. Lisaks on mitmetes suuremates ettevõtetes sisse seatud süsteem, mispuhul palgataksegi n-ö varutöötajad, juhaks, kui tavatöötajad ei saa mingil põhjusel tööle tulla.

Üks ulatuslikumaid ja ambitsioonikamaid lapsevanemate tööle aitamise meetmeid Euroopas sai alguse **Walesis** 2015. aastal ning on suunatud noortele töötutele ja muidu majanduslikult mitteaktiivsetele lapsevanematele¹³. Kuna kohalikest uuringutest selgus, et noorte vanemate suurim tööle asumise takistus on probleemid lastehoiuvõimaluste saadavuse, sobivuse või vähesusega, keskendub meede eelkõige selle vajaduse leevendamisele. Skeemi raames **pakutakse vanematele mitmesugust tuge**, sh (nimekiri pole ammendav):

- Lastehoiukulude hüvitamine, kui vanem õpib, osaleb koolitusel või tööpraktikal;
- Lastehoiukulude hüvitamine 2 kuni 4 nädalat enne vanema tööle asumist, et anda lastele aega uue kohaga kohanemiseks;
- Kohalike lastehoiuvõimaluste kaardistamise tulemusena nende võimaluste loomine, kui neid on puudu;
- Tasuta sõimekoha pakkumine, kui vanema majanduslik olukord kvalifitseerib ta sellele jne.

Meetme eesmärgiks on 2015-2018 aasta jooksul aidata tööle või tööalasele koolitusele 6400 lapsevanemat.

Skeemi ülesehitus ja loogika allub juba varem EL-i riikide seas edukaks osutunud mudelile, nii nagu seda rakendatakse eelkõige Skandinaavia riikides – vanematele pakutakse igakülgset tuge ja lastehoiuvõimalused on mitmekülgsed ning taskukohased. Näiteks Rootsis, kus on enim töötavaid emasid võrreldes teiste EL-i riikidega, sõltub lasteaiatasu otse leibkonna sissetulekust ega ületa rohkem kui 3% perekonna igakuisest sissetulekust. Selle tulemusena käivad Rootsis 55% alla 3-aastastest lastest sõimes, 96% eelkooliealistest lastest lasteaias (EU 2016) ja üleüldine töötuse tase on üks EL-i madalamaid – vaid 6,4% (Trading Economics¹⁴). Samuti sõltub Soomes

¹¹ <http://yle.fi/uutiset/3-7811312> <https://hoivanet.fi/organisaatioille/sairaan-lapsen-hoito/>, <http://www.debora.fi/palvelut/organisaatioille/sairaan-lapsen-hoito>

¹² Näiteks <https://www.nordic.fi/fi/etsin-toita/tyonhakijoille>, <http://www.polarpro.fi/rekrytointipalvelut/>, https://www.eilakaisla.fi/palvelut/henkilostovuokraus/?gclid=Cj0KEQjAnvfDBRCXrabLl6-6t-0BEiQAW4SRUIRq4jZNmzgNX05wVWJi2-ufQyv3T6i3OALa5BC5EwaAl7_8P8HAQ, <https://www.manpower.fi/asiakas/fin/palvelumme/henkilostovuokraus/>, <http://baronalogistiikka.fi/palvelut/henkilostovuokraus/>

¹³ <http://gov.wales/newsroom/people-and-communities/2015/childcare-scheme-help-parents-into-work/?lang=en>

¹⁴ <http://www.tradingeconomics.com/sweden/unemployment-rate>

lasteaiatasu leibkonna sissetulekust, pere suurusest ja kas laps on lasteaias osa- või täiskoormusega.

2.4 Kokkuvõte ja järeldused

Dokumendianalüüsi põhjal võib väita, et uuringu kahe sihtrühma, **17-29-aastaste noorte ja alla 8-aastaste lastega vanemate puhul tuleks tööturumeetmete kavandamise seisukohast silmas pida mitmeid erinevusi**. Kui paljude noorte peamiseks väljakutseks on esmakordne sisenemine tööturule, mida takistavad nii vähene töökogemus, puudulik haridus kui ka madal teadlikkus tööturu toimimisest, siis lapsevanemad on enamasti tööturult eemale jäänud lastega seotud kohustuste tõttu. Varasem töökogemus on neil aga suure tõenäosusega olemas ning **peamiseks väljakutseks on seega seotuse säilimine tööturuga ja kvalifikatsiooni säilitamine kiiresti arenevas keskkonnas**. Noorte puhul rõhutatakse aga just praktilise töökogemuse saamise olulisust, mida „Minu esimese töökoha“ laadsed meetmed võimaldavad.

Erinevustest hoolimata on probleematika aga sarnane – **eesmärgiks on pakkuda sihtrühmadele abi tööle saamisel ja tööturule (taas)sisenemisel**, mistõttu „Minu esimese töökoha“ tegevuse laiendamisel väikeste laste vanematele põhimõttelist erinevust ei ole. Seda enam, et lisaks koolikohustuse eiramise, õpikeskkonna sobimatuse jms põhjustele on üheks peamiseks NEET nooreks kujunemise riskiks just laste sünd ja nendega kojujäämine. Enam tuleb ehk arvesse võtta seda, et **lastega vanemate puhul on põhiorhk naiste tööhõivesse tagasipöördumise toetamisel**, kuna naistel on suurem osa lapsekasvatamise koormusest ning tööturult pikalt eemal olemine mõjutab nende positsiooni ja konkurentsivõimelisust. Siinkohal tuleb tegevuse laiendamisel mõelda nii paindlike töövormide ja -aegade võimalikkusele kui ka lastehoiu kasutamise kaasaaitamisele, mis – nagu selgus ka välismaistest allikatest – on üks olulisi põhjuseid, miks lapsevanematel on tööturule (taas)sisenemine raskendatud. Täpsemalt on neid aspekte käsitletud ka peatükis 7.

Teisalt peab arvestama **tööandja vajadustega** ja pakkuma ka neile igakülgset tuge, et toime tulla uue töötaja koolitamise, tööle võtmise ja muude vajaduste katmisega (lastehoid jms). Lisaks sellisele toele tuleb tähelepanu pöörata ka tööandjate võimalikele eelarvamustele – analüüsist kajasid läbi eeldatavad raskused nii noorte töölevõtmisel, kuna nad vajavad rohkem tähelepanu ega oma kõiki vajalikke oskusi, kui ka lastega vanemate töölevõtmisel, kuna töö- ja eraelu sidumine võib nende arvates vähendada tööle pühendumist. Uuringute kohaselt (nt „Ettevõtjate kogemus alla 18-aastaste noorte tööle võtmisel“ ja „Töö- ja pereelu tasakaalu uuring“) pole sellistel eelarvamustel alust ning seda sõnumit peaks tugevamini levitama.

Teiste riikide kogemustele toetudes võib väita, et **töötud noored on üleüldiselt vähemotiveeritud tööle asuma, abi otsima ja isegi laskma end aidata**, mis teeb nende kaasamise sihtgrupina keeruliseks. Küll aga on välismaa praktika näidanud, et **edukad on taktikad, mis sisaldavad isiklikku lähenemist** – Ühendkuningriikide NDYP programmis osalevatele noortele määratud isiklikku nõustajat nimetatakse tihti kui kõige kasulikumat aspekti kogu meetmes, kuna isiklik suhe oma nõustajaga motiveerib noort, pakub suuremat tuge ja aitab noorel paremini välja selgitada oma töö- ja haridusalased eesmärgid. Isiklik lähenemine – isiklik nõustaja, tugiisik jms – on ka mitmete Põhjamaades sisse seatud meetmete

eduteguriks. Samuti on oluline eristada sihtgrupe ka noorte endi siseselt (teismelised vs noored täiskasvanud) ja tagada vajadusel sobivate jätkuprogrammide olemasolu.

Järgnevates peatükkides vaadatakse lähemalt Eesti noorte, sh kuni 8-aastast last omavate töötute ja NEET noorte tööturuolukorda ning tuuakse välja ekspertide, noorte ja tööandjate tagasiside Töötukassa poolt noortegarantii raames rakendatava tegevuse “Minu esimene töökoht” kohta. Nagu järgnevates peatükkides näha, on mitmed valdkonnaprobleemid sarnased dokumendianalüüsis välja toodule ning tuntakse puudust ka dokumendianalüüsis välja toodud ja mõningate riikide poolt juba rakendatavatest komponentidest või paindlikumast ning integreeritumast lähenemisest.

3 Ülevaade tegevuses “Minu esimene töökoht” osalenutest

Käesolevas peatükis antakse eraldi alapeatükkidena ülevaade tegevuses osalenud noortest, sh nende keskmisest töötasust, osaletud koolitustest ja koolituskuludest, ning tööandjatest. Samuti antakse ülevaade tegevust kasutanud tööandjatest. Peatükis vastatakse hindamisküsimustele 6 ja 8 (vt täpsemalt Metoodikaraportist).

3.1 Noorte osalus tegevuses “Minu esimene töökoht”

Käesolevas peatükis antakse täpsem ülevaade tegevuses osalenud noortest. Muuhulgas vastatakse järgmistele küsimustele:

- Kui palju noori on tegevuses osalenud (piirkondlikud erinevused ning sooline ja vanuseline jaotus)?
- Milline on keskmine töötasu esimesel ja teisel aastal (sh piirkondlik keskmine)?
- Milline on keskmise töötasu sagedusjaotus?
- Kui paljud on koolitusel osalenud?
- Mis valdkondades koolitusi alustati?
- Milline on keskmine koolituskulu ühe noore kohta?

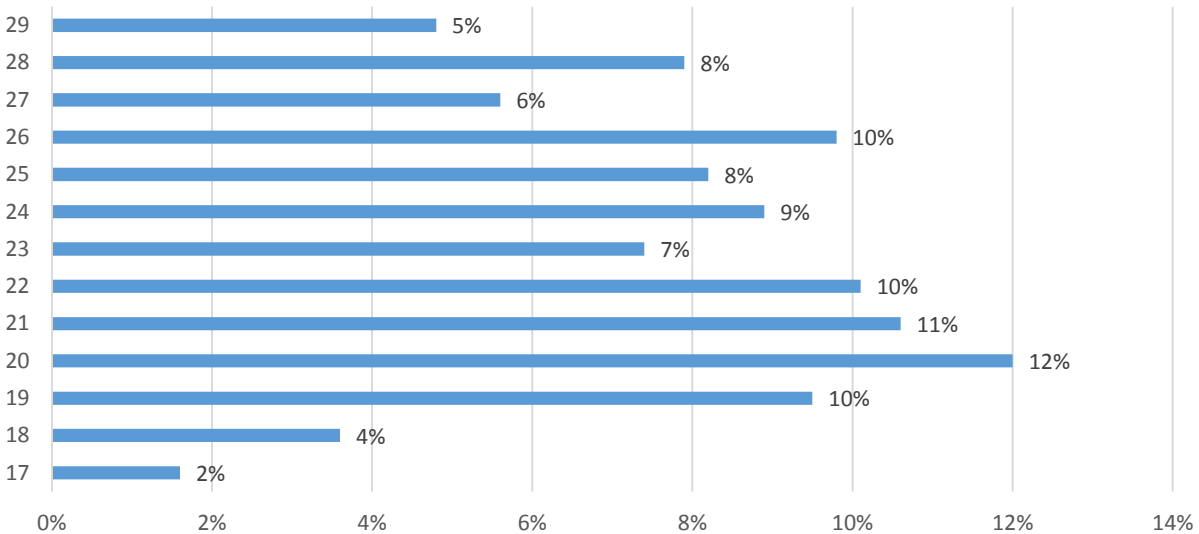
Hindamisküsimus nr 6. Kui palju noori on tegevuses osalenud (piirkondlikud erinevused ning sooline ja vanuseline jaotus)?

Vastavalt Hankija poolt edastatud tegevuse “Minu esimene töökoht” seireandmetele **on tegevuses osalenud 499 noort**, sh üks noor on astunud tegevusse kaks korda ehk siis **palgatoetusega on tegevusse astunud 500 korda**. Keskmiselt astutakse tegevusse 23-aastaselt (nii mediaan kui keskmine).

Kui seireandmete järgi on kuni 24-aastaseid tegevusse astunute seas 64% ja vanemaid 36%, siis ankeetküsitlusele vastanutest oli kuni 24-aastaseid 50% ja vanemaid 51%.¹⁵ Siinjuures tuleb silmas pidada, et küsitlusele vastanud märkisid enda vanuse küsitlusele vastamise hetkel, kuid seireandmed märgivad vanust tegevusse astumise hetkel. Kuigi vanuse puhul oleks täpne võrdlus seire- ja küsitlusandmete vahel nagunii keeruline tulenevalt selle ajalise nihke spetsiifikast, on erinevatel põhjustel, mis on täpsemalt kajastatud Metoodikaraportis, küsitluse tulemused kaalumata ja seega ei ole seireandmete ja küsitlusandmete võrdluses taotletud, et küsitlusandmed oleksid täpselt proportsioonis seireandmetega. Võrdlus andmete vahel on esitatud pigem informatiivsena. Joonis 6 on toodud tegevusse astunud noorte osakaal vanuse lõikes.

¹⁵ Seireandmed tegevuses osalenud noorte vanuste kohta täpsustusid alles käesoleva aruande valmimise järgselt. Kuna esialgsed andmed olid ebarealistlikud, siis vanuseliselt ankeetküsitluste tulemusi ei kaalutud. Küll aga vaadati läbivalt, kas ja mil määral eksisteerib vastuste puhul vanuselisi erisusi – erisuste olemasolul on see välja toodud. Vt täpsemalt Metoodikaraportist.

Joonis 6. Tegevusse astunud noorte jaotumine vastavalt tegevusse astumise vanusele seireandmete järgi seisuga 30.9.2016 (n=498, %)

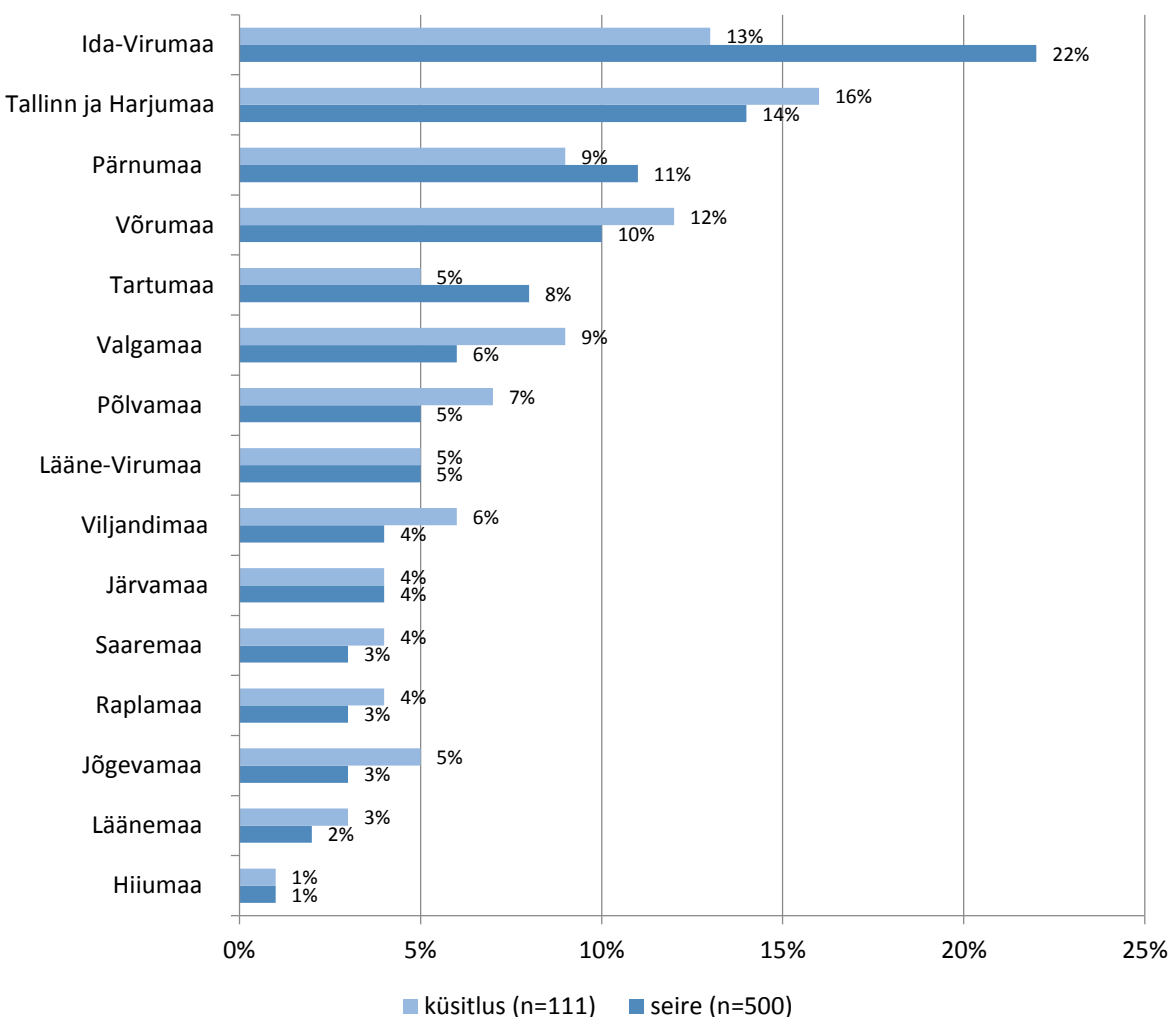


Tegevuse “Minu esimene töökoht” seireandmete kohaselt oli **tegevuses osalenute seas natuke rohkem naisi** – mehi on alustanud 47%, naisi 53%. Tegevuses osalenud noortele suunatud ankeetküsimustikule vastajatest oli mehi 36% ja naisi 64%, seega olid naisterahvad vastamises märkimisväärselt aktiivsemad, kinnitades tavapäraselt naiste suuremat aktiivsust uuringutes osalemises.

Seireandmete järgi oli tegevuses osalenutest **90% enne tegevusse astumist pikaajalised töötud**, mis tähendab noorte puhul üle 6 kuu töötud ning vaid 10% kuni 6 kuud töötud. Ankeetküsitlusele vastajatest oli ennast enne tegevusse sisenemist üle 6 kuu töötuks märkinud 41%; kuni 6 kuud töötuks oli märkinud 46% ja 13% ei osanud oma töötuks olemise perioodi valida. Nii suur erinevus seireandmete ja ankeetküsitlusele vastanute seas viitab sellele, et noored võisid kas teadmatuses või tahtlikult märkida enda töötuse perioodi lühemaks.

Piirkondlikult on **seireandmete kohaselt enim noori Ida-Virumaalt** – 109 noort ehk 22% kõikidest osalejatest. **Veebiküsimustikule vastanute seas olid Ida-Virumaa, Pärnumaa ja Tartumaa noored võrrelduna seireandmetega alaesindatud** (Joonis 7). Kuna seireandmetes on märgitud osaleja elukoha maakond, küsitluses on küsitud aga piirkondliku Töötukassa osakonna asukohta, on võimalik, et andmed ei vasta päris üks-ühele, kuid võib eeldada, et reeglina need kattuvad. Tegevuses osalenud noortele suunatud ankeetküsitlusele vastanutest 28% on märkinud oma elukohaks Tallinna, Tartu või Narva, 40% muu linna ning 32% maapiirkonna.

Joonis 7. Tegevuses "Minu esimene töökoht" osalenud noored piirkonna järgi, %

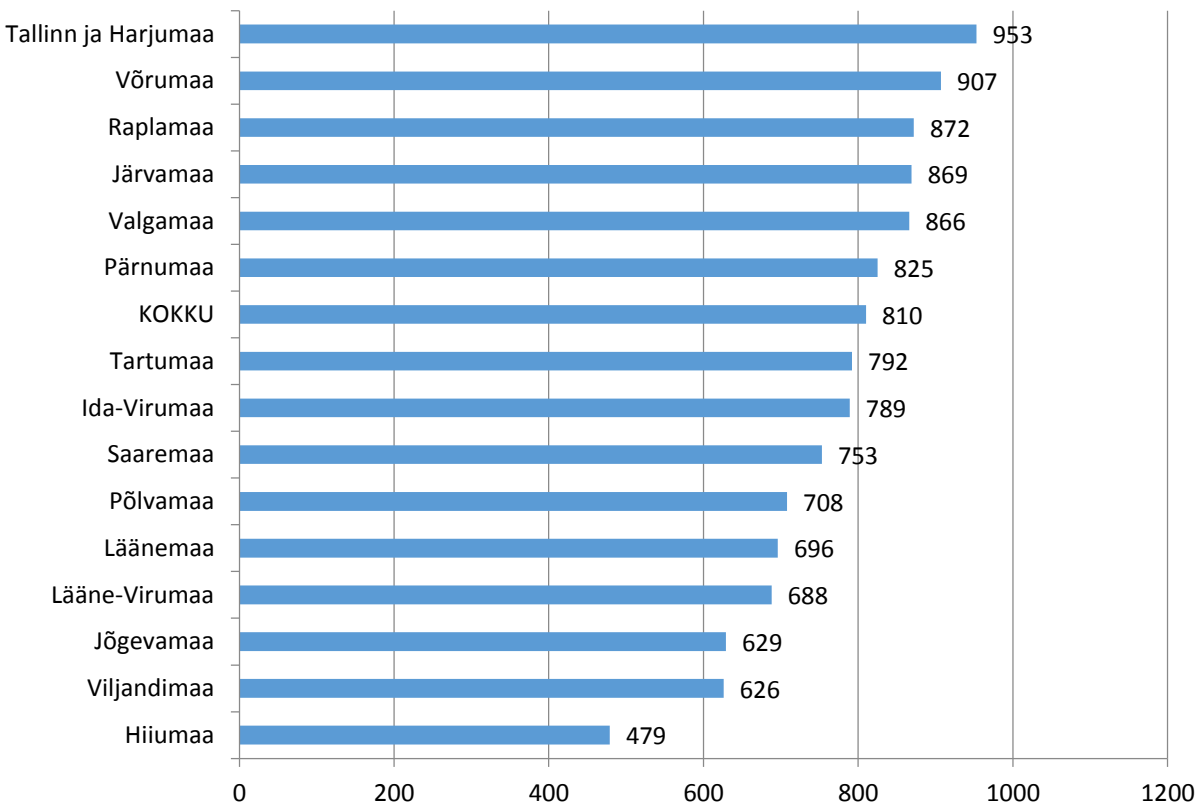


Hindamisküsimus nr 6. Milline oli keskmine töötasu esimesel ja teisel aastal (sh piirkondlik keskmine)?

Vastavalt Hankijalt saadud infole, saab Töötukassa palgatoetuse kohta andmed välja võtta eeldatava brutokuutasu **ehk palgaootuse** kohta tegevusega toetataval töökojal, seega eraldi esimese ja teise aasta kohta andmeid hindamise käigus ei olnud võimalik koguda. Keskmine eeldatav brutokuupalk meetmes osalemise ajal vahemikus 01.01.2015-30.09.2016 oli **810 eurot, sh naistel 737 ja meestel 892 eurot.**¹⁶ Vanuseliselt ei ole suuri erinevusi, kuni 24-aastastel oli eeldatav brutokuupalk 806 eurot, üle 25-aastastel (k.a.) 819 eurot. Kõrgeim oodatav brutokuutasu oli ootuspäraselt Harjumaal (Joonis 8), kuid mõnevõrra üllatavalt ka Võrumaal.

¹⁶Töötukassa poolt hindamise läbiviijale edastatud andmed.

Joonis 8. Tegevuse raames ajavahemikul 01.01.2015-30.09.2016 palgatoetusega tööle rakendunud noorte keskmine eeldatav brutokuupalk eurodes meetmes osalemise ajal piirkondade lõikes (Töötukassa andmed, n=500)



Allikas: Töötukassa

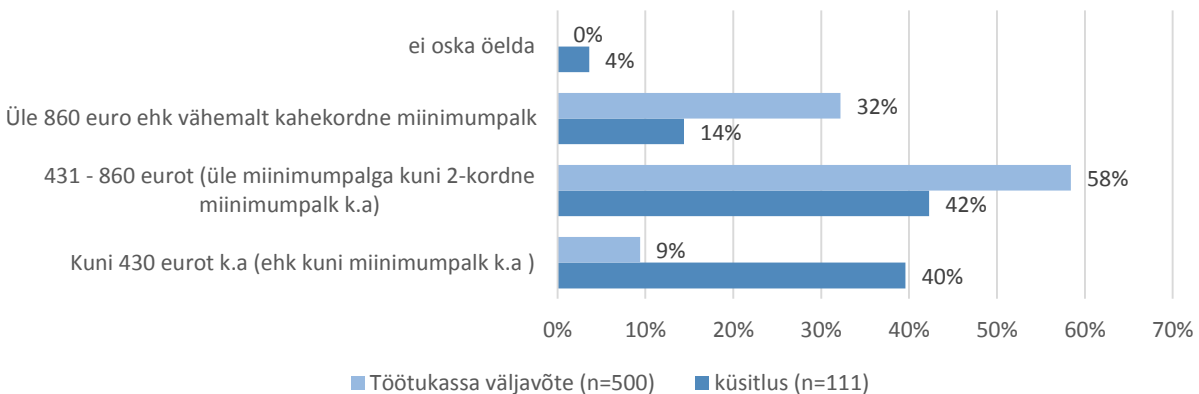
Ankeetküsitluses küsiti tegelikku palgavahemikku ja seetõttu ei saa tulemusi Töötukassa väljavõttega üks-ühele võrrelda, kuid ilmneb selgelt, **et tegevuses osalenud naiste palk on madalam kui meestel**. Viies üheks või kaheks meestest, kuid pool ehk 51% naistest on märkinud, et saavad/said kuni 430 eurost brutopalka, 30% meestest ja vaid 6% naistest märkis enda brutopalka suuruseks üle 860 euro kuus (n=111). Sarnaselt Töötukassa väljavõttele ei ilmne ka küsitlusandmete järgi vanusegruppide vahel olulisi erinevusi. Piirkondade lõikes palgavahemike eristamine küsitlusandmete alusel ei ole piirkondade erineva esindatuse tõttu ankeetküsitluse tulemustes põhjendatud. Kokkuvõttes nähtub, et tegevusse astumisel on eeldatav palk olnud oluliselt kõrgem, kui tegelikkuses palka saadi (Joonis 8, Joonis 9).

Ankeetküsitluse avatud vastustele ja tegevuses osalenud noorte ning tööandjate intervjuudele tuginedes oli tõenäosus palga langetamiseks teisel tegevuses osalemise aastal üsna väike, sest sellega kaasneks oht töötaja lahkumiseks. Samas tõid mõned intervjuueeritud ja ankeetküsitlusele vastanud noored välja, et nende töötasu oli vähesest töömahust tulenevalt oodatust väiksem. Seda kinnitab ka asjaolu, et kokku umbes kolmandik ankeetküsitlusele vastanud noortest lõpetas töölepingu tulenevalt tööandja majanduslikest raskusest (19%) või piisava töö puudusest (12%) (Joonis 59), kuigi ükski vastanud tööandja seda põhjust välja ei toonud.

Hindamisküsimus nr 6. Milline on keskmine töötasu sagedusjaotus?

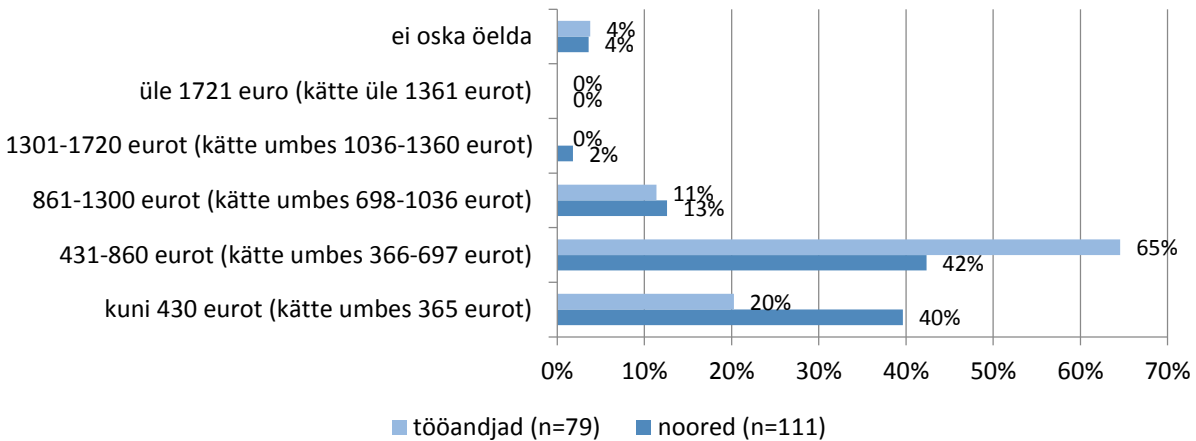
Töötukassast saadud andmetest nähtub, et enamiku tegevuses osalenute puhul oli eeldatavaks brutotöötasuks 1,5-2 kordne miinimumpalk (Joonis 9) ehk palgaootus oli võrdlemisi kõrge, arvestades, et tegemist on sihtgrupiga, kellel puudub erialane haridus ning töökogemus. Infot tegelike palgaandmete kohta Töötukassa väljavõtte põhjal hindamise läbiviijal ei olnud. Noorele tegelikult makstud brutotasusid uuriti ankeetküsitluses ja intervjuudes nii tegevuses osalenud noortelt kui ka tööandjatelt. Jooniselt (Joonis 9) nähtub, et tegevuses osalenud noortest ja ankeetküsitlusele vastanutest märkis enda brutopalgaks 40% miinimumi ehk kuni 430 eurot kuus, samas kui Töötukassa järgi oleks pidanud eeldatav brutopalk olema nii väike vaid 9% noortest.

Joonis 9. Eeldatava brutopalga (Töötukassa väljavõtte) ja ankeetküsitluses osalenute brutopalga võrdlus (tegevuses “Minu esimene töökoht” osalenud noored)



Ankeetküsitluses osalenud ja brutotöötasu puudutavale küsimusele (Kui suur on/oli Sulle tegevuse “Minu esimene töökoht” töökohal makstud brutopalk (palk enne maksude maha arvamist) kuus?) vastanud 111 noore ja 79 tööandja hinnang noore keskmisele kuu töötasule on kajastatud Joonis 10. Miinimumpalgast kõrgemat töötasu maksnud ettevõtjad olid ankeetküsitlusele vastamisel märkimisväärselt aktiivsemad. Peamine erinevus avaldub selles, et noored on vastanud 20 protsendipunkti võrra rohkem, et nad on saanud kuni 430 eurost brutopalka ja tööandjad on samavõrra rohkem vastanud, et nad on maksnud 431-860 eurost palka. Ettevõtte suuruse lõikes olulisi erinevusi ei ole, kui välja arvata, et kõige suurema töötajaskonnaga (üle 250 inimese, n=7) tööandjatest ei ole keegi märkinud noorele makstavaks palgaks miinimumpalka (kuni 430 eurot) ja on selle võrra rohkem märkinud palgavahemikku 431-860 eurot.

Joonis 10. Kui suur on/oli noorele tegevuse “Minu esimene töökoht“ töökohal makstud brutopalk (palk enne maksude maha arvamist) kuus? (tegevuses osalenud tööandjad ja noored, %)



Hindamisküsimus nr 6. Kui paljud tegevuses osalejad on koolitusel osalenud?¹⁷

Vahemikus 01.01.2015-30.09.2016 on Statistikaameti poolt edastatud andmetele tuginedes tegevuse raames koolitustel osalenud **vaid 6% tegevuses osalenutest ehk 32 inimest 30 tööandja juurest** ja kokku on koolitustoetust saadud 54-l korral. Silma paistavad Ida-Virumaa ja Harjumaa koos Tallinnaga, kust on koolitustel käinud mõlemast 8 inimest (Ida-Virumaal 12 avaldust, Harjumaal 17 avaldust). Lisaks võib välja tuua, et nooremate koolituskulusid on hüvitatud tihedamini – kuni 24-aastasest (k.a.) on osalenud koolitustel 19 inimest 29 korral, üle 25-aastasest (k.a.) on osalenud koolitustel 13 inimest 25 korral. Kõige selgemalt eristub aga koolitustel osalemine sooliselt: 11 meest on osalenud 17 koolitusel, 21 naist 37 koolitusel. Arvestades, et täiendõppe komponenti peetakse poliitikaülevaadetes palgatoetuste puhul hädavajalikuks ja enim mõju omavaks meetmeks (vt ka ptk 2), on asjaolu, et see ei ole tegevuses “Minu esimene töökoht” seni efektiivselt rakendunud, oluliseks väljakutseks. Põhjused peituvad suure tõenäosusega ka sihtgruppide väheses teadlikkuses antud komponendist ning hüvitiste süsteemi jäikusest sihtgruppide jaoks (nt võimalike koolituste valiku osas – vt täpsemalt ka ptk 5.1). Ankeetküsitluse järgi oli meeste ja naiste osakaal, kes ei osalenud ühelgi koolitusel, küllalt võrdne, vastavalt 63% ja 67%, küll aga oli **naisi, kes osales kolmel või enamal kursusel, meestest rohkem** – naistest osales 21%, meestest 10% kolmel või enamal koolitusel.

Kahe vanusegrupi lõikes olulisi erinevusi küsitlusandmete järgi ei ole. Tuleb tähele panna, et kõik küsitlusele vastanud noored ei pruukinud teada, kas osaletud koolituse hüvitas Töötukassa. Küsitlusandmed võimaldavad hinnata koolitustel osalemist ka rahvuse, lapse olemasolu ja tegevuse katkestamise alusel. Lapse olemasolu lõikes ei avaldu olulisi erinevusi, kuid rahvuse ja tegevuse katkestamise lõikes küll – eestlastest noortest ei ole ühelgi koolitusel

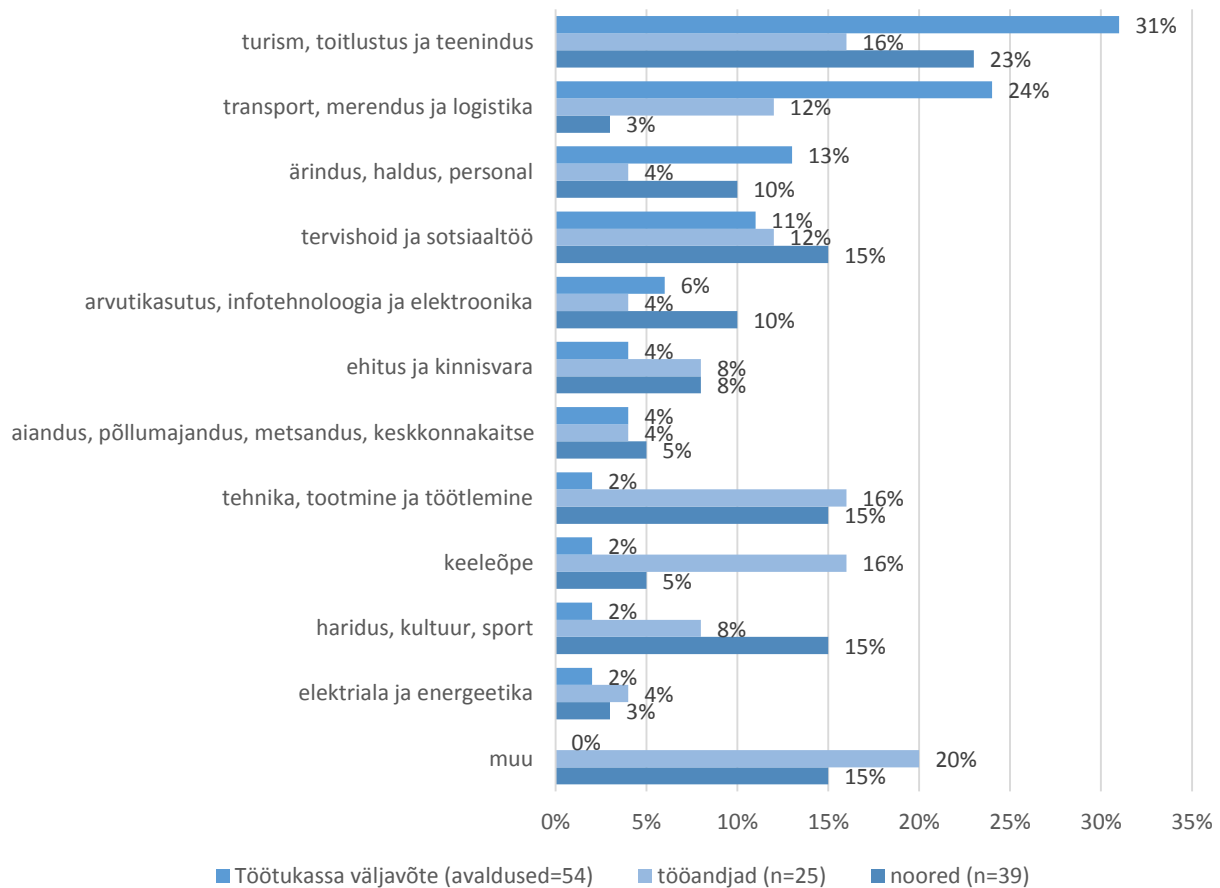
¹⁷“Minu esimene töökoht” Töötukassa poolt edastatud andmete järgi on koolitushüvitist saadud 52 korral ehk kahe võrra vähem kui Töötukassa esitatud täiendavate andmete järgi koolituskulude kohta, seejuures on mõlemast soost osaleja puhul üks avaldus puudu. Tõenäoliselt on viga andmete tõlgenduses.

osalenud 62% vastanutest (n=67), teisest rahvusest noortest aga 78% (n=11); neist, kes töötab samal töökohal, kus tegevuse alustamisel alustati, ei ole 56% ühelgi koolitusel käinud, nendest, kes ei tööta enam samal töökohal ehk on tegevuse katkestanud, ei osalenud ühelgi koolitusel 77%.

Hindamisküsimus nr 6. Mis valdkondades koolitusi alustati?

Joonis 11 on esitatud koolituse valdkonnad nii seireandmete kui ankeetküsitluste järgi. Ankeetküsitluse andmed toetuvad vastanud noorte ja tööandjate arvule, seireandmete aluseks on koolitusavaldused ehk mõne inimese kohta on mitu avaldust. Lisaks said küsitlusele vastajad valida variandi „muu koolitus“, seireandmetes sellist valikut ei olnud. Tulenevalt erinevast metodoloogiast on erinevused seire- ja küsitlusandmete vahel oodatavad. Tegevuses osalenud noorte ja tööandjate vastused on oodatavalt sarnasemad, suurem erinevus paistab silma keelekoolituse puhul, mida tööandjad on noortest rohkem märkinud, kuid tegemist võib olla juhusliku erinevusega. **Seireandmete kohaselt toimus enim koolitusi turismi, toitlustuse ja teeninduse (17) ning transpordi, merenduse ja logistika (13) valdkondades** (Joonis 11). Enim kasutatud koolituste valdkonnad on ootuspärased, arvestades, et kõige rohkem tegevuses osalenud tööandjaid tegutseb kaubanduse, teenuste, ehituse ja hotellindusega seotud valdkondades (Joonis 14). Enim noori märkis ankeetküsitluses saadud koolituse valdkonnaks samuti turismi, teeninduse ja toitlustuse valdkonna (23%). Tootmise, keeleõppe, hariduse, kultuuri, spordi ning energeetika valdkondades on toimunud vaid üks koolitus.

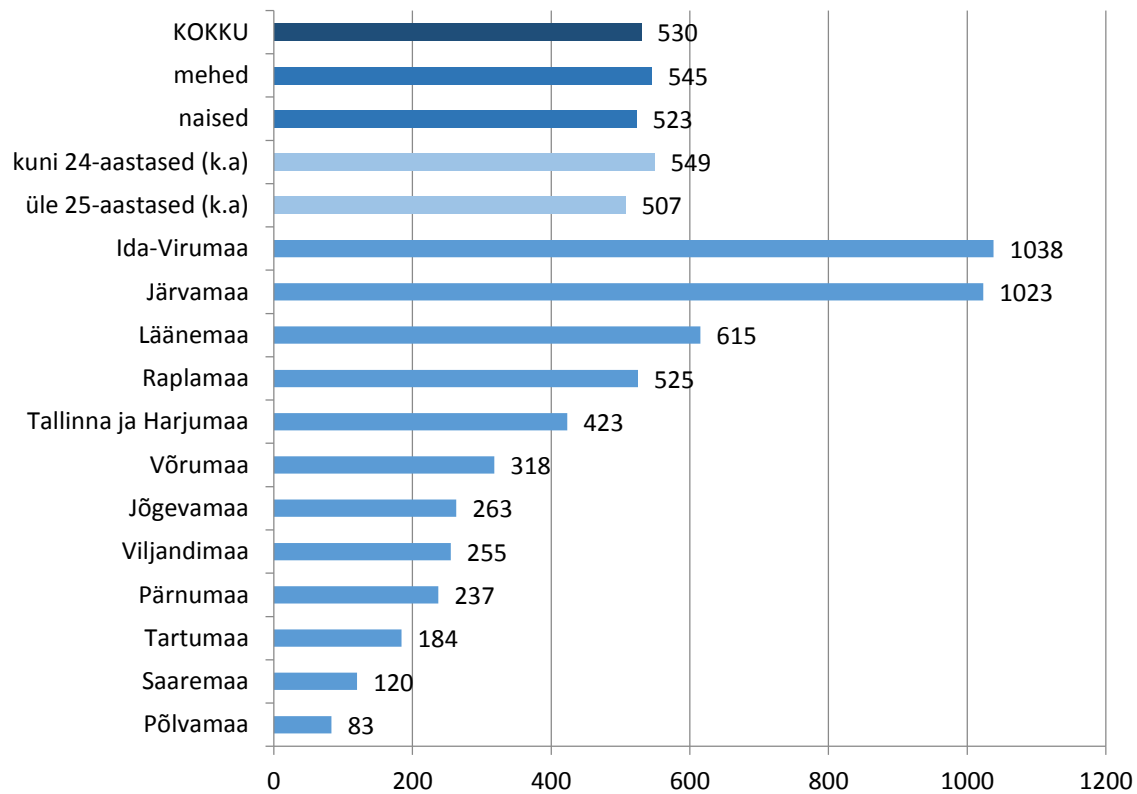
Joonis 11. Koolituse valdkonnad (Töötukassa väljavõtte; tegevuses osalenud noored ja tööandjad, %)



Hindamisküsimus nr 6. Milline on koolituskulu ühe noore kohta?

Keskmine hüvitatav koolituskulu oli Töötukassa seireandmete kohaselt 530 eurot, varieerudes küllalt palju, olles alates 83 eurot koolituse kohta Põlvamaal kuni 1038 eurot koolituse kohta Ida-Virumaal (Joonis 12). Soo ja vanuse lõikes koolituskulu nii palju ei varieerunud. Küsitluses koolituskulu kohta ei küsitud, kuna eeldati, et potentsiaalsed vastused on liiga hinnangulised, et pakkuda seireandmete taustal lisandväärtust.

Joonis 12. Keskmine koolitushüvitise summa soo, vanuse ja Töötukassa maakondliku osakonna lõikes (statistika avalduste järgi, Töötukassa andmed, eurodes)



3.2 Ettevõtete osalus tegevuses „Minu esimene töökoht”

Hindamisküsimus nr 8. Kui paljud tööandjad on tegevust kasutanud (piirkondlik jaotus, tegevusala, ettevõtte/asutuse suurus)?

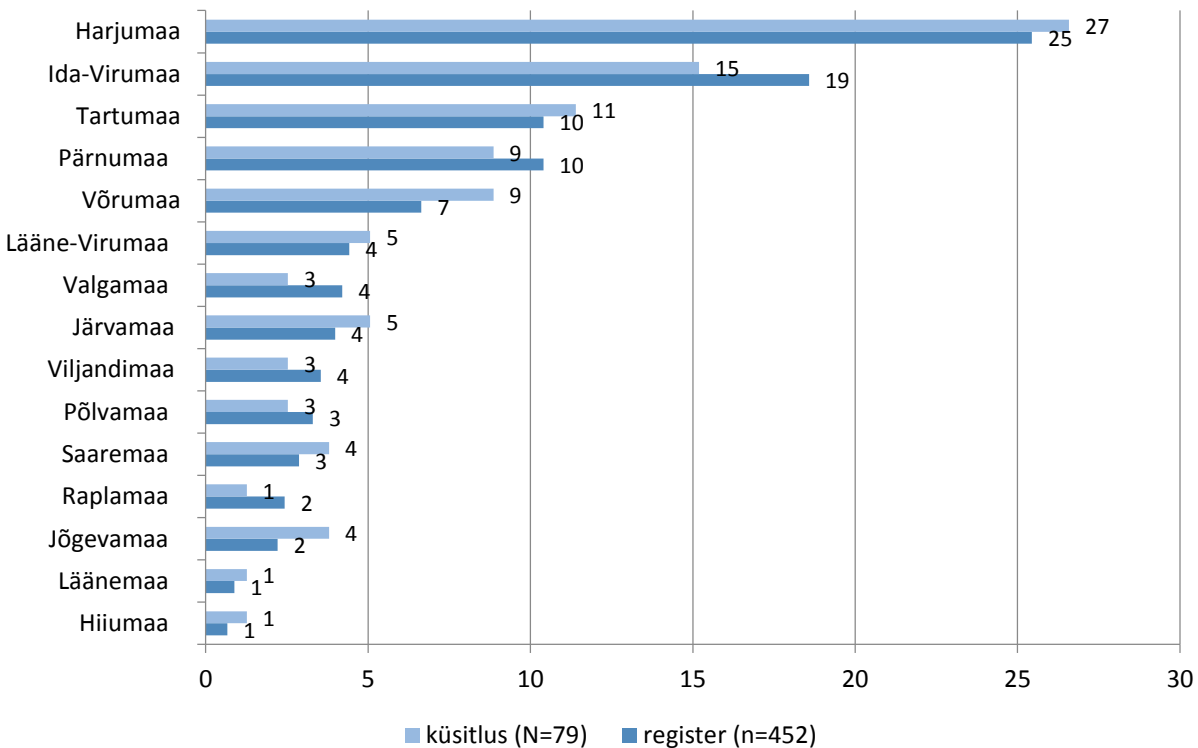
Hankija poolt 01.11.2016 edastatud väljavõtte järgi on tegevuses „Minu esimene töökoht“ osalenud **452 tööandjat**, neist 88 alustas veebiküsimustikule vastamisega ja 79 vastas kõikidele küsimustele. Tegevuses osalenud tööandjate osas otsiti Äriregistrist andmed (müügitulu ja töötajate arvu kohta leiti andmed 321 tööandja kohta, 131 kohta puuduvad andmed seisuga 7.12.2016). **Keskmine müügitulu ettevõtte kohta on 5 381 103 eurot ja mediaanmüügitulu on 207 560 eurot**¹⁸. Keskmise müügitulu viib kõrgele asjaolu, et kahe tööandja müügitulu on üle 300 miljoni euro. **Keskmiselt töötab ühe ettevõtte juures 59 töötajat, mediaantöötajate arvuks on 6 inimest**, sh on **59,2% tööandjatest 1-9 töötajaga**, 23,7% 10-49 töötajaga, 11,5% 50-249 töötajaga ja 5,6% üle 250 töötajaga. Keskmine töötajate arvu

¹⁸ Üldjuhul on müügitulu ja töötajate arvu puhul tegu 2015. aasta andmetega. Mõnel ettevõttel olid aga vanemad andmed või puudusid üldse. Vt täpsemalt Metoodikaraportist.

viib kõrgele asjaolu, et suurimate tööandjate juures töötab üle 2000 inimese. **Ankeetküsitlusele vastanud tööandjatest 85% oli käive kuni miljon eurot, üle 50 miljonise käibega oli vaid üks tööandja.** Ankeetküsitlusele vastanud tööandjatest oli 52% 1-9 töötajaga, 31% 10-49 töötajaga, 8% 50-249 töötajaga ja 9% üle 250 töötajaga. Seega on üldine jaotus töötajaskonna suuruse lõikes Äriregistri ja ankeetküsitluse andmete alusel sarnane, ankeetküsitlusele on vastanud mõnevõrra enam suuremad tööandjad.

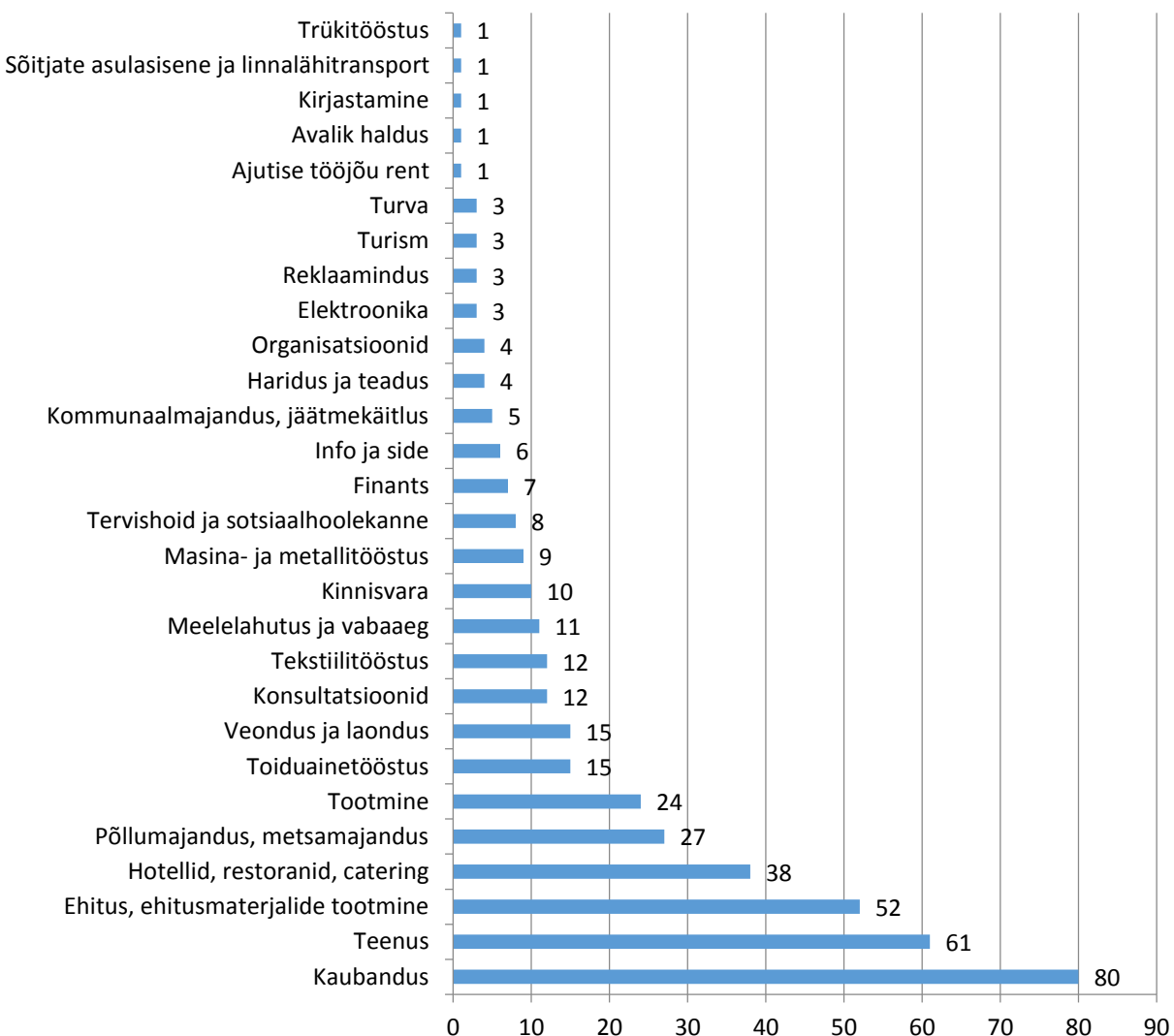
Kui vaadata jooniselt (Joonis 13) tegevuses osalenud tööandjate asukohta maakonna/piirkonna järgi, siis Äriregistri andmete järgi on tegevuses osalenud tööandjaid kõige enam – ligi veerand – Harjumaa (koos Tallinnaga), seejärel Ida-Virumaalt, Tartumaalt ja Pärnumaalt, kõige vähem on osalenute seas Hiiumaa tööandjaid. Ankeetküsitlusele vastanute osakaal peegeldab seda jaotust.

Joonis 13. Osalenud tööandjad maakonna lõikes (register ja küsitlus, %)



Äriregistrist leitud andmete järgi (Joonis 14) on tegevuses osalenud tööandjate levinuimad tegevusalad järgmised: kaubandus, teenused, ehitus, hotell ja majutus, ning seejärel põllumajandus ja metsandus ning tootmine. Seega on kõige enam tegevuses osalenud **teenuseid pakkuvad ja ehituse ning tootmisega tegelevad tööandjad.**

Joonis 14. Tegevuses osalenud tööandjad sektori järgi Äriregistri andmete alusel (35 tööandja sektor ei olnud märgitud), n=417



Ankeetküsitluses osalenud tööandjatest märkisid enda tegevusvaldkonna vaid 59 tööandajat ehk 75% kõigist tööandjatest. Tegevusvaldkonnast teada andnud tööandjad märkisid kõige enam enda valdkonnaks kaubanduse (19%), majutuse ja toidlustuse (17%), tervishoiu ja sotsiaalhoolekande (15%), töötleva tööstuse (14%) ja ehituse (10%) (Joonis 15). Kui välja arvata tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonna suurem esindatus ankeetküsitlusele vastanute seas, siis on üldiselt tööandjate tegevusvaldkonnad sarnased registriandmetele (Joonis 14 ja Joonis 15).

Joonis 15. Tegevuses osalenud tööandjad tegevusala järgi (küsitlus, n=59)



4 Tegevuse asjakohasus

Käesolevas peatükis vaadatakse lähemalt tegevuse “Minu esimene töökoht” sihtrühmade – noored ja tööandjad – ning Töötukassa esindajate hinnangut tegevusele, sh selle tingimuste asjakohasusele. Tegevuses osalemine eeldab, et noor vastab kõigile järgmistele tingimustele korraga¹⁹:

- on olnud töötuna arvel järjest vähemalt neli kuud ega ole leidnud tööd;
- vanus 17-29-aastat;
- puudub erialane haridus (on alg-, põhi- või üldkeskharidus);
- ei ole töökogemust või on see lühiajaline (on viimase kolme aasta jooksul töötanud vähem kui aasta või on kokku töötanud vähem kui kaks aastat);
- tööleping temaga sõlmitakse tähtajatult või vähemalt kaheks aastaks.

Tegevuse kaudu tingimustele vastavat noort palgates hüvitatakse tööandjale esimesel aastal 50% töötaja palgast ning esimese kahe aasta jooksul on võimalik taotleda töötajale koolitustoetust kuni 2500 euro ulatuses. Koolitused tuleb eelnevalt kooskõlastada Töötukassaga ning esialgu peab nende eest maksma tööandja - kulu hüvitatakse tagantjärele.

Iga käesoleva peatüki alapeatükk keskendub erinevale tegevuse “Minu esimene töökoht” kriteeriumile ning tingimusele – tuuakse välja kõigi osapoolte, sh dokumendialüüsid tulenevad hinnangud kriteeriumitele ja tingimuste asjakohasusele ning vajadusel soovitud nende muutmiseks. Iga kriteeriumit puudutava alapeatüki lõpus on toodud hinnang vahehindamise käigus kogutud eriosapoolte soovitudele ning nendest tulenevalt uuringu läbiviija hinnang tegevuse asjakohasusele. Alapeatükkides on analüüsitud ka noorte ja tööandjate tegevuses osalemise motivaatoreid ning takistusi. Seega **vastab käesolev peatükk hindamisküsimustele 1-2 ja osaliselt ka hindamisküsimusele nr 3** (vt täpsemalt Metoodikaraportist).

Tabel 5 annab ülevaate hindamises osalenud sihtrühmade hinnangust tegevusele “Minu esimene töökoht” ja selle tingimuste asjakohasusele. Erinevate osapoolte hinnang tegevuse tingimustele on põhjalikumalt kajastatud järgmistes alapeatükkides. Joonis 70 (Lisa 1) annab ülevaate tegevuses osalenud tööandjate hinnangutest tegevuse “Minu esimene töökoht” kriteeriumitele.

¹⁹ Tööturuteenuste osutamine tagamaks paremaid võimalusi hõives osalemiseks. Toetuse andmise tingimuste abikõlblikkuse periood 01.11.2014–31.12.2020. Kinnitatud Tervise- ja tööministri 4.12.2014 käskkirjaga nr 222. Loetelu on täiendatud, tuginedes Töötukassa esindajatega läbi viidud intervjuudele.

Tabel 5. Hindamise sihtrühmade hinnang tegevusele “Minu esimene töökoht” ja selle tingimustele

	Asja- kohasus üldiselt	Töötuna arvel- oleku kestus	Puuduv erialane haridus	Puuduv või vähene töö- kogemus	Tähtajatu või vähemalt kahe-aastane tähtajaga leping	Vanus	Palga- toetuse määr ja maksmise kestus	Koolitus- kulude hüvitamise suurus
Töötukassa	+	Pigem liiga pikk ja jäik	Eriala ebaõige valik	+	+	16 kui kooli- kohustus täidetud; mitme lapsesega järjest kodusolek	+	+
Noored	+	Pigem liiga pikk ja jäik	Erialaga mittesobiv töösoov/ võimalus; teooria vs praktika	Eriala vahetus, varasem kogemus teisest riigist, pikalt tööturul eemal	Tulevik teadmatu, soovimatus nii pikaks ajaks siduda; töö sobivuse ebakindlus	29+; mitme lapsesega järjest kodusolek, eriala vahetus	+ mõjutab ainult tööandjat	+ kitsendavad nõuded, võimalused koolituste valikuks, vähene teadlikkus
Töö- andjad	+	Pigem liiga pikk	Eriala vahetus; teooria vs praktika	Eriala vahetus	Töö olemasolu; katseaja ja osaajaga töö võimalus (vähene teadlikkus)	Mitme lapsesega järjest kodus olek	+	+ sisekoolitused mentori tasustamine, vähene teadlikkus
Eksperdid	+	Liiga pikk	Teooria vs praktika; paindlikkus	Eriala vahetus	Katseageg; tulevik teadmatu	16 kui koolikohustu- s täidetud; mitme lapsesega järjest kodus olek	+	+ sisekoolitused mentori tasustamine

Allikas: Intervjuude, ankeetküsitluste ja fookusgruppiintervjuude tulemustele tuginedes hindaja koostatud. “+” märgib üldist rahulolu; märksõna viitab rahulolematuse põhjustele ja arenguvõimalustele.

Hindamisküsimus nr 1. Millised tegurid motiveerivad tööandjaid tegevuses osalema?

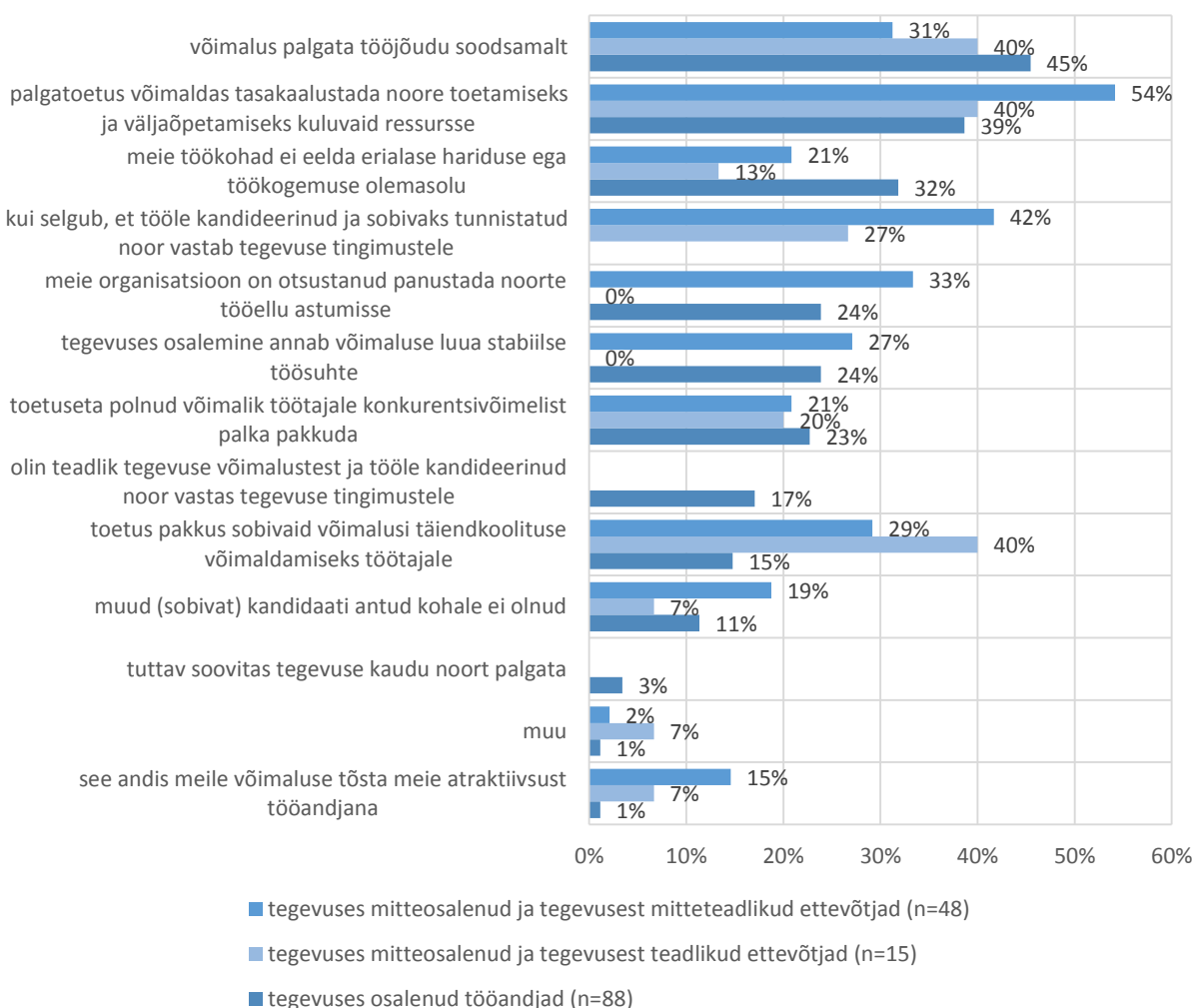
Kõik hindamises osalenud leidsid, et tegevus on oma eesmärgilt asjakohane (Tabel 5)

– lihtsustab noortel töökogemuse saamist ning motiveerib tööandjat värbamisel eelistama vähesema töökogemusega noort. Tegevuses osalenud ja mitteosalenud **tööandjate** ankeetküsitluse vastused näitavad, et **palgatoetus ja koolitushüvitis motiveerivad eelistama kogemusteta ja erialase hariduseta noori.**

Töötukassa poolt tegevuses osalenud tööandjate seas läbi viidud küsitluse aruandest pärit tsitaat ilmestab väga hästi ka käesolevas hindamises osalenud tööandjate hinnangut tegevuse asjakohasusele: „*MTÜ-le on esimese töökoha teenus väga oluline, sest see leevendab kogemusteta noore värbamisega seotud kulusid. Loodame, et teenus jätkub ka peale EL toetuste perioodi lõppemist.*“

Nagu Joonis 16 näha, on tööandjate peamiseks tegevuse võimaluste kasutamise motivaatoriteks finantsilised hüved – palgatoetuse abil tööjõu soodsamalt palkamine ja tehtavate koolituskulude ning väljaõppele kuluvate ressursside tasakaalustamine. Asjaolu, et tööandjad pidasid üheks olulisemaks tegevuse kaudu noore palkamise motivaatoriks noore väljaõppele kuluvate ressursside tasakaalustamist, kinnitab dokumendianalüüsiski välja toodud – **tööandjad näevad noori kui riskantset töötajate gruppi, kelle töölevõtmine on tavapärasest kulukam**. Ka intervjuud valdkondlike ekspertide ning tegevuses osalenud ja mitteosalenud tööandjate esindajatega näitasid, et noorte ja kogenumatute töötajate puhul kulub palju ressursse tööharjumuse tekitamiseks ja töövõtete õpetamiseks ehk noore palkamise soodustamine palgatoetuse ja koolitushüvitise abil on asjakohane.

Joonis 16. Millistel põhjustel palkasite/palkasite tegevuse „Minu esimene töökoht“ raames oma ettevõttesse/asutusse vähese töökogemusega ja erialase hariduseta noori?



Tegevuses osalenud tööandjate ankeetküsitluse vastused näitavad, et **palgatoetus ja koolitushüvitis on eriti olulised nendele tööandjatele, kes palkasid spetsialistiametnikke**. Spetsialistide palkajad valisid teistest enam tegevuses osalemise põhjustena selle, et palgatoetus võimaldas tasakaalustada noore toetamiseks ja väljaõpetamiseks kuluvaid

ressursse (60%, n=12; teiste palkajatest 33%, n=67), näidates, et kõrgemaid oskuseid-kogemusi eeldavate töökohtade puhul on tegevuse potentsiaalne toetuse tühikulu väiksem, kui vähemaid oskuseid nõudvate töökohtade puhul. Spetsialistide palkajad valisid sagedamini ka selle, et toetuseta polnud võimalik töötajale konkurentsivõimelist palka pakkuda (60%, teiste palkajatest 19%), näidates, et tulenevalt noorte kõrgetest palgaootustest ja vähesest kogemusest ei oleks mitmed noored tõenäoliselt ilma tegevuseta töökohta vastu võtnud ja tulenevalt madalast palgast võinuks saadav töökogemus veelgi lühemaks jääda. Lisaks **pidasid ametnike ja spetsialistide palkajad olulisemaks täiendkoolituse võimalusi** (40%, teiste palkajatest 10%), kinnitades veelkord, et tegevus motiveerib küll tööandjaid noori palkama (eeldusel, et erialase hariduseta ja vähesete oskustega on võimalik töökohal toime tulla), kuid kõrgemaid oskuseid eeldavate töökohtade puhul on tegevuse asjakohasus veelgi suurem.

Samas näitasid nii intervjuud tööandjate esindajatega kui ka ankeetküsitluste vastused, et **tegevuses osalemine praegustel tingimustel on sobilikum pigem lihttööd või kogemusi ja oskusi niigi mitte eeldavaid töökohti pakkuvatele tööandjatele**. Need **tegevuses mitteosalenud ankeetküsitlusele vastanud tööandjad**, kes on palganud või kes võiks tulevikus palgata kogemuste ja erialase hariduseta noori, on valinud rohkem variandi, et nende töökohad ei eelda erialast haridust või töökogemust (16%), võrreldes nendega, kes ei ole palganud ega palkaks ka tulevikus, kes on palganud vaid teisi Töötukassa teenuseid kasutades või kes ei oska palkamise kohta seisukohta võtta (viimastest ei ole keegi valinud vastavat varianti). Sellega on seletatav ka Joonis 16 nähtav asjaolu, et **tegevuses osalenud ettevõtjatele** on tööjõu soodsamalt palkamise võimalus motivaatorina märkimisväärselt olulisem olnud, kui tegevuses mitteosalenud tööandjatele. Tuginedes ankeetküsitluse vastustele, võib seda põhjendada ka asjaoluga, et tegevuses osalenud ettevõtjatest on rohkemad (68%, tegevuses mitteosalenutest 31%) varasemalt noori (sh Töötukassa teiste teenuste kaudu) palganud ning seega on teadlikkus kogemuste ja erialase hariduseta noorte palkamisega kaasnevast tõenäoliselt kõrgem. On tähelepanuväärne, et **tegevuses mitteosalenud tööandjate** puhul on filosoofilised motivaatorid ehk soov noorte tööellu astumisse panustada ning tööandja atraktiivsuse tõstmine olulisemad, võrreldes tegevuses osalenud tööandjatega.

Hinnates tegevuse asjakohasust, on oluline pöörata tähelepanu, et **tegevuses mitteosalenutest, kuid tegevusest teadlikest** ja ankeetküsitlusele vastamisega alustanud tööandjatest 40% (n=172) **ei palkaks kogemusteta noori tegevuse “Minu esimene töökoht” raames** (vt täpsemalt ptk 4.7). Viiendik (20%) tegevuses mitteosalenud tööandjatest ei oska hinnata oma tulevast võimalikku tegevuses osalemist, mis näitab samas arvestatavat potentsiaali teavitustegevuse tõhustamise korral leidmaks võimalusi noorte palkamiseks rohkemate tööandjate poolt.

Olgugi, et tegevuse “Minu esimene töökoht” rakendajate eeldus oli, et täiendkoolituste võimalus motiveerib tööandjaid noori tööle võtma, võimaldades korvata puudulikke teadmisi ning oskuseid, pidas vaid 15% **tegevuses osalenud ankeetküsitlusele vastanud tööandjatest** oluliseks täiendkoolituste võimalusi (Joonis 16). See seletab suure tõenäosusega ka koolitusvõimaluse vähest kasutatavust, mis omakorda viitab vähesele teadlikkusele sellest komponendist (vaata ka ptk 5.1). **Tegevuses mitteosalenud ettevõtetele** on koolituskulude hüvitamine suuremaks motivaatoriks, viidates sellele, et koolituskomponendi parem tutvustamine ettevõtetele võib motiveerida tegevusse ka rohkemaid oskuseid nõudvate töökohtade pakkujaid.

Tegevuse “Minu esimene töökoht” vajalikkusele viitab ka see, et ligi veerand tegevuses osalenud tööandjate küsimustikule vastanutest pidas motiveerivaks läbi selle noorega stabiilse töösuhte loomise võimalust ehk **tööandjad tunnetasid, et palgatoetus, koolituskulude korvamine ja nõuded töölepingule ning selle lõpetamise võimalustele aitavad kaasa püsiva töösuhte loomisele** (Joonis 16). Samas näitasid intervjuud nii tegevuses osalenud kui mitteosalenud tööandjatega, et sobivate töötajate puudusest ning töötajate otsimise protsessi ressursikulukusest tulenevalt **üldjuhul tähtjalisi lepinguid ei sõlmitagi**. Küsitluste avatud vastused ja intervjuud ekspertide ning tööandjate esindajatega selgitasid ka asjaolu, miks kolmveerand tööandjatest ei pea tähtjalise lepinguga töösuhet motiveerivaks – kogemuste ja erialase haridusega noored ning nende töövalmidus on ettearvamatud ega pruugi sobida tööandja ootustega (vt ptk 4.4).

Hindamisküsimus 1. Millised tegurid motiveerivad noori tegevuses osalema?

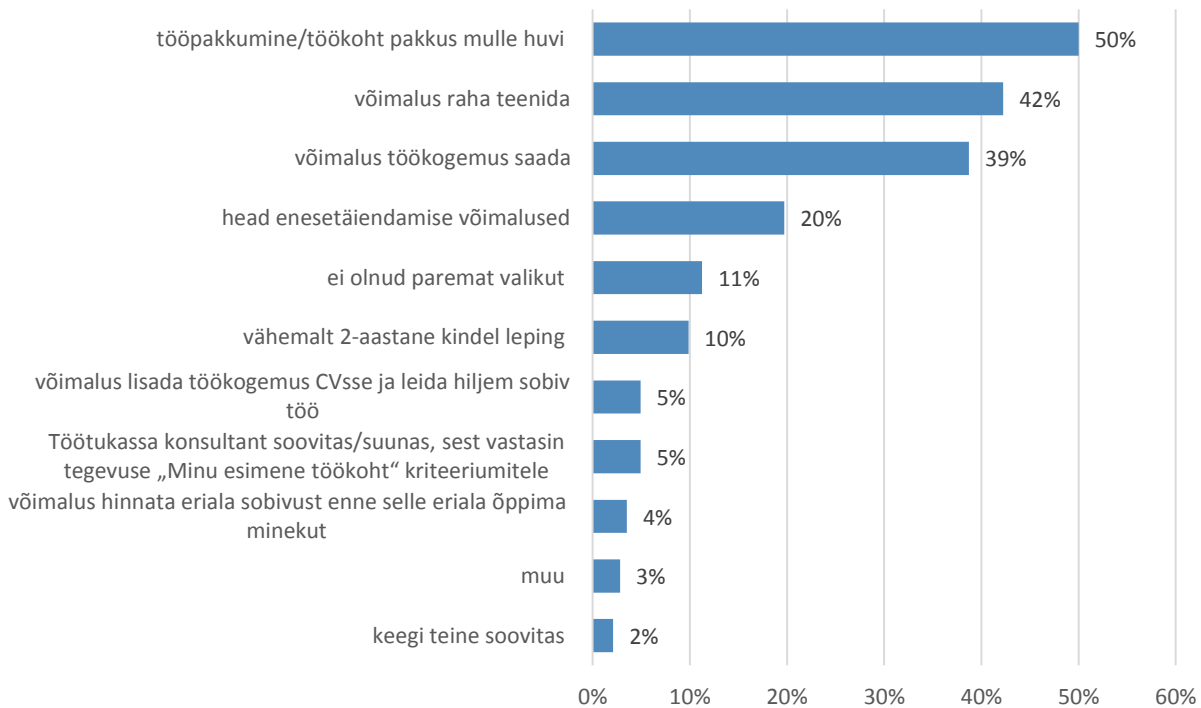
Ka **tegevuses osalenud noored** tõid ankeetküsitluse antud tagasisides välja tegevuse “Minu esimene töökoht” olulisuse:

Tegevuses osalenud noortele suunatud küsimustikule vastanu: “Hea võimalus saada töötukassa toetuse kaudu endale kindel töökoht kus on võimalik ennast ka vastavalt vajadusele koolitada. See kogemus annab kindlasti edaspidi veel paremad võimalused tööturul või miks mitte ka pikaajalise lepingu just sellel samal töökohal.”

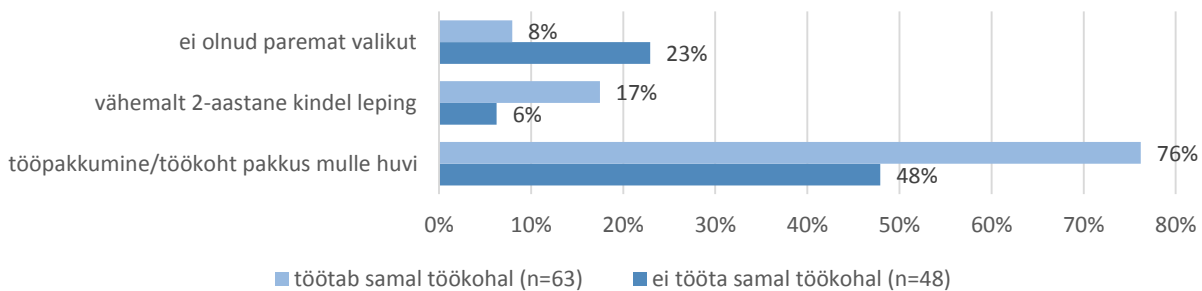
Tegevuse olulisust näitab ka asjaolu, et 72% **tegevuses mitteosalenud noortele** suunatud ankeetküsitlusele vastanutest oleks huvitatud tegevuses “Minu esimene töökoht” osalema (n=146). Suurimad ankeetküsitluses ilmnenuid motivaatorid tegevuse kaudu tööle minemisel on kajastatud Joonis 17. Joonis 18 on toodud statistiliselt olulised erinevused töölemineku põhjustes samal töökohal töötavate ja enam mitte töötavate noorte vahel. Neist, kes enam ei tööta samal töökohal, valis tööle mineku põhjuseks parema valiku puudumise oluliselt suurem osa, kui samal töökohal edasi töötavad (23% vs 8%) viidates, et sunnitud oludes vastu võetud töö ei vasta tõenäoliselt noore soovidele või vajadustele ja seega on suurem tõenäosus töösuhte peatseks lõpetamiseks. Seda kinnitab ka asjaolu, et samal töökohal edasi töötavatest noortest on oluliselt rohkemad töölemineku põhjusena märkinud, et töökoht oli neile huvipakkuv. Samal kohal töötajate puhul on ka **kindla lepingu olemasolu** olnud statistiliselt olulisemaks motivaatoriks, mis näitab, et teatud stabiilsus, mida tegevus töö osas lubab, on noortele vajalik motivaator.

Tegevuses osalenud noor: “Alguses pigem tundus selline garantii värk või andis kindluse, et kui on Töötukassaga see leping, siis kui ei oleks seda, et tingimustes on katseaeg ja vaatame kuidas meie töösuhe kujuneb, siis ta osaliselt on garantiiks, et tagab mulle kui varasemale töötule selle, et mul on 2 aastat töökoht kindlustatud. Aga noh minu lepingus oli see katseaja kriteerium sees, seega tagasi vaadates ta enam ei olnudki nii kindel variant.”

Joonis 17. Miks otsustasid sellele töökohale minna? (tegevuses „Minu esimene töökoht” osalenud noored; %, n=142)



Joonis 18. Miks otsustasid sellele töökohale minna? (tegevuses „Minu esimene töökoht” osalenud noored, samal töökohal töötamise lõikes; %, n=111)



Olgugi aga, et ka tegevuse „Minu esimene töökoht” rakendajate ootus oli, et noortele mõjub motiveerivalt kaheaastane kindel tööleping, märkis vaid 10% tegevuses osalenud ja vastavale küsimusele vastanud noortest (n=142) lepingu sellise pikkuse motiveerivaks (Joonis 17). Lähtuvalt peatükis 4.4 kajastatust võib tegu olla pigem takistusega, miks tegevuses osaleda ei soovita ja **kuigi stabiilsus on oluline, on paljude jaoks kaheaastane lepingu periood siiski liiga pikk.**

Ankeetküsitluse avatud vastustes ja intervjuudes tõid noored olulise motivaatorina välja ka **tegevuses osalemisega kaasnevatest hüvedest tuleneva konkurentsieelise**, mis annab

lootust, et tööandja eelistab väheste kogemuste ja erialase hariduseta noort kogemustega või erialase haridusega noorele.

Tegevuses osalenud noortele suunatud küsimustikule vastanu: *“Väga raske on silma paista töökuulutustel kui sul ei ole praktilist kogemust. Kuid “Minu esimene töökoht” kohe kindlasti annab mingisugusegi eelise teiste samal tasemel olevate kandideerijate ees.”*

Samas tõdeti, et tegevus “Minu esimene töökoht” vajab paremat rakendamist ja tutvustamist tööandjate seas, et noored ka realselt vastavat toetust või eelist tunnetaksid – vt ptk 4.7 ja 5.1.

Olgugi, et ankeetküsitluse tulemuste kohaselt pidas koolituskomponenti oluliseks vaid viiendik (20%) tegevuses osalenud noortest (vt Joonis 17) ning tegevuse raames on koolitustel osalenud ainult 6% noortest, pidasid tegevuses osalenud intervjueeritud noored koolitustel osalemise võimalust väga oluliseks. Asjaolu, et koolituskomponenti peetakse oluliseks, kuid koolitustest osavõtt on madal, on põhjendatav nii intervjuudest kui ankeetküsitlustest selgunud noorte ja tööandjate madala teadlikkusega koolituskomponendi olemasolust, mis näitab, et **koolituskomponendi parem või süstemaatilisem tutvustamine võib tõsta noorte huvi tegevuse kaudu tööle minekuks**. Vaata lähemalt ptk 4.6.

Ankeetküsitluse vastustele tuginedes ei ole tegevuse kaudu tööle mineku põhjused seotud väikeste laste olemasoluga osaleja perekonnas. Välja võib tuua siiski kaks rohkem varieeruvat, kuigi mitte statistiliselt olulist põhjust tegevuses osalemiseks: 1) kuni 8-aastast last omavate noorte jaoks on kindla 2-aastase töölepingu olemasolu mõnevõrra olulisem põhjust tegevuse kaudu tööle minemiseks – selle valis 16% lastega noortest ja 9% teistest noortest; 2) tegevuses osalemise põhjusena on 20% lasteta noortest märkinud, et neil ei olnud paremat valikut, samas kui lastega noortest on nimetatud põhjuse märkinud 9%. Kui esimene tulemus on ehk oodatav – teatud kindlus ja stabiilsus on olulisem just lastevanemate jaoks, siis teine tulemus on pigem üllatav – lasteta noored oleksid justkui vähem valivamad, võttes vastu juhuslikuma töökoha.

Kokkuvõtvalt näitas hindamine, et tegevuse “Minu esimene töökoht” puhul on noore jaoks tegu täiendava võimalusega töökoha leidmisel, kusjuures **olulisemaks motivaatoriks on lootus, et noort eelistatakse teiste kandidaatide ees**. See eeldab aga tööandjate paremat teadlikkust tegevusest ning kriteeriumitele vastavate noorteni jõudmist. Ka tööandjad peavad tegevust oluliseks, kinnitades, et tegevus võimaldab tööandjaid motiveerides noori tööturule aidata. Samas **näitavad hindamistulemused, et mitmed aspektid tegevuse “Minu esimene töökoht” ülesehituses takistavad siiski selles osalemist nii tööandjate kui ka tööturule (taas)sisenemise abi vajavate noorte poolt**. Kõnekas on ka asjaolu, et 34% tegevuses seni osalenud tööandjatest ei oleks noori ilma tegevuseta palganud (Joonis 38). **Seega ja hoolimata üldistest pigem positiivsetest hinnangutest tegevusele, saab tegevus “Minu esimene töökoht” olla sihtgruppide vajadustele vastavam ja selle rakenduspotentsiaal suurem**. Tegevuse tingimusi peeti seda piiravamaks, et tegevuse eesmärk on ka NEET noortele esimese töökogemuse saamise võimaldamine. **Praeguste kriteeriumite kohaselt ei võimalda aga tegevus “Minu esimene töökoht” efektiivset ja tegevuse tingimustele mittevastavate, kuid tööturule (taas)sisenemise abi vajavate NEET noorte aitamist**. Arvestades, et töötuid on noorte hulgas täna oluliselt vähem kui tegevuse väljatöötamise ajal, on soovitatav kaaluda kriteeriumite paindlikumaks ja efektiivsemat tuge võimaldavaks, et jõuda suurema hulga abi siiski vajavate noorteni.

4.1 Töötuna arveloleku kriteerium

Käesolevas alapeatükis käsitletakse hindamisküsimust nr 1 ja tuuakse välja erinevate osapoolte tagasiside tegevuses “Minu esimene töökoht” osalemiseks vajaliku töötuna arvel oleku kriteeriumile, mille kohaselt **peab noor Töötukassas arvel olema olnud järjest vähemalt neli kuud**. Intervjuude ja ankeetküsitluse raames küsiti hindamises osalenutelt ka seda, **milline on asjakohane arvel oleku kestus ning kas selle arvestamisel peaks arvesse võtma töötuna arvele võtmisele eelnenud võimalikku mitteaktiivsuse perioodi**.

Hindamises osalenud Töötukassa konsultandid, eksperdid ja noored leidsid, et neljakuuline järjest **töötuna arvel oleku kriteerium on pigem liiga pikk ja jäik**. Olgugi, et Töötukassa piirkondlike esinduste esindajad ja eksperdid leiavad, et mida kiiremini noor tööle saab, eelkõige NEET noor, seda parem, kuid mõistavad, et tegevuse eesmärgipäratu rakendamise vältimiseks ja et just väiksema konkurentsivõimega noori aidata, on vajalik teatud töötuna arvel oleku aeg. Mõned konsultandid ja eksperdid aga leidsid, et neli kuud on erialase hariduse ja töökogemuseta noorele liiga pikk aeg, seda **eriti olukorras, kus enne töötuna registreerumist on juba mitteaktiivne oldud** ja üheks oluliseks sihtgrupiks on ka NEET noored. Ekspertide ja mõnede Töötukassa konsultantide hinnangul on noore inimese puhul **nelja kuu möödudes motivatsioon ja valmisolek tööd teha langenud** – selleks ajaks on saadud palju negatiivseid vastuseid ja kogemusi tööle kandideerimisel ning seega tuleb alustada noore enesehinnangu tõstmiseks vajalike nõustamistega. Ka arutelud ja intervjuud noortega ning noortele suunatud ankeetküsitluse vastused kinnitasid, et motivatsioon, lootus ja enesehinnang langevad kiiresti ja mõned noored tõid tutvusringkonnast näiteid ka erialase töö otsimise loobumisest või välismaale tööle minekust.

Arutelus osalenud tegevuses mitteosalenud noor: *“No see 4 kuud on selline kus tekib minu jaoks selline paras meeleheide.”*

Tegevuses osalenud intervjuueeritud noor: *“Ma olin kaks esimest kuud väga entusiastlik, sest siis ma tahtsin midagi teha. Tallinnas see konsultant /.../[ei pakkunud soovitud tuge] niiet ma olin pigem pettunud. Mu motivatsioon oli [seejärel] ikka selline leige.”*

Tegevuses mitteosalenud noortele suunatud küsimustiku avatud vastus: *“Inimene juba on kord selline, et kui ta kaua millestki eemal on siis hakkab end alahindama”*

Seega on eriti ekspertide ja noorte seisukoht, et mida varem tööle saadakse ehk mida varem tööle saamist aitavad tegevused abikõlblikud on, seda parem. Kõigi uuringus osalenute hinnangul on aktiivsemad, enesekindlamad ja tugevama eneseanalüüsi oskusega noored ka suure töökogemuseta võimelised ise endale vahetult peale õpingute lõpetamist esimese töökoha leidma ja karjääri planeerima. Seega ei ole mõistlik tegevusse astumist kohe pärast kooli lõpetamist soodustada. Töötukassasse pöördudes piisab nii mõnegi noore puhul paarist Töötukassa tavakonsultatsioonist ehk regulaarsest kohtumisest oma konsultandiga, sh CV ülevaatamisest, tööturuolukorra tutvustamisest, et ise ja ilma täiendava abita vahetult pärast enda töötuks registreerimist töökoht leida. Ekspertide ja Töötukassa esindajate sõnul on sõltuvalt noorest ja Töötukassasse jõudmise ajast mitmed noored 2-3 kuu täitumisel läbinud kõik esmaolulised nõustamised ning konsultatsioonid tööle kandideerimise kvaliteedi ja tööelu

teadlikkuse tõstmiseks. **Need, kes selle ajaga tööle ei saa, moodustavadki nn järgmise grupi noortest, kellele tegevus “Minu esimene töökoht” täiendava võimaluse annab.** Seega, vältimaks olukorda, kus tegevusse soovivad astuda alles kooli lõpetanud ja ka iseseisvalt töö leidmiseks võimelised noored ning arvestades eelnevalt kirjeldatud konsultatsioonide läbimise ja töö leidmise protsessi pikkust edukamatel juhtudel, võiks **Töötukassa konsultantide ja mõnede ekspertide hinnangul** tegevuse töötuna arvel oleku kriteeriumi lühendada 2-3 kuule.

Tööandjate seisukohad olid antud kriteeriumi osas tolerantsemad, kuid siiski nähtus ka nende ankeetküsitluse vastustest ning intervjuudest, et noore tööle saamise kiirendamiseks on mõistlik **lühendada** nelja kuu arvel olemise nõuet samuti **umbes kahe kuu võrra. Tegevuses osalenud küsimustikule vastanud ettevõtetest 43% (n=79) leidis, et nelja kuu nõue on praegusel kujul sobilik, 33% vastanutest leidis, et nõue pole asjakohane, või vajaks vähendamist** (Joonis 70). Intervjuud tegevuses osalenud ja mitteosalenud ettevõtjate ning ettevõtete esindajatega näitasid, et üldjuhul on tööandjad huvitatud inimese kohesest palkamisest. Kui aga noor saab tegevuse võimalusi alles mõnda aega hiljem pärast konkursi lõppemist kasutada ning ta muul moel teiste kandideerinutega konkurentsivõimeline pole, lükkub ta tööle saamise võimalus edasi. Tulenevalt värbamisprotsessi kestusest võiks mõne tööandja hinnangul umbes kaks kuud varem noorele tegevust tutvustada ja soovitada tal tegevusse sobivus töökohale kandideerides välja tuua. Tuginedes intervjuudele Töötukassa konsultantidega, siis mõned konsultandid vastavat praktikat ka rakendavad. Arvestades sihtrühma ehk vähese konkurentsivõimega noori, siis ühe tööandjate esindaja sõnul soosivad praegu tegevuse tingimused vähemalt neljakuulise töötuse perioodi teket ning annavad tööle realselt mitte minna soovijatele võimaluse täiendada neli kuud erinevate hüvitiste võimalusi kasutada. Ka **tegevuses mitteosalenud noored** toovad ühe peamise tegevuses mitteosalemise põhjusena välja Töötukassas töötuna arvel olemise kriteeriumi – 29% (n=146) tegevuses mitteosalenutele suunatud küsimustikule vastanutest ei ole piisavalt pikalt töötuna arvel olnud (Joonis 29).

Nii noorte kui ekspertide seas oli neid, kes leidsid, et **nelja järjestikuse kuu nõue ei ole mõistlik**. Arvestades, et tegevuse eesmärk on anda noorele esimese, püsiva töö kogemus, võiks aktsepteerida töötuna arvel oleku ajal lühiajaliste tööpakkumiste vastuvõtmist. Lisaks, mingigi sissetuleku ja kogemuse saamiseks on noored nii intervjuueeritute sõnul kui küsitluse tulemustele tuginedes sageli valmis võtma vastu ka lühiajalisi, otsitavast tööst erinevamaid tööpakkumisi. Tervisekindlustuse jätkumise ja tegevuse “Minu esimene töökoht” kaudu püsiva soovitud töökoha leidmise huvides aga seda teha ei saa. Leiti, et nii finantsiliselt kui kogemuslikult oleks asjakohasem lühiajalisi töökogemusi sellel perioodil lubada, nt suvetöö või GoWorkaBit kaudu.

Arutelus osalenud tegevuses mitteosalenud noor: *“Olen Töötukassaga seotud ja samal ajal ma ei tohi käia lühiajalistel töödel, mida ma muidu teeksin. /.../ See tähendab, et ma muutun mittetöötuks. /.../ Töötu abiraha on selline summa, et põhimõtteliselt selle sama summa teenid sa tagasi viie päevaga GoWorkaBiti tehes. Kui su kindlustus jääks alles... /.../ Aga nüüd ma justkui pean olema selle töötu abiraha peal /.../ Ta ei soodusta nagu seda, et ma teeksin nagu midagi vahepeal.”*

Ühelt poolt aitab see noortele tekitada arusaama erinevate töökohtade sobivusest, teisalt tööelu olemusest ja kolmandaks muutuks noor saadavate kogemuste abil tööturul

konkurentsivõimelisemaks. Samas **ei ole lühikesed töökogemused üldjuhul piisavad püsiva töökoha saamiseks**. Praegusel juhul aga arvelolek peatub ja uuesti töötuks registreerudes ei arvestata varasemat töötuna arveloleku perioodi. Tulenevalt nelja järjestikuse kuu nõudest töötuna arvel olla soovivad mõned töövahenduskonsultandid noorel kasutada Töötukassa vahendusel praktika sooritamist – sel juhul on noor töö mittesobivuse korral tegevuses jätkuvalt abikõlblik. Intervjuudele tuginedes peavad noored ise küll praktilise töökogemuse saamist enne võimalikku püsiva töösuhte loomist vajalikuks, kuid ei pea praegust praktikatoetust läbi Töötukassa selleks piisavalt motiveerivaks, kuna päevarahad noorele on madalad ning Töötukassa poolset tuge praktikakohtade leidmisel peeti nõrgaks.

Kokkuvõttes on soovitatav kaaluda töötuna arveloleku kriteeriumi paindlikumaks muutmist, kus **töötuna arvelolekut oleks võimalik summeerida põhjendatud juhtudel ka pikema aja peale** (nt x aja jooksul on töötuna arvel oldud y periood ning eeldusel, et vahepeal sõlmitud töölepingud on lühiajalised, näiteks kuni 1 kuu) ning **arvestada noore töötuna arvele võtmisele eelnenud tegeliku töötuse/mitteaktiivsuse perioodi pikkust**. Lisaks on soovitatav antud **kriteeriumi lühendamise (2)3 kuule**²⁰, arvestades hindamise käigus esile tulnud täiendavaid järgnevaid asjaolusid:

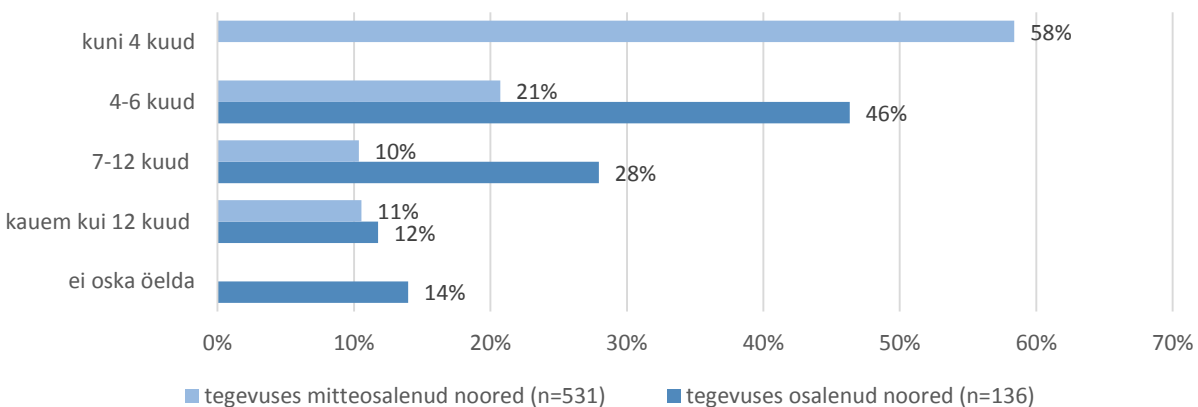
- Ekspertide hinnangul soovivad noored Töötukassasse pöördudes kohe tööd leida, olles sageli **tegelikkuses juba pikemalt töötud ja vähenenud enesehinnaguga**. Seda kinnitasid ka intervjuud noortega.
- Ekspertide hinnangul on noori, kes ei taha, julge või saa ennast töötuna arvele võtta ja arvel püsida – koolis ja tööl aga ei käida (ollakse NEET noore staatuses või vastavas riskirühmas) ja seega on **Töötukassasse jõudes nende mitteaktiivsuse periood pikem kui nõutud ametlik neli kuud**. Arvestades, et koolikohustuse nõuetekohane täitmine on kontrollitav koostöös kooliga ning tööl mitte käimine koostöös Maksu- ja Tolliametiga, võiks selliste noorte puhul arvestada ka Töötukassasse arvelevõtmisele eelnevat nn NEET staatuses aega. Lisaks, lähtuvalt noortegarantii eesmärgist peavad kõik kuni 25-aastased noored alates töötuks jäämisest või formaalharidussüsteemist lahkumisest nelja kuu jooksul saama kvaliteetse tööpakkumise, jätkuõppe võimaluse, õpipoisiõppe või praktikapakkumise.
- Ekspertide ja Töötukassa esindajate sõnul jõuavad mitmed noored Töötukassasse ja ennast arvele võtma nt mõne nõustaja või noortekeskuse töötaja töö tulemusena, sh Noorte Tugila programm, kusjuures sageli on nendeni jõudmise aeg või **noore töötustaatus algus fikseeritav**. Seega võiks vähemalt selliste noorte puhul arvestada ka Töötukassasse arvelevõtmisele eelnevat NEET staatuses aega.
- Teatud töötuna registreerimise periood peaks tegevusele sisenemisele eelnema, kuna muidu hakataks seda Töötukassa konsultantide, ekspertide, noorte ja tööandjate intervjuudele ning ka ankeetküsitlusele antud tagasiside kohaselt ilmselt liiga kergekäeliselt kasutama. Rühmaaruteludes ja intervjuudes osalenud noorte hinnangul oleks asjakohasem töötuna arveloleku aeg kaks kuud, sest siis ei hakka inimesed veel tegevust “ära kasutama”. Samas nendel, kellel on päriselt tööd vaja, on lihtsam, kuna

²⁰ Lähimatest riikidest on nt ka Soomes noortegarantii raames palgatoetuse võimalus pärast kolme kuud töötuna arvel olemist.

nad saavad varem tööle. Ettevõtete poolse tegevuse ärakasutamise ohtu viitab näiteks Joonis 16 – 42% tegevusest mitteteadlikest ja 27% tegevusest teadlikest, kuid selles mitteosalenud ettevõtjatest kasutaks tegevuse võimalusi, kui välja valitud uus töötaja tegevuse “Minu esimene töökoht” tingimustele vastaks, mis aga ei pruugi tähendada, et antud töötaja ka tegelikult tööle saamiseks tegevuse näol lisatoetust vajaks (st, et antud vastusest peegeldub, et töötaja oleks potentsiaalselt tööle võetud ka ilma selle toetuseta, vt tühikulu arutelu ptk. 4.7).

- Kuigi tegevuses osalenud ja ankeetküsitlusele vastanud tööandjatest 34% (n=79) leidis, et nelja järjestikuse töötuna arvelolemise kuu nõue on sobilik praegusel kujul, leidis peaaegu sama palju ehk 28% (n=79), et töötuna registreerimisele eelneva mitteaktiivsuse aja mitteametamine pole asjakohane või vajab teatud möönduste tegemist (Joonis 70).
- Tööturuteenuste ja -toetuse seaduse²¹ kohaselt peetakse noorte puhul pikaajaliseks töötuks kuuekuulist töötuse staatust. Noortegarantii eesmärk aga on pikaajalise noorte töötuse vältimine ja noorte võimalikult kiire tööturule (tagasi)toomine, mistõttu tuleb **sekkuda vajadusel varem, et vältida pikaajalise töötuse staatuse teket**. Võrreldes tegevuses osalenud ja mitteosalenud noorte Töötukassas arvel olemise aega (Joonis 19), võib eeldada, et **töötuna arveloleku aja kriteeriumi leevendamine tegevuses “Minu esimene töökoht” vähendaks märgatavalt pikaajaste noorte töötute osakaalu ja tõstaks tegevuses osalevate noorte arvu**.

Joonis 19. Kui kaua oled olnud/olid enne tegevuse “Minu esimene töökoht” raames tööle asumist Töötukassas töötuna arvel?



4.2 Erialase hariduse kriteerium

Käesolevas alapeatükis tuuakse välja eriosapoolte tagasiside erialase hariduse kriteeriumi asjakohasusele. Tegevuses “Minu esimene töökoht” **saab osaleda noor, kellel puudub erialane haridus** – tal on alg-, põhi- või üldkeskharidus, sh kutseharidus põhikooli baasil.

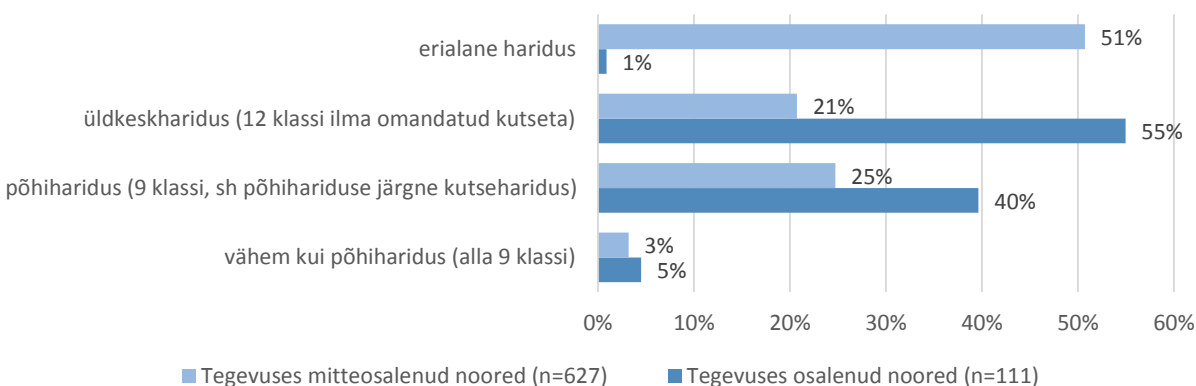
²¹ Kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/121122010016?leiaKehtriv>

Olemasoleva hariduse vastavust noore huvidele ega otsitava töö nõuetele ei arvestata. Intervjuude ja ankeetküsitluse raames küsiti hindamises osalenutel ka seda, **kas tegevuses osalemist on asjakohane võimaldada ka erialase haridusega noortele.**

Olgugi, et **42% tegevuses osalenud ja ankeetküsitlusele vastanud tööandjatest (n=79) vastas, et erialase hariduse puudumise kriteerium on sobilik, leidis 35% tegevuses osalenud tööandjatest, et kriteerium ei ole asjakohane või vajaks kohendamist** (Joonis 70). Vestluse käigus jõudsid erinevaid olukordi arutades kõik intervjuueeritud eksperdid, tööandjad ja noored arvamusele, et **nimetatud kriteerium ei ole siiski asjakohane, eriti olukorras, kus tegevuse ressursid on alakasutatud.** Järgnevalt on välja toodud ankeetküsitluse vastustest, intervjuudest erinevate osapooltega ja dokumendianalüüsist tulenevad asjaolud, miks **erialase hariduse puudumise nõue ei ole asjakohane:**

- Tegevuse planeerimise eelselt ja tegevust planeerides oli 15-24-aastaste töötute hulk võrreldes tänasega märkimisväärselt suurem (2010. aastal 33%, mis langes 2013. aastaks 19 ja 2015. aastaks 13%-ni – vaata täpsemalt ptk 2), kujuures 2010. aastal oli 50% töötutest II ja III astme haridus²². 2013. aastal oli vastav näitaja 34%. 2015. aasta kohta täpsed andmed puuduvad, kuid eelnevate aastate trende järgides võis II ja III astme haridust omajaid töötute seas olla u 20%. Sellest nähtub, et tööturule (taas)sisenemise abi on vajalik ka erialast haridust omavatele noortele ehk erialase hariduse välistamine tegevuses osalemiseks ei ole asjakohane.
- Käesolev hindamine kinnitab, et **NEET noorte seas on erialase haridusega noori, kellel on probleeme tööturule (taas)sisenemisega** – 27.10.2016 seisuga oli 18% Noorte Tugila programmis osalenud noortest kutse- või kõrgharidusega; käesoleva hindamise käigus tegevuses mitteosalenud noortele suunatud ankeetküsitlusele vastanutest 51% (n=627) olid tegevuses osalemiseks liiga kõrge haridusega (vt Joonis 20).

Joonis 20. Sinu kõrgeim haridustase, mille oled omandanud?



²² Statistikaamet TT115: rahvastiku hõiveseisund. Vastavalt 23.03.1992 Riigikogu vastu võetud Eesti Vabariigi haridusseadusele on hariduse I tase põhiharidus, II tase keskharidus ja III tase kõrgharidus. Kuna teise astme hariduse puhul ei ole võimalik cristada üldkeskhariduse ja kutsekeskhariduse omajaid, hõlmab teise astme haridus endas mh kutsekeskharidust ehk esitatud statistika kajastab ka tegevuse raames praegu abikõlbulikke noori.

- Olgugi, et osad eksperdid ja Töötukassa konsultandid leidsid, et kõrgema haridusega inimesed on analüütilisemad, erialase hariduse omamine näitab tahtejõudu ja sihikindlust, mis aitavad kaasa töökoha leidmisele, olid mitmed eksperdid siiski arvamusel, et **erialane haridus ei taga töökoha leidmist ja vajalik on tegevuse laienemine ka erialase haridusega noortele**, kes muude kriteeriumite alusel kuuluvad sihtgruppi.

“Tegelikult väga raskes olukorras on just need noored, kellel on väga hea haridus ja väga hea ettevalmistus ja kes ei leia endale hiljem rakendust. /.../ On väga palju noori, kellel on hea hariduslik ettevalmistus, aga neil ei ole töökogemust. Ja töö ja hariduse kokkupuutepunktide suurendamine on jätkuvalt väga, väga vajalik teema. Ja seda igal hariduse astmel.”

Seda kinnitasid ka intervjuud tööandjate, tööandjate esindajate ja noortega – **erialane haridus on sageli teoreetiline ega anna tööle kandideerimisel eelist**. Üks intervjuueeritud tegevuses osalenud noor ja arutelus osalenud, kuid tegevuses mitteosalenud noor tõid välja, et ka õpitud erialadel on vahe – nn pehmetel erialadel on keerulisem tööle saada, eriti kui soovitav töö ei vasta saajaprotsendilisel õpitule. Intervjuud ja ankeetküsitlused kõigi osapooltega näitasid, et sõltuvalt valdkonnast ja ettevõttest eelistatakse pigem kogemustega inimest kui kogemusteta, kuid erialase haridusega noort. Kõrghariduse teooriakesksest tulenevalt **kaotaksid tööandjate esindajad ja mõned eksperdid erialase hariduse kriteeriumi täielikult**. Seda enam, kui tegevuse põhieesmärk on anda inimesele esimene töökogemus.

Tegevuses mitteosalenud tööandja: *“Ma ei ole ülikoolist kunagi võtnud ühtegi noort inimest selle mõttega tööle, et ta tuleb ja oskab tööd teha. Kutsekoolis võibolla natuke lihtsam – saavad oluliselt praktilisemat koolitust. /.../ Masinad ka kindlasti on ju erinevad, ka kutsekoolis ei pruugi olla selliseid masinaid. [Nii et ka nemad vajavad siiski töökoha poolset koolitamist.]”*

Intervjuueerija: *“Kui Teil on valida erialase haridusega ja töökogemusega noore ning erialase haridusega ja töökogemusega noore vahel, muu taustainfo on võrdne, kumma tööle võtaksite?”*

Ettevõtte esindaja: *“Kogemusega noore.”*

Intervjuueerija: *“Kas otsustaksite erialase haridusega noore kasuks, kui tema palkamisel teatud hüvitisi pakutaks?”*

Ettevõtte esindaja: *“[mõttepaus] Kui kogemus ja haridus on ainsad kaalukausid, siis jah.”*

Ankeetküsitlusele vastanud tegevuses mitteosalenud noor: *“/.../ haridus ei ole mingisugune eelis, sest teised, kes otsivad valdkonnas tööd, neil on ka see haridus.”*

Rühmaarutelus osalenud tegevuses mitteosalenud noor: *“Minu meelest on see täiesti vale [et erialase haridusega noor ei saa tegevuses osaleda]. Kui sa proovid ühte asja ja see sulle ei sobi ja sa saad selle paberi kätte, siis see ei tohiks sulle edaspidi takistuseks olla.”*

Rühmaarutelus osalenud tegevuses mitteosalenud noor: *“See on see, miks mul pooled uksed on kinni – ma olen kõrgharitud ja mul ongi pooled uksed kinni. Keegi ei taha kõrgharidusega noort koolitada. Nagu mida!? See ajab mind nii vihaseks.”*

Olgugi, et intervjueritud tööandjad olid üldiselt veendumusel, et erialase hariduse kriteerium ei ole asjakohane, ei tulnud ankeetküsitlusest nii tugevalt välja, et erialase hariduse nõude muutmist oluliseks peetaks. Siiski vastas 35% ehk kolmandik tegevuses osalenud tööandjatest, et erialase hariduse puudumise nõue ei ole asjakohane või vajaks lühendamist/lihtsustamist. Ühelt poolt on see seletatav asjaoluga, et ankeetküsitlusele vastanud on märkinud esialgse hinnangu, mille tagamaid ei olnud võimalik täpsemalt välja selgitada. Teisalt on ligi kolmveerand küsitlusele vastanud tööandjatest palganud pigem liht- ja oskustöölisi, mis tõenäoliselt ei eelda erialast haridust ja sõltuvad eelkõige kohapealsest väljaõpest.

Lisaks erialase hariduse teoreetilise probleemile tõid tegevuses osalenud ja mitteosalenud noored nii ankeetküsitluste avatud vastustes kui rühmaaruteludes ja intervjuudes dokumendialüüsi kinnitavalt välja, et **erialane haridus on mõnikord valitud valedel kaalutlustel** või selgub alles õpingute käigus, et eriala ei sobi. Töötukassa konsultantide ja noortega tegelevate ekspertide hinnangul tuleb seega arvestada, kas ja millised valikud noorel olid tulenevalt erinevate erialade teadlikkusest, tervisest, pere või sõprade survest ja mil määral noor oli võimeline mõistlikku otsust langetama. Ühe tegevuses mitteosalenud noore sõnul on ka juhtumeid, kus noored lähevad ükskõik mida õppima, et ei peaks Töötukassasse minema. Mõned noored ja Töötukassa konsultandid leidsid, et vähemalt kutseharidusega noorte puhul tuleks tingimusse leebemalt suhtuda kuna nende noorte puhul on tõenäosus valedel kaalutlustel langetatud erialaks suurem. Samas langetatakse käesoleva aruande koostajate hinnangul ka otsus ülikooli kasuks sageli samal ajal ja nagu kinnitasid ka intervjuud noortega, tehakse ka sel juhul eriala valik osadel juhtudel läbimõtlematult.

- Hindamisest tuli välja, et erinevatel põhjustel – nt tervis, elukoha ümbruskonnas erialaste töökohtade puudus, elustiili muutus, eriala tüdimus, jne – õpitakse uus eriala või **soovitakse ilma vastavate erialaste teadmisteta teises valdkonnas töötada**. Varasema hariduse ja kogemuse mitteühtimisel on aga keeruline tööturul konkureerida. Nimetatud asjaoluga arvestamine on eriti oluline kiirelt muutuvast ühiskonnas toimetulekuks ja elukestva õppimise põhimõtte toetamiseks – vajalik on tööturu arenguvajadustega arvestamine, digioskuste tõstmine ja iga õppija individuaalse ning sotsiaalse arengu toetamine, sh õpioskuste, loovuse ja ettevõtlikkuse arendamine²³

Erinevatelt osapooltelt saadud infole tuginedes on tegevuse “Minu esimene töökoht” puhul **soovitav erialase hariduse puudumise kriteerium kaotada või täiendada kriteeriumi klausliga, et erialase haridusega noored on tegevuses abikõlblikud kui x aja jooksul sobivat tööd pole leitud. Sellisel juhul võiks x olla vaid mõnevõrra suurem tegevuses nõutud töötuks olemise perioodist.**²⁴ Tuginedes intervjuudele tegevuse rakendajatega on

²³ Eesti elukestva õppe strateegia 2020. Kättesaadav: <https://www.hm.ee/sites/default/files/strateegia2020.pdf>

²⁴ 16-24-aastased ehk EL noortegarantii sihtrühmal on kuuekuulise töötuna arvelolemise korral võimalik osaleda ka “tavalises” palgatoetuses, sõltumata haridusest. 25-28-aastastel, praegu vanuse pooldest tegevuse “Minu esimene töökoht” sihtrühma

erialase hariduse puudumise nõue tegevuses eeldusel, et erialane haridus tagab parema konkurentsivõime tööturul ja et sellistel noortel võib seega olla põhjendamatu eelis nende ees, kes tegevuse tuge võivad rohkem vajada. Tugevaid argumente selle eelduse tõestamiseks hindamine ei tuvastanud. Siiski võib kaaluda erialase hariduse lubamise kriteeriumi täiendamist nii, et erialase hariduse olemasolul kvalifitseerub noor tegevusse, kui on Töötukassas arvel olnud x aja võrra kauem kui erialase hariduseta ja muudele tingimustele vastav noor (nt maksimaalselt 2 kuud rohkem, kui tegevuses nõutud muudel juhtudel). Arvestades, et kuni 24-aastased erialase haridusega noored võivad sel juhul vastata aga nn tavapalgatoetuse tingimustele, tuleb tähelepanu pöörata pigem sellele, et ka erialase haridusega, üle 24-aastased, kuid soovitud tööd mitteleidvad noored kiireks tööellu (taas)sisenemiseks vajalikku tuge saaksid. Tegevuse “Minu esimene töökoht” välise soovitusena on soovitatav vae eriala valiku tõenäosuse vähendamiseks hindamist läbivalt kõigilt osapooltelt saadud tagasisidele tuginedes pöörata veelgi suuremat tähelepanu karjääriõppele, seda juba põhikooli lõpuklassides. Soovitatav on ka õppekavades praktika osatähtsuse suurendamine.

4.3 Töökogemuse kriteerium

Käesolevas alapeatükis tuuakse välja eriosapoolte tagasiside töökogemuse kriteeriumile. Tegevuses “Minu esimene töökoht” saab osaleda noor, kellel ei ole töökogemust või on see lühiajaline. Lühiajalise töökogemuse all mõeldakse, et noor on viimase 3 aasta jooksul töötanud vähem kui aasta või on kokku töötanud vähem kui 2 aastat. Kuna tegevusse “Minu esimene töökoht” sobivuseks **ei arvestata varasema töökogemuse valdkonda, ülesandeid ega vastavust erialasele haridusele** (nt põhihariduse järgne kutseharidus), küsiti hindamises osalenutelt intervjuude ja ankeetküsitluse raames ka seda, kas on asjakohane eristada tegevuse raames alustatava tööga seonduvat ja mitteseonduvat töökogemust.

Arvestades, et tegevuse eesmärk on noorele esimese püsiva töökogemuse saamise lihtsustamine, **pidasid kõik intervjueeritud olemasolevale töökogemusele seatud kriteeriumit esmahinnangul asjakohaseks**. Analüütikute täpsustavate küsimuste peale jõudsid nii eksperdid kui tööandjad arvamusele, et ka eriala vahetades ning pikalt tööturult eemal olnuna on inimese töökohapõhine juhendamine ja õpetamine esialgu ressursinõudlikumad ning töötaja produktiivsus väiksem, võrreldes valdkonnas hiljuti töötanuga. Hindamise käigus intervjueeritud eksperdid, tööandjad ja ka noored ise leidsid, et

kuuluvatel, kuid erialast haridust omavatel noortel tekitab palgatoetuse abil tugi tööle saamiseks 12 kuud töötuna arvel olemise järgselt. Töötaja ümber- või täiendõppe kulude hüvitamist võimaldatakse tegevuse “Minu esimene töökoht” väliselt samuti vähemalt 12 kuud töötuna arvel olnute palkamisel, kusjuures koolituskulude hüvitamise periood on aasta, hüvitatakse 50% koolituskuludest ja maksimaalselt 1250 eurot. Vt täpsemalt: <https://www.tootukassa.ee/content/tooandjale-ja-partnerile/palgatoetus> ja <https://www.tootukassa.ee/content/toetused-ja-huvitised/tootaja-koolituskulude-huvitamine>. Seega omaks [erialase hariduse kriteeriumi leevendamine tegevuse “Minu esimene töökoht” raames positiivset mõju tegevuse sihtrühma chk mh 25-28-aastaste noorte tööturule \(taas\)sisenemisele](https://www.tootukassa.ee/content/toetused-ja-huvitised/tootaja-koolituskulude-huvitamine). <https://www.tootukassa.ee/content/toetused-ja-huvitised/tootaja-koolituskulude-huvitamine>. Seega omaks [erialase hariduse kriteeriumi leevendamine tegevuse “Minu esimene töökoht” raames positiivset mõju tegevuse sihtrühma chk mh 25-28-aastaste noorte tööturule \(taas\)sisenemisele](https://www.tootukassa.ee/content/toetused-ja-huvitised/tootaja-koolituskulude-huvitamine).

tegevuse “Minu esimene töökoht” raames on seega soovitatav otsitava tööga **seonduvat ja mitteseonduvat töökogemust eraldi arvestada.**

Tegevuses osalenud ja ankeetküsitlusele vastanud tööandjate seas oli nii nõude sobivusega nõustujaid kui selle lihtsustamist soovitavaid tööandjaid – **49% pidas nõuet sobivaks, 32% leidis, et nõue pole asjakohane või seda peaks lihtsustama** (n=79; Joonis 7o). Seega olid küsitlusele vastanud tööandjatest ligi pooled küll kriteeriumiga nõus, kuid omakorda märkimisväärne on asjaolu, et ligi kolmandik ei pea nõuet mõistlikuks. Küllaltki suur osa tööandjaid (18%) ei oska seisukohta võtta. Samas näitasid ka intervjuud, et **esmareaktsioon kriteeriumitele on positiivsem kui teemasse rohkem süüvides ja eriolukordadele mõtlema hakates antav tagasiside.** Paindlikuma lähenemise vajadusele seoses eelneva töökogemuse arvestamisega viitavad ka järgmised noortele suunatud ankeetküsitluste tulemused, vabad vastused ja intervjuud – sageli ei ühti töökogemus otsitava tööga ja/ või on kogutud lühiajaliste töödega, mis samas ei tõsta märkimisväärselt noore konkurentsivõimet tööturul. Samuti on suurel osal tegevuse potentsiaalsest sihtgrupist tegevuses osalemiseks lubatust suurem eelnev töökogemus (Joonis 29) või teise valdkonna töökogemus.

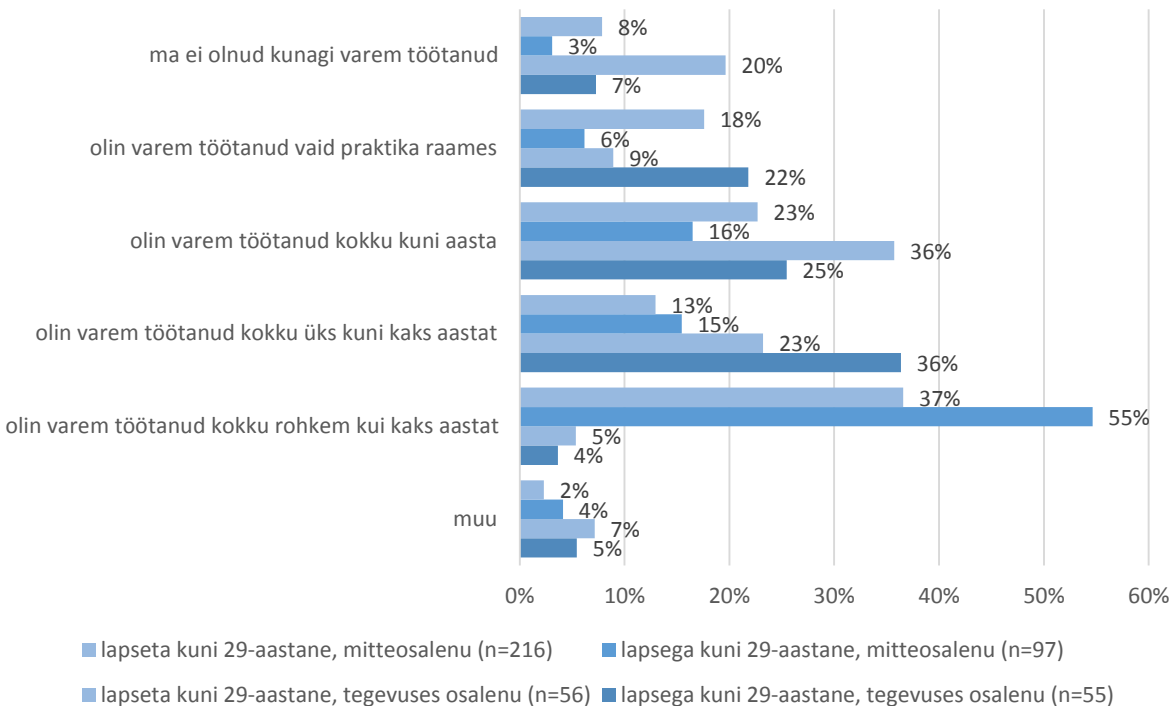
- **60% tegevuses osalenud noortest (n=96) vastas ankeetküsitluses, et nende varasem töökogemus ei olnud tööülesannete poolest sarnane sellele, mida tegevuse “Minu esimene töökoht” raames tehti.** Lastega ja lasteta noorte vastustes märkimisväärsed erisusi ei ole.

Tegevuses mitteosalenud noorte küsitlusele vastanu: *“Olen käinud praktikal ja töötanud klienditeenindusvaldkonnas, kuid erialase töö kogemus puudub”*

Tegevuses mitteosalenud noorte küsitlusele vastanu: *“Ühe valdkonna töökogemustest ei piisa tänapäeval ja kui soovid minna teise valdkonda tööle, aga sul ei ole kogemust, siis jäädkki tööotsijaks ja riigi ülalpeetavaks.”*

- **48% tegevuses mitteosalenud ja ankeetküsitlusele lõpuni vastanud töötutest** (n=505; 17-29-aastaste puhul 42%, n=313) vastas, et nende **töökogemus kokku on suurem kui kaks aastat.** Lapsevanemad tõid lasteta noortest sagedamini välja, et nende töökogemus ületab tegevuse kriteeriume – 55% vs 37% kuni 29-aastastest noortest (Joonis 21) ja 85% üle 29-aastastest lapsevanematest on varasemalt töötanud üle kahe aasta ehk lapsevanemad on tööturul aktiivsemad olnud. Keskmiselt olid ankeetküsitlusele vastajad registreeritud töötud olnud 4-6 kuud (Joonis 19) ehk viimase 3 aasta jooksul võib töökogemus olla suurem kui lubatud 1 aasta. Küsitlusandmetele tuginedes ei ole siiski võimalik täpsemalt selgitada, milline oli vastajate töökogemuse pikkus viimase kolme aasta jooksul ja kas pikem kui kahe-aastane töökogemus on saadud kauem aega tagasi, kui tegevuses “Minu esimene töökoht” lubatud.

Joonis 21. Milline on/oli Sinu varasem töökogemus (enne tegevuse “Minu esimene töökoht“ raames tööle asumist)?



- Tuginedes ankeetküsitlusele ja intervjuudele noortega võib siiski järeldada, et eelkõige lastevanemate ja NEET noorte puhul võib eelneva töökogemuse kriteerium praegusel kujul takistuseks osutada. Kuna küsitlusele vastanute tausta arvestades on noorte töötute seas lapsevanemaid natuke rohkem kui lasteta noori ja **lastega noored on tööturul aktiivsemad olnud** (Joonis 21), on soovitatav töökogemuse arvestamise kriteeriumit paindlikumaks muuta ja **lubada ka varasemat pikemat töökogemust**, kui tegevuse laiendamisel võetakse eraldi fookusesse lapsevanematest töötud – näiteks viimase 3 aasta jooksul töökogemuse kombineeritud pikkus kuni 2 aastat ehk viimase 3 aasta jooksul on vähemalt aasta olnud mitteaktiivne tööhõive mõistes. Seda toetab ka dokumendianalüüsis ilmnenu asjaolu, et Eesti NEET noortel, kelle seas on märkimisväärne hulk ka väikelaste vanemaid, on võrreldes mitmete teiste riikidega pikem varasem töökogemus. Samuti on **soovitatav lähtuda eelneva töökogemuse valdkonna sobivusest otsitava tööga**.
- Tegevuses miteosalemise põhjusena tõi 15% tegevusest teadlikest, kuid selles mitteosalenud noortest välja **liiga pika töökogemuse** (n=146; Joonis 29). Tegevusest mitteteadlikest, kes said ankeedis tutvuda tegevuse tingimustega, tõi tegevuses mitteosalemise põhjuseks liiga pika eelneva töökogemuse välja aga juba 31% noortest (n=49; Joonis 29). Kokkuvõttes on siiski üsna suurele osale tegemist takistava kriteeriumiga. Samas selgus intervjuude käigus, et arusaamad töökogemuse kriteeriumi nõudest võivad olla eksitavad ehk kui probleemina toodi välja, et võimalikku tegevuses osalemist takistab liiga pikk töökogemus, kuigi viimased aastad ollakse pikaajaliselt töötud olnud, siis tegelikkuses ei pruukinud see takistusena siiski esineda, kuna tegevus

võtab arvesse ka puudulikku töökogemust vaid viimase kolme aasta jooksul. Seega nähtub, et ühelt poolt võib tegevuses osalemise võimalikkus sõltuda töökogemuse kriteeriumi mõistmisest, kuid teisalt viitab see, et hindamises osalenute puhul, kes võiksid olla tegevuse “Minu esimene töökoht” potentsiaalne sihtgrupp, on arvestatava osa jaoks antud kriteerium liiga piirav. Joonis 29). Kokkuvõttes on siiski üsna suurele osale tegemist takistava kriteeriumiga. Samas selgus intervjuude käigus, et arusaamad töökogemuse kriteeriumi nõudest võivad olla eksitavad ehk kui probleemina toodi välja, et võimalikku tegevuses osalemist takistab liiga pikk töökogemus, kuigi viimased aastad ollakse pikaajaliselt töötud olnud, siis tegelikkuses ei pruukinud see takistusena siiski esineda, kuna tegevus võtab arvesse ka puudulikku töökogemust vaid viimase kolme aasta jooksul. Seega nähtub, et ühelt poolt võib tegevuses osalemise võimalikkus sõltuda töökogemuse kriteeriumi mõistmisest, kuid teisalt viitab see, et hindamises osalenute puhul, kes võiksid olla tegevuse “Minu esimene töökoht” potentsiaalne sihtgrupp, on arvestatava osa jaoks antud kriteerium liiga piirav.

Seega kinnitas vahehindamine dokumendianalüüsis toodud – eriti noored alla kahekümne või kahekümnendate aastate alguses võtavad vastu erinevaid võimalusi töö tegemiseks ja kogemuste saamiseks, sh nt juhutööd vabatahtlikuna, suvetööna või GoWorkaBit raames. Ankeetküsitluste vastuseid võrreldes ja intervjuudele tuginedes võib järeldada, et lapsevanemad on mõneti rohkem sunnitud tööturul aktiivsemad ja pakutava töö osas paindlikumad olema. Saadavad, sageli vaid lühiajalised kogemused ei pruugi anda aga tööandjatele vajalikku ja dokumendianalüüsiski olulisena välja toodud tööharjumust ega spetsiifilisi oskuseid-kogemusi – kogemused tulevad teisest valdkonnast kui “päris” tööd otsitakse ning lühiajalised juhutööd ei tekita tööharjumust. Vastavalt seire- ja ankeetküsitluse andmetele on tegevuse kasutajad olnud keskmiselt u 23-24-aastased (vt ptk 3.1), mistõttu võib eeldada, et suurele osale ei ole tegemist esimese töökohaga otseses mõttes, kuid ajaga on lühikeste töökogemuste abil kogunenud tegevuse kriteeriumit ületav töökogemus, mis aga ei ole siiski vältinud töötuks jäämist. **Ka tegevuses mitteosalenud töötute küsitlusest tuli välja, et rohkem kui pooltel kuni 24-aastastel on üldjuhul töökogemus pikem kui tegevuseks sobilik** (Joonis 29 kajastab kõigi ankeetküsitlustele vastanud noorte takistusi). Joonis 29 kajastab kõigi ankeetküsitlustele vastanud noorte takistusi).

Teiste riikide praktikate analüüs (vt ptk 2.3) näitas Eesti NEET noorte varasemat pikemat töökogemust võrreldes teiste riikidega. Seega võiks noorte konkurentsivõime tõstmise ja tööharjumuse tekitamise soodustamiseks lisaks varasema töökogemuse pikkusele **arvestada ka varasematel töökohtadel püsimise aega** ehk juhul kui noor on töökogemuse mõnekuuste juhutöödena kogunud, oleks ta siiski tegevuses abikõlblik. Vastavat vajadust kinnitab ka asjaolu, et nii hindamises osalenud noorte kui tööandjate seas oli neid, kes tõid välja, et noore lühiajalised töökogemused võivad olla tööandjale ohumärgiks – **olguigi, et saadav kogemus võib vähendada vaesusriski ning anda väärtuslikke kogemusi, eeldab tugevam tööturul konkureerimine pikaajase töösuhte näitamist**. See võib ka seletada, miks kuni 24-aastaste töötute seas on palju lubatust pikaajase töökogemusega noori. Seega on ka tegevuse “Minu esimene töökoht” eesmärki arvestades oluline noorele pikaajase töökogemuse pakkumine, mis eeldab paindlikumat lähenemist varasemale töökogemuse kriteeriumile.

Vahehindamise käigus saadud teabele tuginedes soovitame täpsustada töökogemuse kriteeriumit – arvestada võiks viimase 3 aasta töösuhete pikkust, st jälgida, kas töökogemus on saadud lühiajaliste ja ebastabiilsete töökohtade kaudu või mitte; pikendada põhjendatud juhtudel, ehk eelkõige tegevuse laiendamisel väikelaste vanematele, varasema töökogemuse perioodi viimase 3 aasta jooksul lubatud 1 aasta asemel maksimaalselt 2 aastani ning eristada otsitava tööga seonduvat ja mitteseonduvat töökogemust. Nimetatu eeldab mh Töötukassa konsultantide kasutatava töötute andmebaasi täiendamist nii, et oleks võimalik paindlikumalt läheneda töötajate töökogemuse arvestamisele. Kuna mingigi varasema töökogemusega noorel on tekkinud arusaam töö käimisest ja seega teatud konkurentsieelis, võiks tegevuse “Minu esimene töökoht” ressursside piiratuse korral sellised noored olla tegevuses “Minu esimene töökoht” abikõlblikud või teatud mõõndustega neid tegevusse lubada, nt tingimusel, et töötuna ollakse olnud 2 kuud rohkem, kui tegevusse sisenemine minimaalselt nõuab (samas vt ka ettepanekuid ptk 4.1).

4.4 Tähtajalise lepingu kestuse kriteerium

Käesolevas alapeatükis tuuakse välja eriosapoolte tagasiside tähtajalise lepingu kestuse kriteeriumile tegevuses “Minu esimene töökoht”. Tegevuse “Minu esimene töökoht” kaudu noore tööle võtmine eeldab, et Töötukassa sõlmib tööandjaga tegevuses osalemise lepingu, kus tuuakse välja noorega sõlmitava töölepingu kestvus ning eeldatav makstav palk. Noorega sõlmitav tööleping peab olema tähtajatu või vähemalt kaheaastase tähtajaga. Intervjuude ja ankeetküsitluste raames küsiti hindamises osalenutelt ka seda, milline tähtajalise lepingu kestus on nende hinnangul optimaalne.

Sotsiaalministeeriumi ja Töötukassa esindajate intervjuudele tuginedes oli kaheaastase või tähtajatu töölepingu sõlmimise nõude seadmise eesmärgiks noorele pika töökogemuse võimaldamine ning seeläbi tegevuse “Minu esimene töökoht” lisandväärtuse suurendamine ja tühikoormuse vähendamine. Tähtajalise lepingu kestuse kriteerium on seotud palgatoetuse maksmise perioodiga – palgatoetust makstakse “töösuhete kestusest poole aja eest, kuid mitte kauem kui 12 kuu eest”²⁵. Vähendamaks olukordi, kus töötajaid otsitakse hooajalisele tööle või töösuhete lõpetatakse palgatoetuse lõppedes, seati tulevastele konkureerimistele kasulikuks olevale tööajale mõeldes tähtajalise lepingu kestuse kriteeriumiks kaks aastat ning raskendati tööandja poolset töölepingu lõpetamist. Kui töösuhete lõpetatakse tööandja algatusel enne kahe aasta möödumist töölepingu sõlmimisest või vähemalt kaheaastase tähtajaga töösuhete lõpetatakse tööandja algatusel enne tähtaega, välja arvatud juhul, kui töötajaga on tööleping üles öeldud töölepingu seaduse § 88 lõike 1 alusel²⁶ tuleb palgatoetus täies ulatuses Töötukassale tagastada. See tähendab, et noorega sõlmitava töölepingu võib ilma saadud toetuse tagasi maksmise kohustuseta katkestada vaid noore algatusel, poolte kokkuleppel või kui noor ei täida oma töökohustusi, põhjustab tööandja usalduse kaotuse, tekitab tööandja varale kahju, vms. Nimetatud tingimus toob ühelt poolt kaasa olukorra, kus ligi pooled katkestatud töösuhetest lõpetati poolte kokkuleppel

²⁵ Tööturuteenuste osutamine tagamaks paremaid võimalusi hõives osalemiseks. Toetuse andmise tingimuste abikõlblikkuse periood 01.11.2014–31.12.2020. Kinnitatud Tervise- ja tööministri 4.12.2014 käskkirjaga nr 222. Punkt 7.2.4.2.

²⁶ Tööturuteenuste osutamine tagamaks paremaid võimalusi hõives osalemiseks. Toetuse andmise tingimuste abikõlblikkuse periood 01.11.2014–31.12.2020. Kinnitatud Tervise- ja tööministri 4.12.2014 käskkirjaga nr 222. Punkt 7.2.4.2.

- 43% 53-st tegevuses osalenud, kuid töölepingu katkestanud noorest, lõpetas ankeetküsitlusele tuginedes töölepingu poolte kokkuleppel; vt täpsemalt ptk 5.3.3. Intervjuud tegevuses osalenud noortega näitasid, et välistatud ei ole ka juhtumid, kus lepingu lõpetamine poolte kokkuleppel on tegelikkuses töötajale vastumeelne, nt tulenev tööandja soovist tegelikkuses koondamishüvitisi vältida. Teisalt peavad tööandjad tulenevalt töölepingu lõpetamise tingimustest ehk palgatoetuse tagasimakse kohustusest katseaja rakendamise ning seega töösuhte sobivuse testimise võimalikkust põhimõtteliselt olematuks, omades ka psühholoogilist efekti ja vähendades tööandjate soovi tegevuse raames noori palgata.

Tegevuses osalenud tööandjate ankeedile vastanu: *“kui inimene on valinud mitte jõukohase või sobimatu eriala on raske lepingut lõpetada”*

Tegevuses osalenud tööandjate ankeedile vastanu: *“Kartsime, et kuna katseaega ei saanud sisuliselt kasutada ja inimese töösse suhtumine teadmata, siis tööandjapoolne töölepingu lõpetamine oleks kaasa toonud töötukassapoolse toetuse tagastamise. Õnneks sellist olukorda ei tekkinud.”*

Ekspert: *“/.../ kumbki pool ei saa ju olla sunnismaine, eriti tänapäeval.”*

Töötukassa poolt läbi viidud küsitluse aruandest pärinev tsitaat: *“Meil on kogemus ühe lepinguga. Kahjuks osutus see noor töötaja olema kogu aeg töölt eemal ja asendajate leidmine lühiperioodideks oli väga problemaatiline. /.../ See tekitas palju pingeid. Hiljuti oli jälle päevakorras ühe noore tööle võtmine sama lepinguga. Otsustasime siiski võtta tööle ilma selle lepinguta ja tegime õigesti. Temaga ongi juba palju probleeme. Ei ole kohusetundlik, esimene kuu suutis olla tubli. /.../.”*

Kirjeldatud kartuste maandamiseks ehk töö ja töötaja sobivuse proovimiseks pakub Töötukassa noortele ning tööandjatele ka praktika sooritamise võimalust. Arvestades, et noore algatusel töölepingu lõpetamine ei ole piiratud ega too tööandjale kaasa palgatoetuse tagasimaksmise kohustust, on ka noorel mõistlik töö sobivust praktika raames proovida – töötuna arveloleku aeg ei katke (see on oluline kui soovitakse tegevuse “Minu esimene töökoht” abil mõnele muule töökohale kandideerida) ja püsib tervisekindlustus. Tuginedes noorte arutelude, intervjuude ja ankeetküsitluste vastustele, **paljud noored aga praktika teostamise võimalusest teadlikud ei olnud**. Samas sooviti ja soovitati läbivalt, et enne töölepingu sõlmimist oleks **proovipäeva võimalus töökeskkonna ja -ülesannete sobivuse teadasaamiseks**. Näiteks lõpetas 35% tegevuses osalenud ja töölepingu enneaegselt lõpetanud ankeetküsitlusele vastanud noortest (n=26) lepingu tulenevalt töö sobimatusest, mida aga eelnev praktikakogemus või proovipäev võiks ära hoida.

Sarnaselt tegevuse “Minu esimene töökoht” planeerijatele, pidasid ka mitmed intervjueeritud eksperdid, tegevuses osalenud ja mitteosalenud tööandjad ning noored kaheaastast ühes töökohas töötamise nõuet teoreetiliselt vajalikuks – see aitab kaasa tööharjumuse tekkimisele ning väärtuslike kogemuste saamisele, võimaldab sõltuvalt töökohast tööskestes teatud vilumuse saavutada, annab nii noorele kui tööandjale teatud kindluse töölepingu püsivusele, jne. Dokumendianalüüs (ptk 2) toob välja, et **vähendamaks juhutööde nõiarongi sattumist, on vajalik noortele vähemalt aastaste töösuhete tekkimise soodustamine**. Enamik intervjueeritutest ja paljud ankeetküsitlustele vastanutest olid arvamusel, et järgnevalt tulenevalt on kaheaastase töölepingu nõue seejuures aga liiga pikk:

- Olgugi, et vaid 10% tegevuses osalenud tööandjate ankeedile vastanutest (n=82) leidis, et tegevuses osalemise tegid keeruliseks noore töötaja töölepinguga seonduvad tingimused, vastas 40% tegevuses osalenud ja ankeetküsitlusele vastanud tööandjatest (n=79), et **tingimus ei ole asjakohane või vajaks lihtsustamist** (Joonis 70). Ka ankeetküsitlustes ja intervjuudes toodi välja vajadus kaheaastase lepingu pikkuse nõude vähendamiseks. Vastavale vajadusele viitab ka asjaolu, et 17% tööandjatest pidas keeruliseks noore töötaja tööl püsimise tagamist (n=82; Joonis 36). Noorte, täpsemalt Y-põlvkonna ehk 18-29-aastaste püsimatust kinnitab ka CV Keskuse 16 717 Eesti töötaja tööstaaži analüüs, kust selgub, et **noored töötavad ühel töökohal keskmiselt ühe aasta ja seitse kuud**²⁷ näidates vajadust kriteeriumi kohendamiseks.

Tegevuses osalenud tööandja: *“2 aastat on noore ja uue põlvkonna erisusi arvestades asjakohane. 12 - 18 kuud on sobivam.”*

Töötukassa poolt tööandjate seas läbi viidud küsitluse aruandest pärinev tsitaat: *“...Töötukassa puhul on kõige suuremaks takistuseks ””Toetuse saamiseks peab tööandja sõlmima noorega tähtajatu töölepingu või vähemalt kaheaastase tähtajalise lepingu””. Nähes kui ebastabiilsed on noored tööturul, siis see nõue on takistuseks.”*

Samas tõi 27% tegevuses mitteosalenud, tegevusest mitteteadlikest ja tegevuse raames noorte palkamisest huvitatud tööandjatest (n=48) ühe tegevuses osalemise huvi põhjusena välja võimaluse luua stabiilne töösuhe noorega (Joonis 16). 22% tegevuses mitteosalenud, tegevusest mitteteadlikest ja tegevuse raames noorte palkamisest mittehuviatud tööandjatest (n=45) tõi ühe põhjusena välja ebakindluse sellise töösuhete stabiilsuse osas (Joonis 35). Seega on **töölepingu pikkuse lühendamise ja proovipäeva või praktika pakkumise korral tõenäosus suurendada tegevuses osalevate ettevõtete arvu ning seeläbi pakkuda rohkematele noortele esimest pikaajast töökogemust.**

Intervjuudes osalenute ja ankeetküsitlustele vastanud **ettevõtjate hinnangul on keskmiseks optimaalseks lepingu pikkuseks nt 1 aasta**, kusjuures üks ankeetküsitlusele vastanu leidis, et töölepingu pikkus võiks olla sõltuvuses sellega, kas samaaegselt osaletakse ka koolitustel või mitte.

Tegevuses osalenud tööandja: *“a)12-kuud, juhul kui noor ei õpi ega arene. b) 24 kuud, kui noor on võtnud koolituse või koolitab ennast.”*

Tegevuses mitteosalenutest, kuid tegevusest teadlikest küsimustikule vastanud noortest märkis vaid 4% (n=146) ning tegevusest varasemalt mitte teadnud töötutest 16% (n=49) mitteosalemise põhjusena, et nad ei soovi kaks aastat ühe tööandja juures töötada (Joonis 29). Samas oli neid tegevuses osalenud noori, kes nimetas üheks töökohale mineku põhjuseks kaheaastase kindla töölepingu, vaid 10% (n=142; Joonis 17). Seega ühest küljest ei tundu ankeetküsitluse tulemustele tuginedes seatud **2-aastane lepingu periood olevat noortele väga suureks takistuseks** või siis sellele ei mõeldaks

²⁷ Noored püsivad ühel ametikohal alla kahe aasta. Kättesaadav: https://www.cvkeskus.ee/career.php?menu=2&lastmenu=1439&text_id=2014&career_style=2

niimoodi, kuna noorel on võimalik tööleping katkestada igal ajal, ilma, et see otseseid sanktsioone kaasa tooks. Samas **ei ole antud kriteerium ka oluliseks motivaatoriks** selle tegevuse kaudu tööle minemisel. Intervjueeritud noorte ning ekspertide hinnang noorte valmisoleku kohta ennast nii pikaks ajaks siduda on samuti kriitilisem kui ankeetküsitluste kvantitatiivsed tulemused järeldada lasevad.

Tegevuses mitteosalenute ankeetküsitlusele vastanu: *“Minu peamiseks probleemiks on eeldus, et tööll ollakse vähemalt kaks aastat, kuid ma soovin jätkata oma õpinguid varem.”*

Tegevuses mitteosalenute ankeetküsitlusele vastanu: *“See tundub ettevõttele natuke riskantne, ta saab küll tänu minule hüvesid ja tasuta koolitada mind tänu töötukassale, aga 2.aastat peab tööandja mulle tööd ka pakkuma juhul kui ta tahab mind lahti lasta, peab ta hüvitama kogu saadud soodustused. Ja ma pean täiesti kindel olema, kui ma tahaks osaleda programmis “minu esimene töökoht”, et ma tõesti pean antud erialal 2. aastat vastu. Ainult siis kasutaksin sellist võimalust kui ma saaksin sellele töökohale tööle, kelleks ma hetkel õpin.”*

- Arvestades, et tegevusega “Minu esimene töökoht” soovitakse aidata ka NEET noori, on märkimisväärne, et nt Noorte Tugilates peetakse intervjueeritud eksperdi sõnul **edulooks juba seda kui noor kuus kuud pärast õpingute või töö alustamist jätkuvalt õpib või töötab**. Tuginedes käesoleva hindamise aluseks olevatele hankedokumentidele, on ka tegevuse “Minu esimene töökoht” eesmärgi täitmise hindamise aluseks mitte tähtajalise lepingu lõppemise, vaid lõpetamise järgne hõives püsimine – eesmärgiks on seatud, et 70% osalejatest on kuuendal kuul pärast tegevusest väljumist hõives (tegevuse raames töötamist ja töölepingu katkestamist kajastab põhjalikumalt ptk 5.3.3).
- Olgugi, et Töötukassa konsultantide sõnul rõhutatakse nii noortele kui tööandjatele, et tegevuse “Minu esimene töökoht” raames sõlmitavat töölepingut on võimalik katkestada, **ei mõisteta või teadvustata intervjuudele tuginedes sageli täpselt lepingu lõpetamise võimalusi**. Mõningast hirmu lepingu lõpetamise tingimuste ees näitavad ka veebiküsitluse tulemused ja vabad vastused ning 2016. aasta sügisel Töötukassa poolt tegevuses osalenud tööandjate seas läbi viidud küsitluse tulemused. Ka intervjuud ja arutelud tegevuses mitteosalenud noorte, tööandjate ning ekspertidega ja ankeetküsitluste vastused näitasid, et **sihtrühmade arusaam ning lähenemine tegevuse “Minu esimene töökoht” nõuetele on erinevad**. On neid noori ja tööandjaid, kes teades, et neil pole võimalust või soovi ennast kaheks aastaks siduda, tegevuse võimalusi ei kasutata, kuid on ka neid noori, kes teadvustavad väga hästi töölepingu lõpetamise võimalusi ega pea seega kahe aastast töölepingu pikkust piiravaks ja tööpakkumised võetakse kergekäelisemalt vastu.
- Tegevuses mitteosalenud tööandjate ja tööandjate esindajate hinnangul peetakse sõltuvalt valdkonnast ja töökohustustest nt **teenindussektori ja muu lihttöö võimalusi sageli tööelu stardipakuks, mille puhul kaheaastane töölepingu pikkus võib olla hirmutav**. Eriti kui töölepingu lõpetamise tingimustest täielikult aru ei saada või ei soovita tegevuse võimalusi ära kasutada. Ka tegevuses osalenud tööandjate ankeetküsitluse vastused kinnitavad, et tegevuses osalemine on lihttööde

stardipakuks – võrreldes vastanud tööandjate noortele pakutud töökohustuste valdkondi, ilmneb ainus statistiline erisus lihttöölise puhul – **võrreldes teiste töökohustuste valdkondadega püsivad lihttöölised kõige lühemat aega tegevuse “Minu esimene töökoht” tööandja juures.** Arvestades, et tegevuse raames toetatakse erialase hariduseta noorte töökogemuse saamist ning samas põhjalikule kohapealsele väljaõppele, sh sisekoolitused ka spetsiifilisemate oskuste omandamiseks, tähelepanu ei pöörata (vt ptk 4.6), on aga peamisteks tegevuse kasutajateks lihttöö pakkujad (vt ptk 3.2). Mõned intervjuueeritud noored, kes väheseid oskuseid nõudvatel töökohtadel töötasid, tõid ka välja, et sellistel töökohtadel võib töökoht ennast kiiremini ammendada kui nõutud kaheaastane töölepingute pikkuse kriteerium ehk arenemisvõimaluste lõppedes tööleping lõpetatakse.

- Mitmed tööandjad ja tööandjate esindajad tõid intervjuudes ja ankeetküsitlustes välja, et **tööandjal ei ole sageli kindlust, kas tal on nii pikalt noorele tööd anda.**
- Lähemalt vaadatud teistest riikidest nt Soomel ei täheldatud, et noortegarantii raames oleks sõlmitava palgatoetuse lepingu puhul lepingu pikkusele või lõpetamisele piiranguid seatud.²⁸

Samas näitas hindamine, et noorte sihtrühma arvestades ongi mõne eksperdi, tööandja ja ka noore hinnangul **mõistlik lepingu lühiajalise lõpetamise piiramine.** Nimelt võtab kogemuste ja erialase hariduseta NEET noorte puhul tööga harjumine ning oskuste tekkimine aega ja lisaks võib negatiivne tagasiside nt töölepingu lõpetamisena demotiveerivalt mõjuda.

Tegevuses osalenud tööandjate ankeetküsitlusele vastanu: *“Tavaliselt on võimalik töösused omandada 2-3 aastaga, kindlasti mitte mõne kuuga. Noored vajavad rohkem aega.”* (“Нормально освоить рабочие навыки можно за 2-3 года, но никак за несколько месяцев. поддерживать молодых работников в регионах нужно больше по времени”)

Tegevuses osalenud tööandja ankeetküsitlusele vastanu kommentaar töösuhte kvaliteedi kohta: *“Esimestel töötamise kuudel oli töötajal raskusi peendetaile koostada. Vilumuse ja hea töökvaliteedi omandas ca 4 kuu möödudes.”*

Tegevuses mitteosalenud noor: *“Aga kui sa teed heast õpilasest tugeva spetsialisti, siis selleks läheb ikka rohkem kui 4 kuud aega. [Ja siis tuleks veel töökogemust koguda.]”*

Ekspert: *“NEET noore jaoks võib see (katseaeg) olla kahju, kui öeldakse, et “tead, sa ei sobinudki”. Ja kui talle öelda, et ei sobinud, vot siis on nii, et ei pruugi aasta otsa kuhugi minna.”*

Nii käesolev vahehindamine kui Töötukassa poolt 2016. aasta sügisel läbiviidud küsitlus tegevuses osalenud tööandjate seas näitasid seega, et **asjakohane on teatud nõutud töölepingu pikkuse seadmine tegevuses osalevate noorte töösuhtele,** kuid tegevuse aktiivsemaks kasutamiseks on soovitatav üle vaadata **tähtajalise lepingu kestuse**

²⁸ Noortele suunatud noortegarantii abil makstava palgatoetuse info on leitav aadressilt http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/nuoret/toihin/nuorten_sanssi_kortti/index.html ja tööandjatele suunatud info aadressilt http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/sanssikortti/index.html.

kriteerium ja töösuhte lõpetamise tingimused. Arvestades, et nii tööandjad kui noored tunnevad vajadust töö ja noore sobivuse proovimiseks, on **soovitav tänasest enam pakkuda lepingueelse proovipäeva või praktika võimalust või seda rohkem noortele ja tööandjatele tutvustada.** Arvestades tegevuse eesmärki ning sihtrühmade meelestatust kaheaastase tähtajalise lepingu kestuse kriteeriumisse, **soovitame kaaluda tähtajalise lepingu kriteeriumi lühendamist (1-)1,5 aastale,** klausliga, et palgatoetust saadakse maksimaalselt üks aasta, kuid mitte rohkem kui poole või võimalusel 2/3 lepingu kestuse aja eest.

4.5 Palgatoetuse määr ja maksmise kestus

Käesolevas alapeatükis tuuakse välja hindamises osalenute tagasiside palgatoetuse määra ja maksmise kestuse asjakohasusele. Tegevuse “Minu esimene töökoht” raames noort tööle palgates on tööandjal võimalik saada palgatoetust – seda makstakse **12 kuu eest isiku tööle asumisest arvates.** Tähtajalise töösuhte korral makstakse palgatoetust töösuhte kestusest poole aja eest, kuid mitte kauem kui 12 kuu eest. Palgatoetuse suuruseks on **50% töötaja palgakulust,** kuid mitte rohkem kui **50% palgatoetuse halduslepingus sätestatud töötaja ühe kuu eeldatavast töötasust** ning mitte rohkem kui töölepingu seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud **kahekordne töötasu alammäär,** mis oli 2016. aastal 430 eurot. Töötukassa ühe konsultandi sõnul näidatakse Töötukassa ja tööandja vahelises halduslepingus sätestatud eeldatava töötasu puhul maksimaalset võimalikku eeldatavat töötaja töötasu, arvestades mh võimaliku palgatõusu ja töötulemustest sõltuva palga erisustega ehk eeldatav tasu on üldjuhul suurem kui noor tegelikkuses, vähemalt tööle asudes, saab.

Palgatoetuse määra ja maksmise kestust kommenteeriti hindamist läbivalt kõigi osapoolte poolt kõige vähem. **Ükski intervjueeritust ei pidanud vajalikuks palgatoetuse määra ega maksmise perioodi muutmist.** See võib tuleneda järgmistest uuringu käigus selgunud asjaoludest:

- Tegevuse tingimustest tulenevalt oli 2016. aastal **maksimaalse palgatoetuse korral noore võimalik brutopalk vähemalt 1720 eur,**²⁹ mis on suurem Eesti keskmisest brutokuupalgast (Statistikaameti 2016. aasta esimese kolme kvartali põhjal 1124 eurot), tegevuses osalenute eeldatavast brutopalgast (810 eurot – vt täpsemalt ptk 3.1) ja küsitluses osalenud noorte brutopalgast (ükski noor ei vastanud, et tema palk oleks üle 1721 euro kuus olnud – vt täpsemalt ptk 3.1).
- Tööandjate majandussektoreid (vt ptk 3.2) ja noorte ametikohti/tööülesandeid arvestades on toetatavate ametikohtade puhul **tegu pigem lihttööga, kus keskmine palk ei ületa tegevuse raames toetusele seatud piiranguid.**
- Tööandjate ja nende esindajate sõnul tuleb ühelt poolt noort palgates arvestada, et määratavat palka oldaks ka palgatoetuse lõppedes võimalised maksta. Teisalt tuleb

²⁹ Tööturuteenuste osutamine tagamaks paremaid võimalusi hõives osalemiseks - Toetuse andmise tingimuste abikõlblikkuse periood 01.11.2014–31.12.2020: Palgatoetuse suuruseks on 50% töötaja palgakulust, kuid mitte rohkem kui 50% palgatoetuse halduslepingus sätestatud töötaja ühe kuu eeldatavast töötasust ning mitte rohkem kui töölepingu seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud kahekordne töötasu alammäär. 2016. aastal oli alampalk 430 eurot.

arvestada võimaliku palgatõusuga. See väldib olukorda, kus palgatoetuse lõppedes töötaja palk väheneb ning teisalt **tõstab noore töömotivatsiooni kui ta teab, et palk sõltub õpivõimest, töö tulemusest ja panusest ettevõttesse**. Tegevuse “Minu esimene töökoht” maksimaalne võimalik toetus on arvestades palgaootusi ja ankeetküsitluses selgunud makstud palgamäärasid piisavalt suur, et seda võimalda (vt ptk 3.1).

- Võrreldes Töötukassa “tavalise” palgatoetusega pikaajase töötööliserakendamiseks³⁰ on tegevuse “Minu esimene töökoht” raames makstava palgatoetuse periood pikem – minimaalselt kuue kuu asemel 12 kuud. Maksimaalne palgatoetus on 50% töötaja bruto palgakulust, tavalise palgatoetuse puhul maksimaalselt ühekordne töötasu alammäär, tegevuse “Minu esimese töökoha” puhul mitte rohkem kui kahekordne töötasu alammäär. Seega on **tegevuse “Minu esimene töökoht” palgatoetuse tingimused heldemad**, mistõttu on ootuspärane, et kriteeriumit peetakse sobilikuks.
- Palgatoetuse võrdlus teiste riikide praktikatega näitab, et tegevuse “Minu esimene töökoht” raames pakutav palgatoetus on välja toodud võimalikest lahendustest pigem heldem ehk peaks olema piisavalt motiveeriv tööandjale kogemusteta ja erialase hariduseta noorte palkamiseks.

Seoses palgaga kommenteeriti enim noorte palgaootust. Enamus intervjuueeritud ekspertidest ja tööandjatest leidis, et **noorte palgaootused on väga kõrged, arvestades hariduse ja töökogemuse puudumist ning ideaalsena nähtavat tööd ja tööaega, milles nähakse vähe kohustusi, osaajalist töökoormust ja paindlikku tööaega**. Üks ekspert leidis, et palgatoetuse sidumine kahekordse alampalgaga tekitab noorele ootuse, et 1720 euro suurune palk on ootuspärane.

Tegevuses osalenud **noorte tagasiside nii intervjuudes kui ankeetküsitluse vastustes seoses palgaga seostus pigem rahulolematusega palga suurusega kui tegevuse palgatoetuse määraga**. Tegevuses osalenud ja ankeetküsitlusele vastanud noortest vaid 17% oli töötasuga rahul, 48% pigem rahul ja 32% pigem või üldse mitte rahul (vt töötasude kohta täpsemalt ptk 3.1). Intervjuudest ja ankeetküsitluste vabadest vastustest selgusid järgmised enim välja toodud rahulolematust põhjustavad tegurid, mis osaliselt on leevendatavad Töötukassa poolse lepingu sõlmimise ja järgse osaliselt kontrolliva ning nõustava tegevusega: noor ei arvesta, et tulenevalt osaajalisest tööst on palk väiksem kui täiskohaga, noor ei taha leppida, et väheste kogemuste ja kõrgemat erialast haridust mitte-eeldavad tööd on sageli madalapalgalised, hoolimata varasema töökogemuse ja teadmiste puudusest võrdlevad noored oma palka valdkonna keskmise palgaga, tööandja ei pea kinni varasemalt kokku lepitud töömahtudest ega palgast, jne. Enam kui kolmandik ankeetküsitlustele vastanutest tõi ebapiisava palga välja ka ühe tööle asumise takistusena (Joonis 30, Joonis 33) ning pooled katkestanutest ütlesid, et tööl käimine ei tasunud rahaliselt ära (ptk 5.3.3 ja Joonis 57). Nähtub, et ankeetküsitlusele lõpuni vastanute puhul mõjutas takistuse olulisust nii **vanus kui lapse olemasolu**. Nimetatud takistus on kõige suurem lapsega üle 29-aastastele – 48%, samas kui lapseta kuni 29-aastastest valis nimetatud variandi 39% vastanutest (n=505). (Kutse)põhihariduse, kutsekeskhariduse ja üldkeskhariduse omajatel on ebapiisava palga

³⁰ Töötukassa (2016) Palgatoetus. Kättesaadav: <https://www.tootukassa.ee/content/tooandjale-ja-partnerile/palgatoetus>.

pakkumine mõne võrra suuremal määral peamiseks takistuseks kui kõrgharidust omajatel (Joonis 34), kuid tegu ei ole statistiliselt olulise erisusega. Palga olulisust kinnitavad ka tegevuses osalenud noorte vastused seoses töökohal jätkamisega ja üldiselt nähtub, et **lihtsamat tööd tegevad ning vähem palka saavad noored püsivad sama tööandja juures vähem aega** (vt ptk 5.3.3). Seega on tegevuses osalemise võimalus, sh võimalikku palka mõjutava kvalifikatsiooni tõstmise võimalus läbi koolituste eriti oluline lastega vanematele.

Tegevuses mitteosalenud noortele suunatud ankeetküsitlusele vastanu: *“Tööandjale toetuse maksmine, ei tõsta minu kui töötaja palka, mis on tõusnud minu jaoks üheks põhiprobleemiks Eestis tööle minekuks.”*

Tegevuses osalenud noortele suunatud ankeetküsitlusele vastanu: *“tööandja annab kuus umbes 11-15 tööpäeva ja see häirib mind, sellepärast on minu palk 200 eurot ja alla selle.”*

Tegevuses osalenud noortele suunatud ankeetküsitlusele vastanu: *“Lisaks jäetakse kehvatel kuudel töötajatele mulje nagu palkade maksmiseks ei jaguks piisavalt raha ja kärbitakse palkasid kus on tegemist ümbrikuga ja töötajal ei jää muud üle kui nõus olla, sest töökohta ei saa kaotada. /.../ Palgalõhe tuleks väiksemaks teha kõrgepalgaliste ja madalapalgaliste vahel.”*

Tegevuses osalenud noortele suunatud ankeetküsitlusele vastanu: *“Vahepeal oleks võinud keegi näiteks töölepingu üle vaadata ja uurida kas oleks vaja näiteks tööandja palga maksmist kontrollida või puhkusetasude maksmist. Mul on kahtlus, et tööandja on vähem palka maksnud kui vaja.”*

Arvestades noorte rahulolematust palgaga, on eriti NEET noorte motivatsiooni tõstmiseks paari intervjuueeritud eksperdi sõnul oluline tööandjate poolt võimalusel **näidata palga kasvu ajas** ja tegevusse sisenedes selle eeldusega püüda ka arvestada. Ühelt poolt aitab see kaasa arusaama tekkimisele, et **kogemuste ja töö kvaliteedi kasvades on võimalik ka palka tõsta**. Teisalt hoiab see noore **motivatsiooni püsida pikemalt sama tööandja juures ehk saada pikem töökogemus**. Arvestades, et üle poole töölepingu lõpetanud noortest lõpetas selle finantsilistel põhjustel (55% valis, et töötamine ei tasunud rahaliselt ära ja 23%, et suundus tasuvamale töökohale n=48), on alust arvata, et mitte kõik Töötukassa tööandjate- või teenusekonsultandid ei pööra tööandjaga lepingut sõlmides tähelepanu palga tõstmise vajalikkuse võimalusega arvestamisele. **Soovitav on tööandjatega kontakteerudes tähelepanu pöörata, et ühes kogemuste ja oskuste kasvuga on noortel ootus ka palgatõusule**. Tööandja peaks Töötukassaga lepingut sõlmides ja eeldatavat oodatavat palka arvestades kaaluma ka võimaliku palgakasvu või muid meetmeid noorega töösuhte õnnestumiseks. Tegevus võiks **motiveerida tööandjaid mõtlema rohkem nendepoolsetele tegevustele pikaajaliste ja stabiilsete töösuhete loomiseks**, mis omakorda vähendaks seda, et tegevuse võimalusi liiga kergekäeliselt kasutatakse. Ka üks tegevuses osalenud ettevõtjatest tõi ankeetküsitluse vabades vastustes välja, et NEET noorte puhul võib motiveerivaks olla ka teatud tööperioodi järgselt preemia maksmine. Tegevuse tulemuslikkuse tagamiseks on oluline tööandjate teavitustööd intensiivistada.

Kokkuvõttes **ei selgu vahehindamisest vajadust muuta palgatoetuse määra ega maksmise kestust**, kuigi kestuse pikkus võib hakata sõltuma võimalikest muudatustest nõutud töölepingu pikkuse kriteeriumis. Lisaks eelnevale toetavad seda hinnangut ka järgnevad aspektid:

- tegevuse eesmärgiks on noore esimese pikaajalise töökogemuse saamise soodustamine ja praegune palgatoetuse määr ning pikkus on selleks olemuselt väga soodsad;
- palgatoetuse määr võimaldab palgatoetust kasutada ka Eesti keskmisest palgast kõrgematel ametipositsioonidel;
- 85% tegevuses osalenud ja ankeetküsitlusele vastanud tööandjatest peab palgatoetuse määra sobivaks, 7% hinnangul peaks toetuse määra tõstma ja 1% hinnangul pole palgatoetus asjakohane kogemusteta ja oskusteta noore tööle võtmise motiveerimiseks (n=79; Joonis 70). Seega hindab suurem enamus tööandjatest palgatoetuse määra asjakohaseks, mida kinnitavad ka intervjuud tööandjatega.
- 78% tegevuses osalenud ja ankeetküsitlusele vastanud tööandjatest peab palgatoetuse kestust sobivaks ning 18% hinnangul peaks toetuse maksmise perioodi pikendama (n=79; Joonis 70).
- Töötukassa andmete kohaselt on 47% tegevuses osalenutest tegevuse raames tööl ka 12 kuud pärast töölepingu sõlmimist. Tegevuses osalenud tööandjatest 36% vastas, et noor töötas tema ettevõtte juures ka pärast 12 kuud. Seega annab palgatoetus võimaluse töösuhete ja juhendamise kvaliteedi tõstmiseks, mis omakorda aitab kaasa pikaajaliste töösuhete loomisele.

4.6 Koolituskulude hüvitamise tingimused ja hüvitise suurus

Käesolevas alapeatükis tuuakse välja ekspertide, tööandjate ja noorte tagasiside tegevuse “Minu esimene töökoht” raames pakutava koolituskomponendi ja koolituskulude hüvitamise suuruse asjakohasusele. Tegevuse “Minu esimene töökoht” raames **hüvitatakse tööle võetava noore tööalaseid koolituskulusid 2500 euro ulatuses (koos käibemaksuga) kahe aasta jooksul töötaja tööle asumisest, et soodustada noore oskuste arendamist ning tõsta tema konkurentsivõimet tööturul**. Töötukassa esindajate sõnul on koolituskomponendi üheks eesmärgiks aidata neid, kellel koolis õppimine pole nt majanduslikel, sotsiaalsetel või perekondlikel põhjustel võimalik ja seetõttu võiks lühemate koolituste läbimine konkurentsivõime tõstmiseks teostatavam olla. Seega on tegevuse üheks eesmärgiks, et noor saaks töö kaudu praktilisi kogemusi, koolituste kaudu teoreetilisi teadmisi ja ideaalis läheds hiljem, majanduslike võimaluste tekkides, ka eriala omandama, et enamaid oskuseid nõudvale töökohale kandideerida. Seega võib Töötukassa esindajate sõnul koolituskomponenti ja kogu tegevust “Minu esimene töökoht” pidada investeeringuks hõivesse.

Kaheaastane koolitustel osalemise võimaluse periood on määratud tulenevalt sõlmitavale töölepingule seatud pikkuse kriteeriumist, tagamaks, et Töötukassa poolt tehtavad kulud oleksid proportsionaalsed töökogemuse mõjuga noore tööhõivele. Koolituskulude hüvitamine eeldab, et tegu on **täiendkoolitusasutuse pidaja poolt läbiviidava koolitusega ning koolitus kooskõlastatakse eelnevalt Töötukassaga**. Sisekoolituste ega töökohapõhise juhendamise toetamiseks eraldi ressursse ei eraldata – eeldatakse, et seda tehakse palgatoetuse arvelt ja lähtuvalt tööandja üldisest kohustusest töötaja töö eripäradega kurssi viia. Koolituse järgselt esitatakse Töötukassale töötaja osalust ja kulude teostamist tõendavad dokumendid, mille kinnitamise järgselt hüvitatakse tööandjale tehtud kulud. Arvestades koolituskomponendi kasutamise tingimusi ning senist väheaktiivset kasutamist (vt ptk 3.1),

küsitati hindamises osalenutelt ka võimalusi koolituskulude hüvitamise kasutamise suurendamiseks, sh, kas koolituskomponendi kohustuslikuks muutmine oleks asjakohane.

4.6.1 Koolituskulude hüvitamise asjakohasus

Olgugi, et koolituskomponenti ei ole aktiivselt kasutatud, **pidasid kõik intervjueeritud koolituskulude hüvitamise võimalust tänuväärseks võimaluseks noore oskuste tõstmiseks ja ettevõtte vajadustele vastavusse viimiseks**. Ankeetküsitluse vastused kinnitavad intervjuude tulemusi: **koolituse komponent mõjub tööandjatele ja noortele motivaatorina tegevuses osalemiseks**. Nimelt võttis 23% tegevuses osalenud noortest tegevuse “Minu esimene töökoht” töökoha vastu tulenevalt headest enesetäiendamismõimalustest (n=142; Joonis 17). Tegevuses mitteosalenud ja sellest mitteteadnud küsimustikule vastanud tööandjatest 29% (n=48) ning tegevusest teadlikest tööandjatest 40% (n=15) palkaks noore tulenevalt sellistest täiendkoolituse võimalustest (Joonis 16). 15% tegevuses osalenud ja ankeetküsitlusele vastanud tööandjatest vastas, et koolituskulude hüvitamine oli üks kolmest peamisest kogemusteta ja erialase hariduseta noore palkamise põhjustest (n=88; Joonis 16).

Tegevuses osalenud tööandja: *“See [praegune koolituskomponent] motiveerib tööandjat palkama kogemusteta töötajaid” (“Это мотивирует работодателя брать на работу неопытного работника”).*

Järgnevalt on toodud välja erinevate osapoolte täpsem hinnang koolituskomponendi üldisele asjakohasusele:

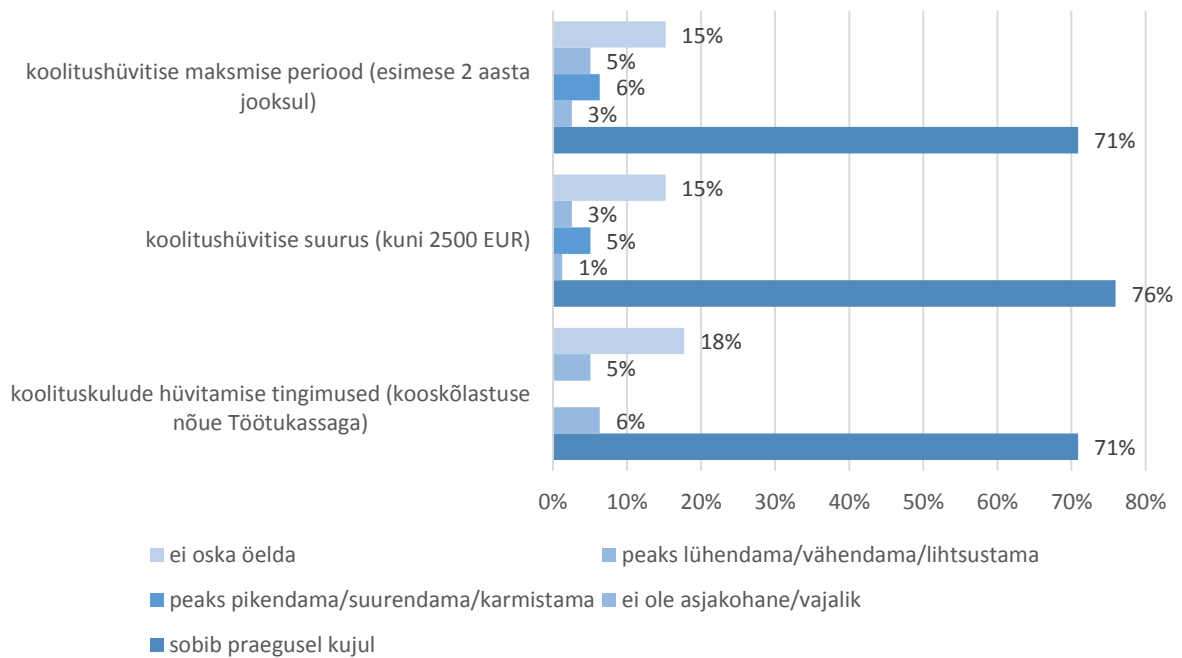
- Ekspertide ja tööandjate hinnangul on erialase hariduse ja oskusteta ning töökogemuseta noore puhul **suurem risk, et noor ei jää ettevõttesse tööle** ning noore väljaõppesse panustatud aeg ja ressursid ei tasu ennast ära. Nii tegevuses osalenud noored, ettevõtjad kui eksperdid tõid välja, et **koolituskulude hüvitamine maandab nimetatud töötaja lahkumisega kaasnevaid tööandja koolitusriske**.

Tegevuses osalenud noor: *“Lisaks saab töötaja koolitada töölist ka siis kui tal endal puuduvad vahendid uue töötaja koolitamiseks. Seeläbi on tööandjal ka madalam risk uue tööliste palkamisel.”*

Tegevuses osalenud noor: *“Kindlasti annab see motivatsiooni ja arengut juurde noorele kui toetatakse koolitustega tööandja poolt.”*

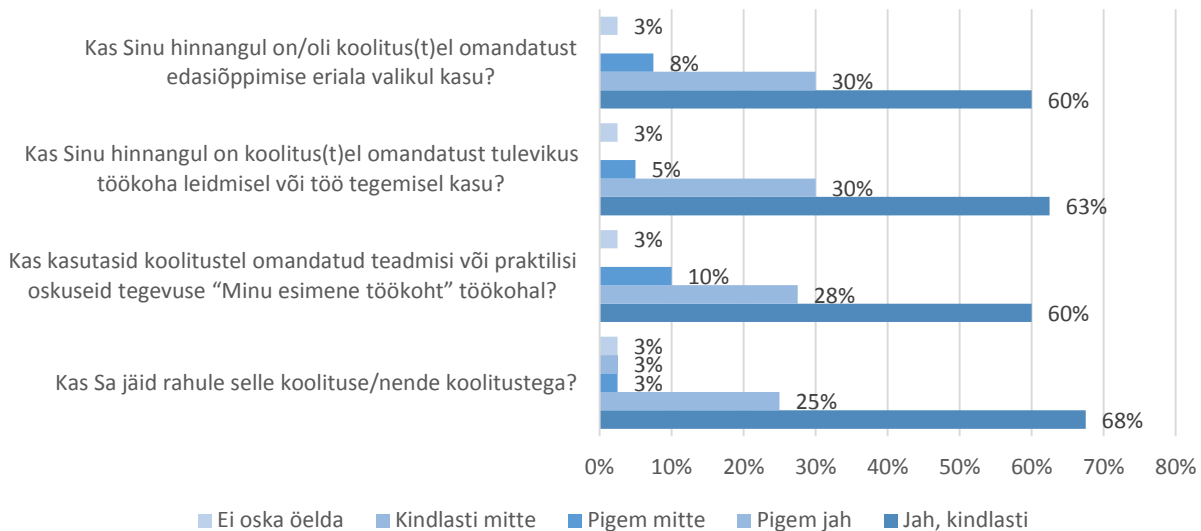
- Enamus tegevuses osalenud ettevõtjatest peavad **koolituskulude hüvitamise perioodi, hüvitise suurust ja koolituste kooskõlastamise nõuet üldjuhul asjakohaseks** (Joonis 22). Mõned noored leidsid, et tulenevalt koolituste toimumise sagedusest ja pikkadest järjekordadest, mil sobivad teemad kättesaadavad on, võiks siiski kaaluda koolitusperioodi pikendamist. Nii intervjuudes kui ankeetküsitlustes toodi välja, et koolituste hüvitamise summa on optimaalne, sõltuvalt valdkonnast võivad vajadused väiksemad või suuremad olla. Intervjuudes Töötukassa esindajatega selgus, et varasema kogemuse kohaselt toob koolituskulude hüvitamise suuruse muutmine kaasa ka koolituste hindade muutuse, mistõttu seda ei soosita.

Joonis 22. Palun püüdke hinnata tegevuse “Minu esimene töökoht” praeguseid kasutamise tingimusi. Millised tingimused tunduvad Teile asjakohased või Tööandjale motiveerivad tegevuse toetuse kasutamiseks ja noore töötaja palkamiseks? (tegevuses osalenud tööandjad; %, n=79)



- Enamus ankeetküsitlusele vastanud **tegevuses osalenud noortest peavad osaletud koolituse kasulikuks nii “Minu esimene töökoht” jaoks kui edasisteks õpingute jätkamiseks ja töökoha vahetusteks, mis näitab koolituskomponendi vajalikkust** (Joonis 23). Tegevuse “Minu esimene töökoht” raames koolitustel osalenud noori intervjuerida ei õnnestunud. Küll aga leidsid nii tegevuses osalenud kui mitteosalenud intervjueritud noored varasemale ja “Minu esimene töökoht” sisekoolituste kogemusele tuginedes, et nt sisekoolitused ja töötoad ehk mitteformaalsed väiksemamahulised üritused kogemuste vahetamiseks, uute teadmiste ja oskuste saamiseks, võivad olla sama kasulikud või kasulikumadki kui täienduskoolitusasutuste poolt läbiviidavad koolitused. Sisekoolituste esmaolulisuses olid veendunud ka kõik intervjueritud tööandjad. Samas näitavad ankeetküsitluse vastused, et tunnistust (pigem) mitte saanud olid koolitustega vähem rahul ja koolitused omasid vähem mõju töökohustuste täitmisele kui need, kes said tunnistused enamuse või kõigi koolituste kohta. Mõju tulevastele kandideerimistele ja erialavalikule on aga nii tunnistusteta kui tunnistustega lõppenud koolitustel osalenud sarnaseks pidanud. Samas ei ole tegu statistiliselt oluliste seostega.

Joonis 23. Palun vasta järgmistele küsimustele osaletud koolituste kohta: ... (tegevuses osalenud noored; %, n=40)



Arvestades koolituskomponendi eesmärki, on hindamisele tuginedes **koolituskomponent asjakohane** olles nii tööandjatele kui noortele tegevuses osalemise motivaatoriks kui mõjutades noore oskuseid, edasisi tööle kandideerimisi kui ka erialavaliku otsuseid.

4.6.2 Koolituskulude hüvitamise suurus ja periood

Hindamis läbivalt oli tegu ühe vähem kommenteeritud kriteeriumiga. Olgugi, et mõned intervjuueeritud eksperdid ja tööandjad tõid välja, et koolituste hinnad sõltuvad valdkonnast, **peeti koolituskulude hüvitamise suurust asjakohaseks**. Intervjuueeritud tegevuses osalenud noored leidsid, et sõltuvalt koolituste toimumise sagedusest ja järjekordadest võiks teatud juhtudel olla koolituste võimaldamine pikema ajaperioodi vältel. Ka tegevuses osalenud tööandjate seas läbi viidud ankeetküsitluse vastused näitavad, et tööandjad on praeguste tingimustega rahul (Joonis 22).

Tavapärane pikaajaline töötule võtmiseks kaasnev tööandjale koolituskulude hüvitamine eeldab inimese vähemalt 12 kuulist töötuna arveloleku perioodi, kusjuures koolitustel on võimalik osaleda ühe aasta jooksul pärast töölepingu sõlmimist ning hüvitatakse 50% koolituskuludest, kuid mitte üle 1250 euro³¹. Seega on tegevuse "Minu esimene töökoht" raames pakutava koolituskomponendi tingimused ja võimalused helled. Ka poliitikaosovituste kohaselt on tegu väga positiivse ja hädavajaliku komponendiga NEET noorte tööturule (taas)sisenemise toetamiseks (vt ptk 2.3). Seega, olgugi, et mõned hindamises osalenud nägid võimalusi koolituskulude hüvitamise suuruse ja koolitusperioodi kohendamiseks, **ei pea hindaja tavapärasest koolituskulude hüvitamise võimalust, tegevuse eesmärki ega teiste**

³¹ Eesti Töötukassa (2016) Töötaja koolituskulude hüvitamine. Kättesaadav: <https://www.tootukassa.ee/content/tooandjale-ja-partnerile/tootaja-koolituskulude-huvitamine>

riikide praktikaid silmas pidades vajalikuks hüvitise suuruse ega koolitusperioodi muutmist.

4.6.3 Koolituskulude hüvitamise protsess

Intervjueeritud tööandjad ega eksperdid ei omanud varasemat kogemust tegevuses “Minu esimene töökoht” koolituskomponendi kasutamiseks. Küll aga töid intervjueeritud eksperdid ja tegevuses osalenud noored välja mitmeid tegevuse “Minu esimene töökoht” väliseid, kuid tegevuse “Minu esimene töökoht” raames koolitusvõimaluse kasutamist potentsiaalselt mõjutavaid olukordi, kus tööle saamiseks või töötajale esitatud nõudmiste täitmiseks vajalikel koolitustel osalemiseks ei saadud Töötukassa heakskiitu. Seda isegi juhul, kui koostöös eksperdiga üritati koolituse vajadust selgitada ja eksperdi hinnangul oli tegu inimesele äärmiselt vajaliku koolitusega tööle saamiseks. Tegevuses osalenud noored töid välja ka Töötukassa konsultandi vajadust noore eest seista ja koolitusele pääsemise võimaluse eest võidelda, näidates **konsultandi rolli tähtsust vajaliku koolituse saamisel**.

Tegevuses mitteosalenud noortele suunatud küsimustikule vastanu: *“Töötukassa teenus peaks olema laiapõhjalisem ja pakkuma noortele, kes on kooli lõpetanud keelte koolitusi, sest tihti jääb töökoht saamata just seepärast, et võõrkeelte oskus pole piisav. Tööpraktika eest makstav päevamäär peaks olema suurem, et ühes kuus tuleks kokku vähemalt miinimumpalk, sest elu tahab elamist ja 3,84€ päevas praktika eest on vähe.”*

Tegevuses osalenud noortele suunatud küsimustikule vastanu: *“Mina kirjeldasin talle oma koolituste vajadustest, kuid Töötukassa ei olnud nendega nõus ning siis me koos mõtlesime paremaid kirjeldusi välja ja konsultant käis juhtkonna ees "võitlemas" minu eest ning ma sain kõik oma koolitused, mis ka viisid mind korralikule tööle mida ma olen terve oma elu tahtnud !”*

Tegevuses osalenud noortele suunatud küsimustikule vastanu: *“Esimene konsultant oli sellele [soovitud koolitus, teenus] vastu, väga negatiivse suhtumisega. Peale konsultanti vahetust sain vajaliku koolituse ja tööle asuda.”*

Tegevuses mitteosalenud noortele suunatud küsimustikule vastanu: *“Mind võeti tööle 2007 kus vene keelt vaja polnud ja koondati 2016 ehk siis selle aja jooksul on nii mõndagi juhtunud ja Töötukassa konsultant ei saa aru et mul on vaja vene keelt nüüd kindlasti et Tööturul parema töö saada.”*

Ka intervjueeritud eksperdid leidsid, et Töötukassa konsultantide vabadus noore aitamisel on kohati liigselt piiratud. Kirjeldatud kogemused näitavad ühelt poolt, kui palju **sõltub noore aitamine konsultandi võimekusest ja tahtejõust noort aidata**, teisalt aga näitavad võimalikku negatiivset eelarvamust tegevuse “Minu esimene töökoht” kaudu koolitustel osalemise võimalikkuses.

Tegevuses mitteosalenud noored koolitustele saamise kohta: *“Kui sul on midagi [koolitus], mida sa tahad, siis sa pead liiga palju võitlema, liiga palju tõestama, et mis sa oled teinud.”; “/.../ kui sa oled midagi leidnud - õppimine ja lähed küsima koolitusvõimalust, siis öeldakse, et milleks teile seda vaja, neid ameteid on niigi palju.”*

Negatiivsele eelarvamusele viitab ka asjaolu, et perioodil 01.01.2015-31.12.2016 on Töötukassa teinud kokku 8 keelduvat otsust “Minu esimene töökoht” koolituskulude hüvitamisele, millest

7 tulenes koolitaja mittevastavusest täiendkoolitusasutuse nõuetele ning 1 eitav vastus tulenes sellest, et avalduses ei põhjendatud koolitusvaldkonna olulisust. Kahest tegevuses osalenud noortega läbi viidud intervjuust selgus, et noored peavad sageli ise koolitusvõimalusi jälgima ja soovi korral ka vastava avalduse Töötukassale kirjutama, omamata Töötukassa konsultandi tuge, kes oskaks mingilgi moel aidata koolituse vajalikkuse selgitamisel. Eitavate otsuste vähesus näitab aga, et noored ja/või tööandjad ei mõista piisavalt koolituste olulisust ning ollakse liigselt kinni eelarvamustes, millest tulenevalt isegi ei üritata koolitustel osalemist taotlelda.

Olgugi, et koolituskulude hüvitamine eeldab suhteliselt lihtsa avalduse täitmist koolituse andmete ja eesmärkidega, võivad Töötukassa esindajate hinnangul lühiajaliste odavate koolituste puhul tööandjad loobuda Töötukassaga koolitussoovi kooskõlastamisest ning koolitusdokumentide esitamisest, pidades ajakulu selleks liiga suureks.

Üks tegevuses osalenud tööandjatele suunatud ankeetküsimustikule vastanutest tõi koolitustel osalemise takistuseks nõude, et koolituskulud tuleb esialgu ise tasuda. Arvestades, et 59% tegevuses osalenud ettevõtetest on 1-9 töötajat (vt ptk 3.2) ning enam kui kolmveerandi tegevuse raames palgatud noore puhul oli palgaootus kuni kahekordne miinimumpalk (vt ptk 3.1) ning ka keskmine koolituskulu on üsna kõrge (530 EUR) ehk tööandja maksevõimekus on piiratud, võib eeldada, et nimetatud probleemiga seisavad silmitsi ka teised ettevõtted.

Tegevuses osalenud tööandja: *“Meil pole finantsvõimekust koolitustasu esialgseks ise maksmiseks – koolituskulud hüvitatakse tagantjäreli.”* (“У нас нет финансовой возможности сначала оплатить и только потом компенсировать.”)

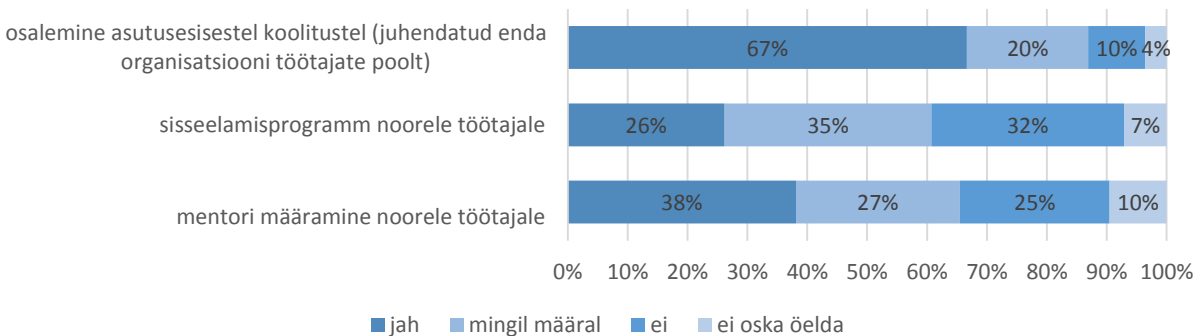
Seega soovime pakkuda **noortele ja tööandjatele tuge koolituste valikul, vastavate dokumentide koostamisel ning koostöös noore (endise) konsultandiga otsustada koolituse vajalikkuse üle.** Koolituskulude hüvitamise võimalikkuse suuremaks kasutamiseks tuleb **suuremat tähelepanu pöörata ka konsultatsiooniprotsessi kvaliteedile ning selgemale sobivate koolituste (tingimuste) kajastamisele Töötukassa veebilehel** – eesmärgiks on koolituskulude hüvitamise võimalikkuse üldise maine tõstmine, tegevuse “Minu esimene töökoht” raames koolituskomponendist teadlikkuse suurendamine ja koolituskomponendi aktiivsem kasutamine.

4.6.4 Koolituse vorm

Seireandmete kohaselt **on tegevuse “Minu esimene töökoht” koolituskomponenti kasutanud vaid 6% tegevuses osalenud noortest ehk 32 noort 500-st.** Tegevuses osalenud noortele suunatud ankeetküsitlusele vastanutest märkis 65%, et nad ei ole tegevuse “Minu esimene töökoht” ajal osalenud mitte ühelgi koolitusel – vt lähemalt ptk 3.1. Hindamises osalenute hinnangul tuleneb noorte madal aktiivsus koolitustel osalemisel tegevuse sihtrühmast ja valdkonna ning tööülesannete spetsiifikast. Nimelt on **NEET noortele töösüste tekitamiseks ja tööle püsimiseks esmaoluliseks sisekoolituste läbiviimise toetamine ja noorele mentori määramise soodustamine.** Seda enam, et tegevuse tingimustest tulenevalt on üldjuhul tegu väheseid oskuseid eeldavate töökohtadega ning mõne intervjuueeritud tööandja ja tegevuses osalenud noore hinnangul **võivad alles hiljem väliskoolitused asjakohased olla.** Tegevuses osalenud ettevõtjatele suunatud ankeetküsitlusele vastanutest 65% märkis, et noorele pakuti tööle asudes (mingil määral)

mentori tuge ja 87% tööandjatest võimaldas (mingil määral) sisekoolitusi (Joonis 24). Ka peatükist 5.3.3 on näha, et **tööandja panus noore juhendamisse omab positiivset mõju töösuhte pikkusele** näidates sisekoolituste, sisseelamisprogrammi ja mentori määramise toetamise mõistlikkust.

Joonis 24. Kas noore töötaja töölevõtmisel olete rakendanud ka alljärgnevaid tegevusi kestva ja lojaalse töösuhte saavutamiseks? (tegevuses osalenud tööandjad; %, n=84)



Eelnevaga seotult olid hindamises osalenud seoses koolitustega **kõige rahulolematumad koolituskomponendi vormiga** – abikõlblikud on vaid Eesti Hariduse Infosüsteemis (EHIS) registreeritud täienduskoolitusasutuse pidaja koolitused. Nimetatud nõudega rahulolematust näitas ka Eesti Töötukassa poolt 2016. aasta sügisel tööandjate seas läbi viidud küsitlus.

Töötukassa poolt 2016. aasta sügisel tegevuses osalenud tööandjate seas läbi viidud küsitluse aruandest: “...keeruliseks on nõuded aetud, ei käi paindlikult ajaga kaasalitsentsinõue mis mujal enam ei ole nõutav, Töötukassas on jne. Süsteem on jäik.”

Intervjuud ekspertide ja tööandjatega näitasid, et lisaks kvalifitseeritud koolituste võimaldamisele **oodatakse ka sisekoolituste ning noorte juhendamise abikõlblikkust tegevuses “Minu esimene töökoht”**. Ekspertide hinnangul vähendab sisekoolituse või mentori välistamine tegevuse koolitushüvitisel töötaja väljaõpetamise ning toetamise tõenäosust ja kvaliteeti, kuna erialase hariduse ja varasema kogemusega noore juhendamine on aeganõudev, kuid ettevõtja ei pruugi olla valmis (piisavalt) väljaõppesse panustama, vastava kohustuse saanud kolleeg pole tüki- või tunnitöö korral valmis palgakaotusest tulenevalt piisavalt panustama ja seega on noore kohanemine tööeluga aeganõudvam ja vaevalisem suurendades lepingu katkestamise tõenäosust. Ekspertintervjuudele tuginedes on **noorte tööleminekul ja püsimisel, eriti NEET noorte puhul, esmaoluline mentori olemasolu** – inimene, kes tutvustab ettevõtte kultuuri, töövõtteid, seadmeid, toetab probleemide lahendamisel, aitab hoida töömotivatsiooni jne.

Sarnaselt mõnele tööandjale leidsid ka mõned tegevuses osalenud noored, et **kogemusteta ja erialase haridusega noorte puhul tuleb esialgu panustada sisekoolitustesse ja alles hiljem muutub asjakohasemaks väliskoolitustel osalemine**.

Sisekoolituste eeliseks peetakse ka võimalust ettevõtte ja selle töötajate spetsiifiliselt ning lühikese etteteatamise ajaga nn koolituste läbiviimist. See on eriti oluline olukorras, kus intervjuudele ja rühmaaruteludele tuginedes **ei pakuta sageli ettevõttele ning tema töötajatele vajalikke ja ajaliselt-sisuliselt sobilikke koolitusi, eriti lühikese**

etteteatamise ajaga. Kui tööandjal on kas oma töötajate seast või väljastpoolt võtta keegi, kes vajadustele vastavalt koolitust on võimeline läbi viima, on võimalik kiiremini ning vajadustele vastavamalt töötajaid, sh noori koolitada. Eriti olukorras, kus tööandja on võimeline mitu noort korraga tööle võtma.

Tegevuses osalenud tööandja: *“Sisekoolitused võiks ka olla tasustatavad, eriti kui pole võimalik leida väliskoolitust sel valdkonnal.”*

Tegevuses osalenud noor kirjeldab tööandjate seisukohta: *“Kui seda koolitust ei ole või see hakkab 2 aasta pärast, siis mul on lihtsam need inimesed ise välja koolitada.”*

Nii tegevuse “Minu esimene töökoht” raames kui üleüldiselt koolituskomponendi aktiivsema kasutamise soodustamiseks ja noorte konkurentsivõime tõstmisele kaasa aitamiseks tõid tegevuses osalenud ning mitteosalenud noored välja ka järgmiseid võimalusi:

- Tasuta koolitusi pakkudes jälgida, et **koolitustel osalemine oleks võimalik ka töö kõrvalt.**
- Pakkuda **lastevanematele lapsehoiu võimalust, sh juhul kui laps lasteaias käib ja haigestuma peaks.** See aitaks tagada, et lapsevanem ka realselt nii töö ajal kui töötaja välisel koolitusel osaleda saab. Töötukassa pakub küll hooldusteenuste kulude hüvitamist kuni kolm kuud tööle asumisest, kuid see ei ole lühikesest ajalisest piirangust tulenevalt lastevanemate vajadustele vastav.
- Noorte, sh kõrgharidust omavate, tööturule sisenemise toetamiseks võiks tegevuse “Minu esimene töökoht” kaudu **võimaldatavad koolitused olla erinevamate tasemetega ning arvestada mh elukestva õppe põhimõtteid** – lisaoskuste omandamise võimaldamine, IT, põhitööga kaudsemalt seotud oskused nt klienditeeninduse või psühholoogia koolitustena, jne. Praegu peavad läbitavad koolitused olema tihedalt seotud tegevuse “Minu esimene töökoht” raames tehtava tööga ja seireandmete kohaselt on nt infotehnoloogia ja keeleõppe koolitustel osalenud vähesed (Joonis 11). Samas selgus intervjuudest tegevuses osalenud noortega, et näiteks keelekoolitused on samas väga olulised, nii eesti emakeelega noortele vene keele suunal kui vene emakeelega noortele eesti keele suunal, kuid neid on keeruline saada.

Tegevuses mitteosalenud noor: *“Selleks, et aidata kõrgharidusega noortel tööturule siseneda, tuleks ilmselt kohandada veidi ka pakutavaid koolitusi. Näiteks juriidiliste töökohtade puhul tuleb ilmselt kasuks teine võõrkeel (prantsuse/saksa/vene), samuti oleks pea igas valdkonnas ilmselt kasu IT-oskustest. Seega kõrgharidusega töötajaid võib tegelikult tööle saamast takistada mõne nn “lisaoskuse” puudumine ja mitte niivõrd konkreetsetele töökuulutuses väljatoodud nõudmistele mittevastavus.”*

Tegevuses mitteosalenud noor: *“Kuigi mul on väike laps nii väike, et tööle minekuga on veel aega, siis arvestades, et ma olen võõras kohas, olen ennast eelnevast töökohast lahti võtnud ja teades, et ümberringi pole tööd saada sellel eriala, siis võtsin töötuks selle eesmärgiga, et töötukassast saada ümberõpet. Praegu on selleks just õige aeg, ma olen kodune, mul on aega õppida ja ka lapse kõrvalt saab seda edukalt teha. /.../ Huvitaval kombel ei saa töötukassa sellest aru,*

vaadatakse, miks ma nii vara seda asja ajama hakkam ja miks ma üldse tahan ümberõpet.”

Eelnevat kokkuvõtvalt on kvalifitseeritud koolitajate poolt pakutavad koolitused kõigi osapoolte hinnangul küll väärtuslikud, kuid olukorras, kus noorele on uus nii töö käimine, töövõtte kui valdkond tervikuna, on kõigi osapoolte hinnangul töölepingu püsivuse huvides ja sõltuvalt ametikohast oluline **pöörata suuremat tähelepanu mentori kasutamise soodustamisele ja sisekoolitustele**. Alles seejärel, kui noor on omandanud baasharjumused ja oskused ning leiab, et töö võiks talle sobida, on mõistlik pöörata suuremat tähelepanu tasulistele koolitustele, viidates mh koolituskomponendi hilisemale meeldetuletamise vajadusele. Soodustamiseks noorte enesetäiendamist, soovime koolituste valikul **lähtuda senisest enam elukestva õppe põhimõtetest ning pakkuda vajadusel lapsevanemale koolituse toimumise ajaks ka lapsehoiuteenust**.

4.6.5 Koolituskomponendi kohustuslikkus

Arvestades hindamise käigus selgunud koolituskomponendi vähest kasutamist puudutavaid järgmiseid asjaolusid, **ei ole** vahehindamisele tuginedes **koolituskomponendi kohustuslikuks muutmine asjakohane**, vaid soovitatav on võimaldatavate koolituste vormi üle vaatamine ja eriosapoolte teadlikkuse tõstmine koolituste võimalustest ning vajalikkusest.

Hindamist läbivalt selgus, et **tööandjad ja noored ei ole alati teadlikud või enesele teadvustanud koolitustel osalemise hüvitamise võimalust**. Seda kinnitas ka Töötukassa poolt tegevuses osalenud tööandjate seas 2016. aastal läbi viidud küsitlus. Ka pooled tegevuses osalenud intervjuueeritud noortest ei teadnud koolituskomponendi olemasolust.

Tegevuses osalenud tööandjate küsitlusele vastanu: *“Aga keegi pole öelnudki, et töötajat saab “riigikulu ja kirjadega” koolitada. Töötukassa oleks võinud seda pabereid vastuvõttes mainida (need käisid füüsiliselt läbi klienditeenidaja) Ning jutu peale, et äkki vaataksid mingid täiendkursused endale - Mul pole neid (selle töö jaoks)vaja. Tegelikult Töötukassa töötaja jutu üle täpsustamata oleks see toetus saamata jäänud.”*

Töötukassa küsitlus tegevuses osalenud tööandjate seas: *“/.../ teisalt ei ole tööandjad teadlikud koolitushüvitise võimalusest ehk vastuses on välja toodud, et noorele võiks võimaldada töötukassa poolt koolitusi peale tööle asumist.”*

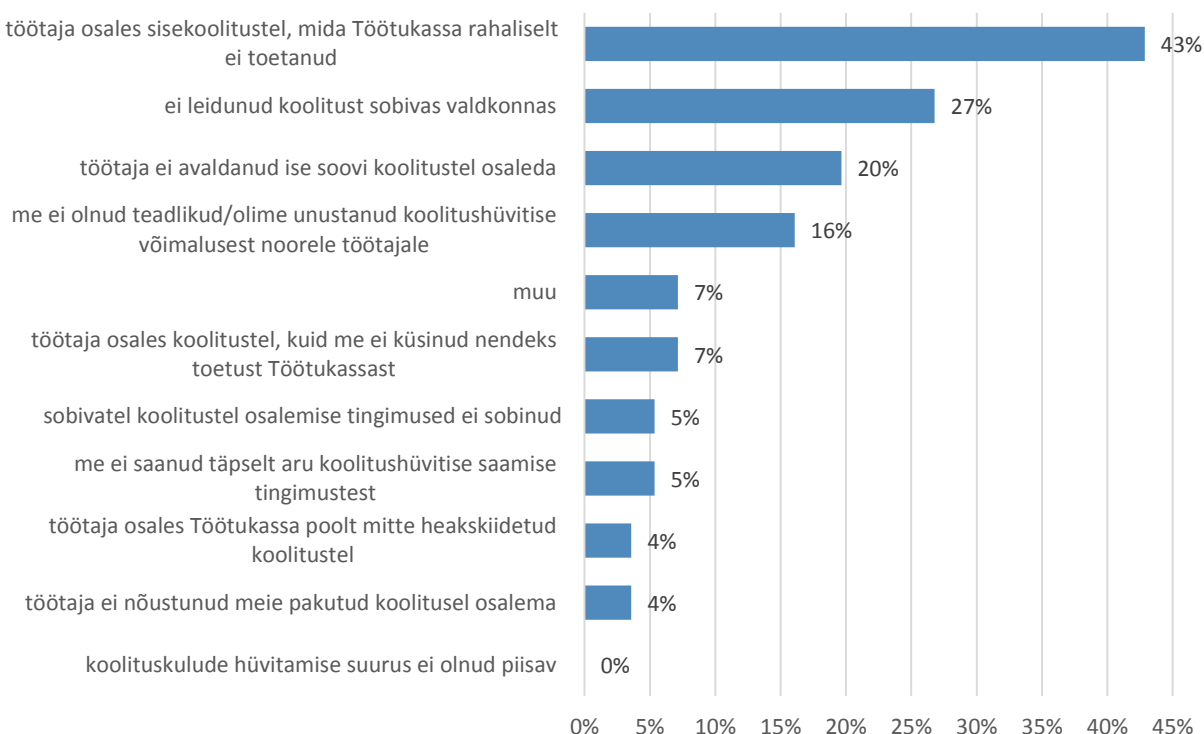
Pealegi ei pruugi tööandjad ega noored ekspertide, tööandjate ja noorte intervjuudele tuginedes olla teadlikud koolituste võimalustest – **milliseid koolitusi, kelle poolt ja millal pakutakse**. Tulenevalt tööandjate ja noorte võimekusest ning võimalustest mõtestatult koolituste valikuga tegeleda, **võiks koolituste valik ja koolituste vajaduse selgituse koostamine toimuda eriosapoolte, nt tööandja, noore, Töötukassa ning Noorte Tugila koostöös**.

Tegevuses osalenud noor: *“Ma tahaksin rohkem Töötukassaga [peale tööle saamist] rääkida nendest [koolituste] võimalustest. Et kust ma neid koolitusi leida võiksin. Sest ma pidin ise need avaldused ära tegema. Tööandjal.. tal on kiire. Ja kui ma tahan selle programmi raames töö olla, siis ma pean ise selle eest hoolitsema.”*

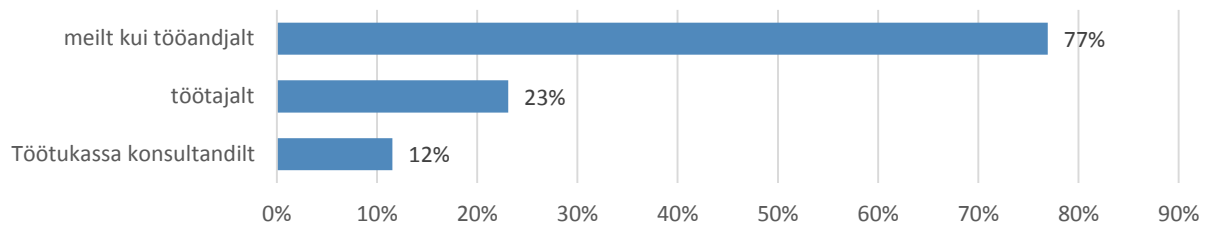
Hindamist läbivalt selgus, et osaliselt **sõltuvalt tööandja koolituspoliitikast ei ole noortel võimalik või huvi koolitustel osaleda** – koolitusi peetakse eraasjaks ehk ei nähta positiivset

mõju tööandjale, koolitustel osalemine on sageli võimalik vaid tööaja väliselt, mis ei pruugi noorele vastuvõetav või sobilik olla. Üks intervjueeritud tööandja tõi ka välja, et ettevõtte välised koolitused on liiga teooriakesksed ega vasta ettevõtte vajadustele. Seda kinnitab ka asjaolu, et **43% tegevuses osalenud tööandjatest leidis, et sisekoolitused on piisavad noore koolitamiseks** – see on üks põhjustest, miks tasulistel ehk kvalifikatsiooni tõstvatel koolitustel pole osaletud (Joonis 25). Lähtuvalt ankeetküsitluse vabadest vastustest on mõne tööandja hinnangul piisav ka tööohutus- ja tervishoiukoolituste läbimine. Samas näitasid tööandjatele suunatud ankeetküsitluse vastused, et koolitustel osalenud noorte puhul tuli 77% tööandjate sõnul initsiatiiv koolitusel osalemiseks neilt kui tööandjalt (Joonis 26) samas kui tegevuses osalenud noortele suunatud küsimustikule vastanute puhul tuli väidetavalt initsiatiiv tööandjalt 45% noorte puhul ning 25% puhul Töötukassa konsultandilt (Joonis 27). Mõned tööandjad võimaldavad noortel ka Töötukassa poolt mitte heakskiidetud koolitustel osalemist ning mitte iga koolitust ei lasta hüvitada.

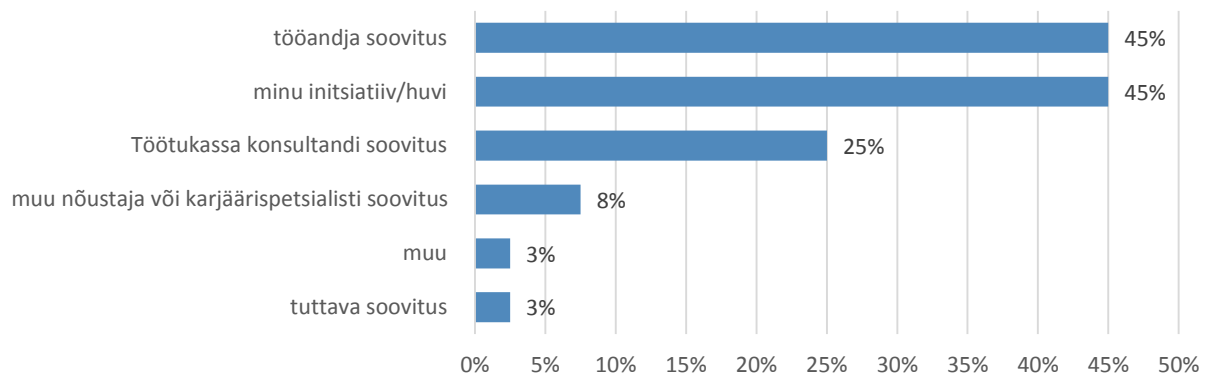
Joonis 25. Millistel põhjustel pole noor(ed) töötaja(d) Töötukassa poolt hüvitatud tasulistel koolitustel osalenud? (tegevuses “Minu esimene töökoht” osalenud tööandjad; n=56, %)



Joonis 26. Kas initsiatiiv koolitus(t)el osalemiseks tuli:... (tegevuses osalenud tööandjad; %, n=29)



Joonis 27. Kuidas tekkis otsus osaleda koolitusel? (tegevuses osalenud noored; %, n=40)



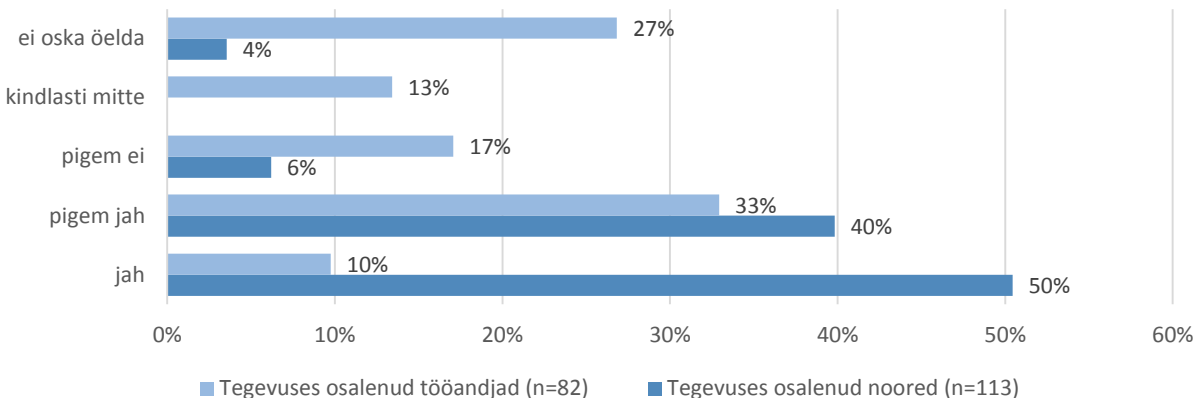
Kinnitust leidis ka mõningane noorte vähenenud huvi ja valimisolek koolitustel osaleda – samal ajal kui 20% tööandjatest (n=56) ja mitmed intervjuueeritud tegevuses osalenud tööandjad leidsid, et töötaja initsiatiiv oli puudulik (Joonis 25), tõid umbes sama palju tööandjad (23%, Joonis 26) välja, et initsiatiiv koolitustel osalemiseks tuli noorelt. **Seega on noorte koolitustel osalemisel väga suur roll tööandjal ning nii noorte kui tööandjate teadlikkusel koolituskomponendist ja koolitusvõimalustest.**

Tulenevalt koolituste toimimise sagedusest ja järjekordadest ei toeta hindamise tulemused töölepingu pikkuse püsimisel koolituskulude hüvitamise perioodi muutmist. Eelnevast tulenevalt soovitame tegevuse eesmärki ning NEET noorte eripära arvestades **leida võimalusi soodustamiseks noorele mentori määramist uuel töökohal ning nt teatud summa või koefitsiendi alusel ka palgatavale noorele spetsiaalselt tehtavate sisekoolituste hüvitamist** (kui näiteks muul juhul sellist koolitust ei oleks vaja pakkuda). Olgugi, et intervjuud Töötukassa konsultantidega viitasid noorte vajadustega arvestamisele konsultatsioonide käigus, soovitame ankeetküsitluste vastustele ja intervjuude tulemustele tuginedes **Töötukassa esinduste ja konsultantide võimalused ja võimekuse noorte abistamiseks üle vaadata.**

Arvestades ekspertide, tööandjate ja noortega läbi viidud intervjuude ning ankeetküsimustike tulemusi (Joonis 28), sh vabasid vastuseid, ei pea me mõistlikuks praegustel tingimustel (st olukorras, kus sisekoolitused ei kuulu hüvitise sisse) koolituste kohustuslikuks muutmist. Kuigi 90% noortest leiab, et koolitus peaks või pigem peaks olema kohustuslik ning ka suur osa tööandjaid arvab nii (43% jah või pigem jah), näitab hindamine, et **praeguse abikõlbulike**

koolituste arvestamise korra juures oleks selline klausel liiga piirav. Kokkuvõttes leiab vaid 10% tööandjatest, et see oleks kindlasti vajalik.

Joonis 28. Kas Teie hinnangul peaks tegevuse “Minu esimene töökoht” raames muutma koolituskomponendi kasutamise kohustuslikuks? (tegevuses osalenud tööandjad; %, n=82)



Koolituste vajadus ja neis osalemise võimalus sõltuvad noorest, tööandjast (sh tööandja asukoht), valdkondade ja töökohustuste erisusest, jne. **Vajalik on pigem süsteemsem koolituskomponendi olemasolu meeldetuletamine, võimalikest koolitustest teavitamine ning tööandjaga lepingu sõlmimise järgselt töökoha vajadustest ja noore võimekusest tulenevalt koolitusvõimaluste üle vaatamine**, kusjuures koolitusvajadustele võiks läheneda ka läbi **mentori ning sisekoolituskulude osalise hüvitamise**. Põhirõhk võiks aga jätkuvalt olla noore teadmisi-oskusi enam mõjutavatel (praktilistel) koolitustel. Juhul, kui koolituskomponendi võimalusi mitmekesistatakse, suureneb koolituskomponendi kasutamine. Samas, isegi kui koolituskomponenti ei kasutata, tuletab selle võimalus tööandjale meelde juhendamise ja täiendkoolituste vajalikkuse pikaajalise ja kvaliteetse töösuhte loomisel.

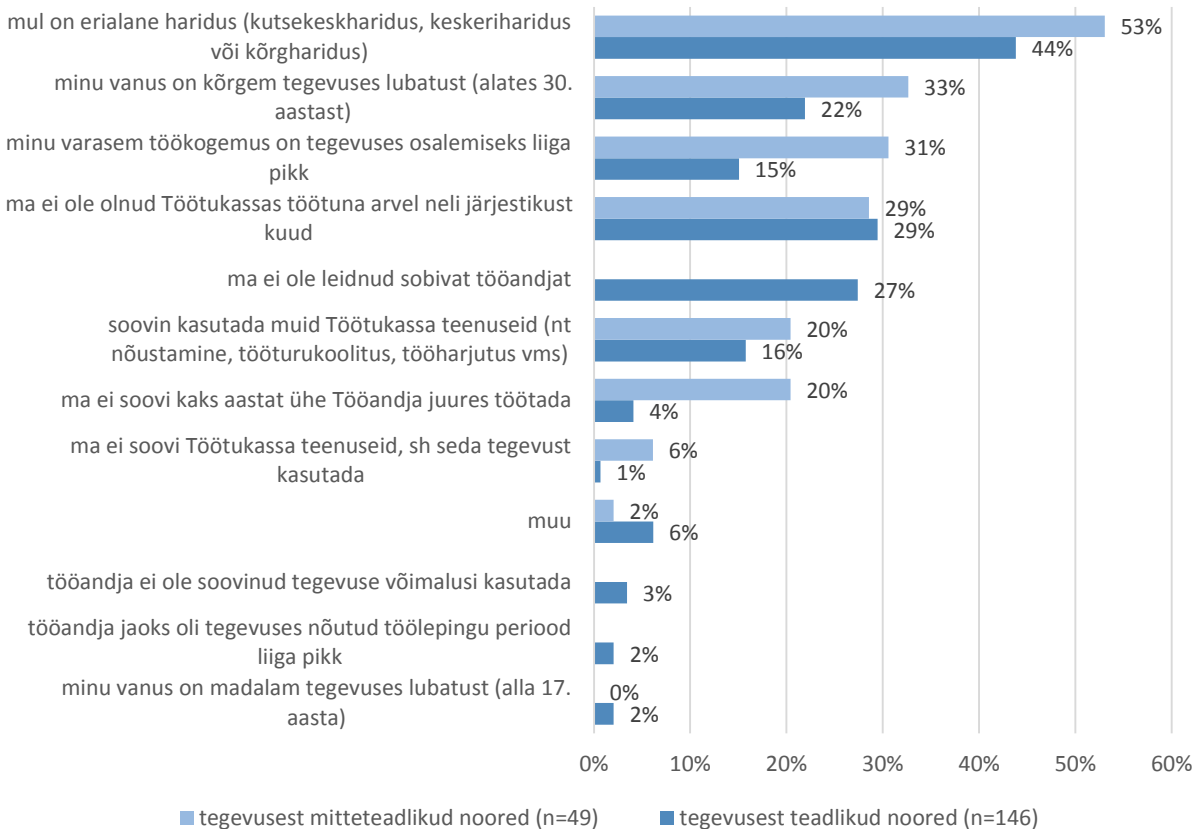
4.7 Täiendavad takistused tegevuses osalemiseks

Hindamisküsimus 1: Millised takistused on noortel tegevuse kaudu tööle minemisel?

Käesolev hindamine kinnitas, et tegevuse “Minu esimene töökoht” kaudu tööle minemist takistavad tegurid jagunevad kaheks: 1) tegevuse “Minu esimene töökoht” võimalustest ja kriteeriumitest tulenevad takistused, 2) tegevuse välised ehk üldised tööturule (taas)sisenemist mõjutavad takistused. Peatükkides 4.1-4.6 toodu ehk tegevuse “Minu esimene töökoht” kriteeriumitest tulenevad takistused võtab kokku Joonis 29, mis **kajastab tegevusest teadlike ja mitteteadlike töötute tegevuses mitteosalemise (soovi) põhjuseid**. Nagu näha, on nii tegevusest teadlike kui mitteteadlike puhul üheks olulisemaks takistuseks erialase hariduse omamine, kinnitades veelkord ptk-s 4.2 toodut, et erialane haridus ei taga töökoha olemasolu. Tegevusest mitteteadlike suurem hirm kaheaastase lepingu ees võib tuleneda asjaolust, et küsitluse raames ei olnud neil võimalik saada täit arusaama lepingu lõpetamise tingimustest. Töötukassa teiste teenuste kasutamise soov viitab samuti vähesele teadlikkusele ning võimalikule Töötukassa konsultantide poolsele puudulikule teavitustegevusele, kuna Töötukassa konsultantidega läbiviidud intervjuude kohaselt ei välista tegevuses “Minu esimene

töökoht” osalemine teistes tegevustes osalemist. Tegevusest teadlike puhul on märkimisväärseks takistuseks sobiva tööandja mitteleidmine, viidates taaskord tööandjate vähesele teadlikkusele, noorte enesereklaamimise julguse puudusele ja võimalikule ettevõtete vähesele valmidusele (koostöös Töötukassaga) noorte palkamiseks. Järgnevalt vaadatakse lähemalt tegevuse “Minu esimene töökoht” kriteeriumite väliseid tööellu (taas)sisenemist mõjutavaid takistusi.

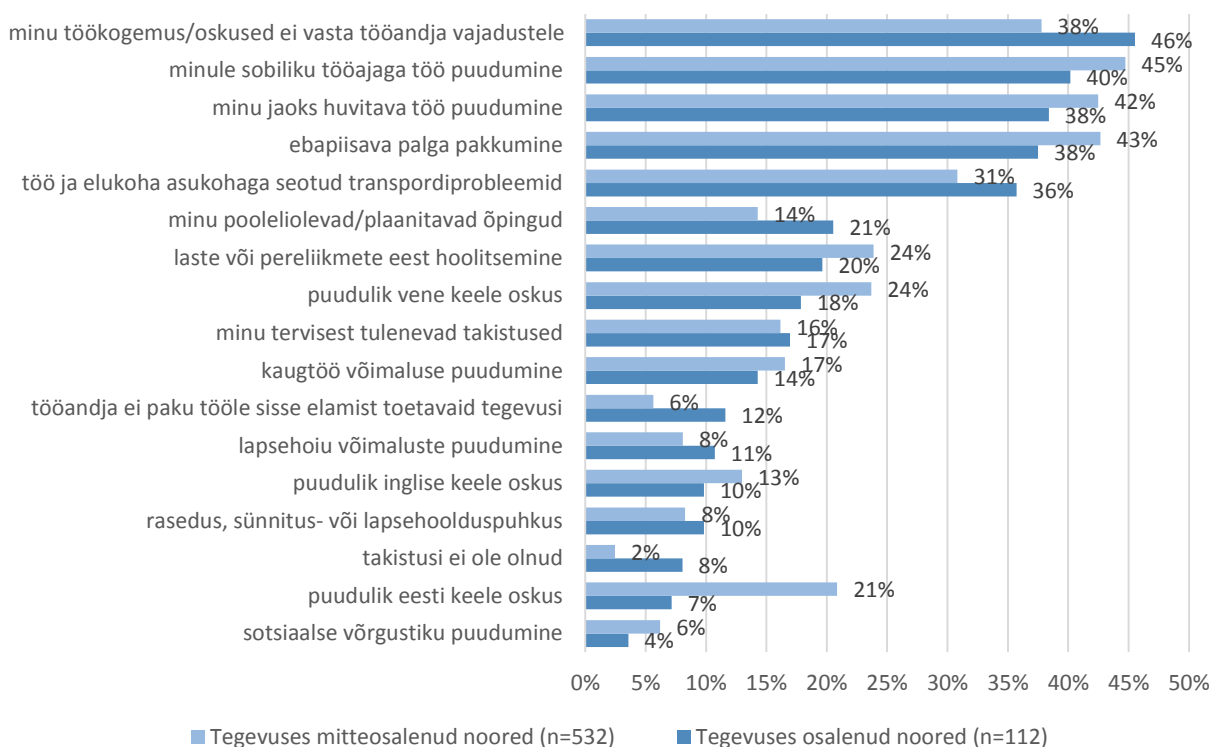
Joonis 29. Millistel põhjustel Sa ei ole kasutanud/ ei kasutaks tööle minemiseks tegevust „Minu esimene töökoht“? (tegevuses “Minu esimene töökoht” mitteosalenud noored)



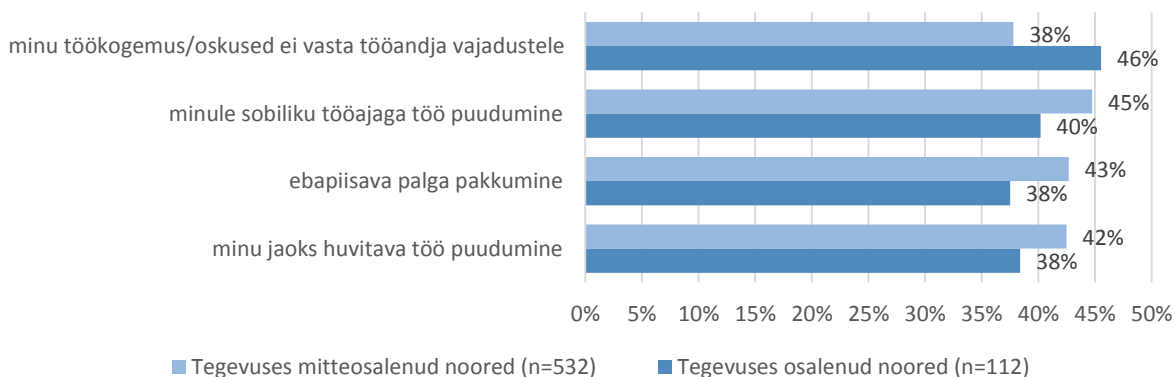
Ankeetküsitluste tulemustele tuginedes on töökohta leidmise ja tööle minemise takistused tegevuses osalenud ja mitteosalenud noortel suhteliselt sarnased (Joonis 30). Tegevuses mitteosalenud on tööaja ning töö huvitavuse sagedamini üheks kõige olulisemaks takistuseks märkinud, näidates, et tegevuses osalenud on töökohta valikul tõenäoliselt paindlikumad olnud. **Töökogemuste mittevastavus** on nii osalenud kui mitteosalenute puhul üheks olulisemaks takistuseks, kusjuures tegevuses osalenute puhul on takistus olnud suurem meesterahvastel ning üle 24-aastastel. Tegevuses mitteosalenute puhul olid lapsevanematel muud takistused, nt puudulik eesti keele oskus, olulisemad. Nii tegevuses osalenute kui mitteosalenute puhul oli vastavalt ootustele kuni 29-aastaste puhul laste- või pereliikmete eest hoolitsemine üks olulisematest takistustest. On tähelepanuväärne, et nii tegevuses osalenute kui mitteosalenute ja eriti meesterahvaste puhul on suuremateks takistusteks nii ebapiisava palga pakkumine kui töökogemuste/oskuste mittevastavus tööandja vajadustele, viidates noorte ebarealistlikele palgaootustele lähtuvalt nende kogemusest ning kinnitades seeläbi tegevuse “Minu esimene

töökoht” asjakohasust – ilma palgatoetuseteta oleks vähese kogemusega ehk vähese produktiivsusega noorte palkamise tõenäosus paljude tööandjate poolt väiksem. Võrreldes mõlema grupi hinnanguid kõige olulisema takistuse osas, on suurimad erisused transpordiprobleemides, huvitava töö puudumises ja puudulikus eesti keele oskuses (Joonis 31).

Joonis 30. Mis on Sind enne tegevuses “Minu esimene töökoht” osalemist tööle minemisel takistanud? / Mis on Sind töökoha leidmisel ja tööle minemisel takistanud?



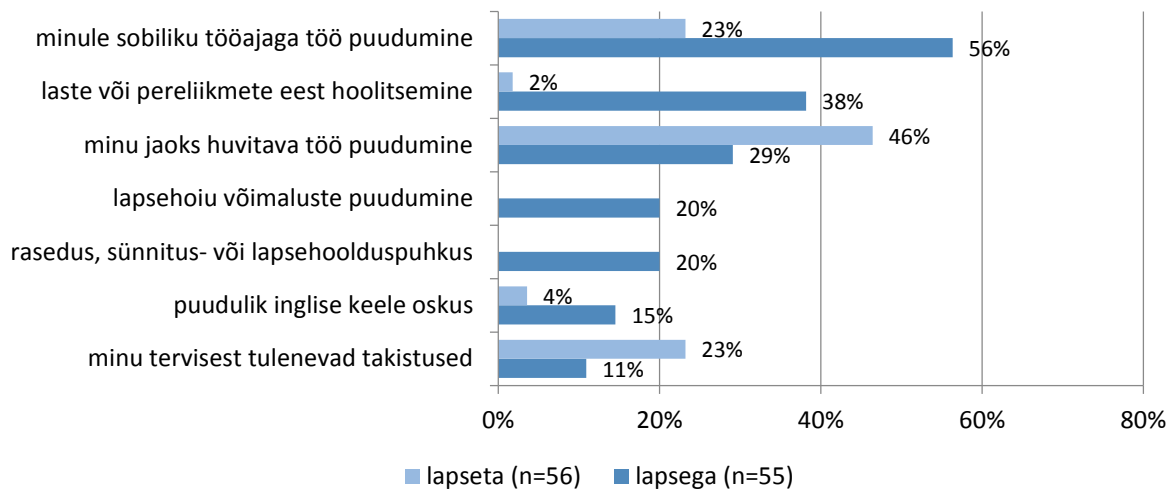
Joonis 31. Milline nimetatud takistustest on Sinu arvates/jaoks kõige olulisem? (tegevuses osalenud ja mitteosalenud noorte jaoks 4 kõige olulisemat takistust)



Tegevuses osalenud **kuni 8-aastaste laste vanemate jaoks** valmistab lisaks pereliikmete eest hoolitsemisele selgelt enim probleeme ka **sobiliku tööajaga töö puudumine** (Joonis 32).

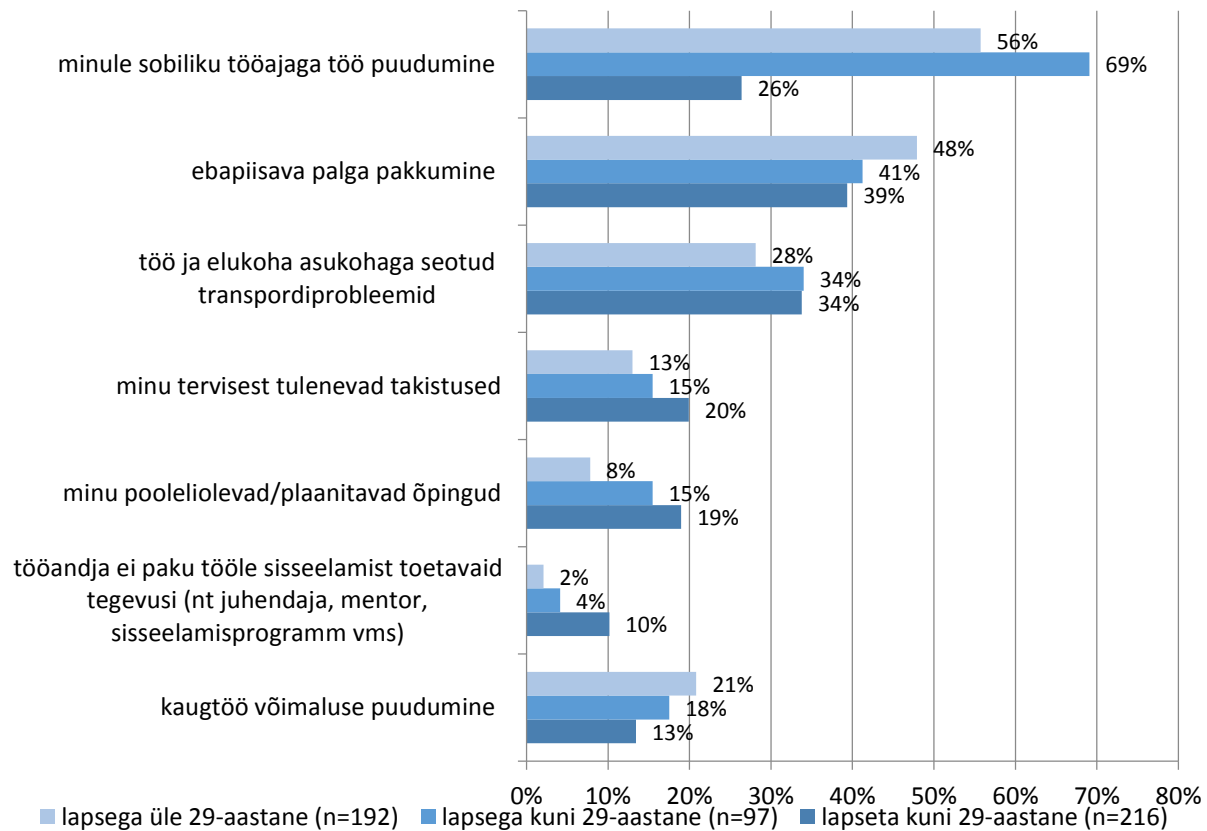
Oodatavalt on lapsevanemate tööle minemist takistanud rasedus, sünnitus- või lapsehoolduspuhkus (hetkel ei olda teadlikult tööturul aktiivne) ja lapsehoiu võimaluste puudumine, mis lasteta noorte jaoks ei ole olulised. Asjaolu, et huvitava töö puudumine ja tervisest tulenevad takistused olid sagedamini välja toodud takistused lasteta noorte jaoks, võib viidata lapsevanemate suuremale paindlikkusele pakutavate töökohtade osas.

Joonis 32. Mis on Sind enne tegevuses “Minu esimene töökoht” osalemist tööle minemisel takistanud? (tegevuses osalenud noored kuni 8-aastase lapse olemasolu järgi)



Võrreldes lapsega üle 29-aastaste, lapsega kuni 29-aastaste ja lapseta kuni 29-aastaste ankeetküsitluses välja toodud **tegevuses mitteosalenute** tööle asumise takistusi, on statistiliselt oluline erisus kolme takistuse puhul: sobiliku tööajaga töö puudumine, mis on lapsevanemate jaoks oluliselt suurem takistus; pooleliolevad/plaanitavad õpingud, mis on vähem takistuseks üle 29-aastastele noortele; ja sisseelamist toetavate tegevuste mittepakkumine, mida on takistusena maininud rohkem lasteta noored (Joonis 33).

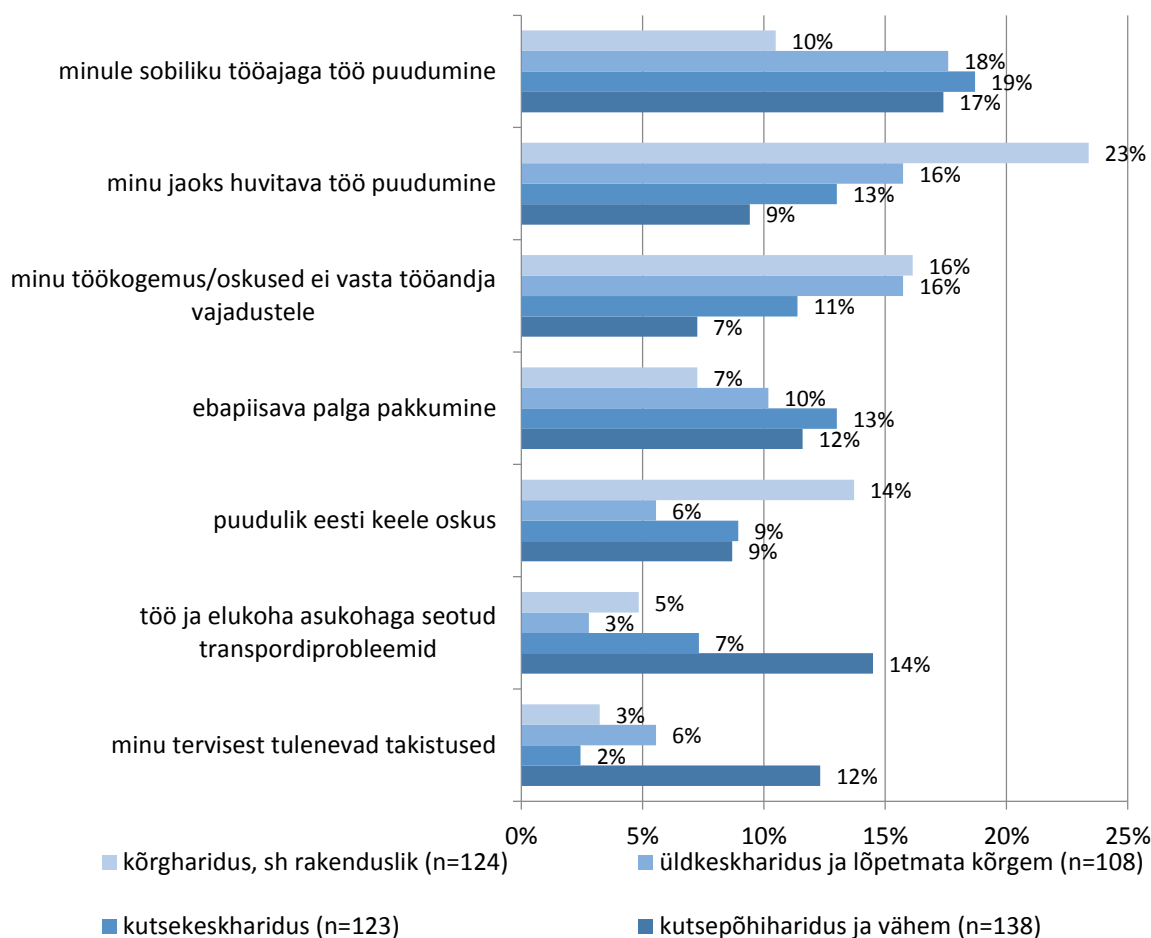
Joonis 33. Mis on Sind töökoha leidmisel ja tööle minemisel takistanud? Lastevanematel palume mõelda pärast lapse/laste sündi ette tulnud takistustele. (tegevuses mitteosalenud noored, n=505)



Haridustaseme lõikes erineb kõige olulisemana see, millist takistus nähakse tööle minekul (Joonis 34). Tervisest tulenevaid takistusi tõid välja teistest olulisemalt rohkem kõige madalama haridusega mitteosalenud noored – 12%, samas kui kõrgema haridustasemega vastajate seas jäi see 2-5% vahele. Asjaolu, et töökogemuse ja -oskused ei vasta tööandja vajadusele on takistuseks pigem üldkeskhariduse ja kõrgema haridusega vastajatele: nende seast ligi 16% nägi seda takistusena, samas kui vaid 7% kõige madalama haridustasemega vastajatest märkis selle takistuseks. **Huvitava töö puudumise takistusena nägemine kasvab haridustasemega** – kui kõrgharidusega noortest peab seda takistusena ligi veerand (23%), siis põhiharidusega vastajatest näeb seda takistusena alla kümnendiku. Madalama haridusega vastajate jaoks on teistest enam probleemiks elukoha ja transpordiga seotud probleemid (elukoha ja transpordiga seotud probleemid valisid enam ka maapiirkondadest pärit vastajad – 23%, samas kui muust linnast ja suurlinnast pärit vastajate puhul tõi selle välja vaid 5 ja 1% vastajatest (n=497). Kõrgema haridusega noorte jaoks on teistest enam lisaks huvitava töö puudumisele probleemiks töökogemuse ja -oskuste vajadusele mittevastamine, viidates veelkord võimalikule suuremale tegevuse mõjule juhul kui erialase hariduse olemise nõuet kohendatakse. Kõigi teiste jaoks on sobiliku tööaja puudumine olulisem takistus kui kõrgema haridusega vastajate jaoks (18% vs 10%). **Eelnev näitab, et takistused on suuresti sõltuvuses**

haridusele vastava tööga kaasnevate eripäradega – madalama haridusega inimesed peavad enda jaoks huvitavaks lihtsamalt leitavat ja vähesemaid oskusi eeldavat tööd, mille tegemine võib aga tervisele mõjuda. Lisaks on lihttöö puhul tööajad varieeruvamad ning võimalik palk madalam ehk transpordi- ja teiste igapäevakulude katmise võimekus väiksem. **Seoses tegevusega “Minu esimene töökoht” on aga märkimisväärne, et just kõrgema haridusega noortel on üheks olulisemaks takistuseks töökogemuste/oskuste mittevastavus tööandja vajadustele.**

Joonis 34. Milline nimetatud takistustest on Sinu arvates/jaoks kõige olulisem? (tegevuses mitteosalenud noored, n=493)



Samal töökojal edasi töötavate ja teiste noorte vahel ei ole üldiselt olulisi erinevusi selles, mis neid varasemalt tööle minekul on takistanud. Eranditena võib välja tuua **ebapiisava palga pakkumise ja puuduliku vene keele oskuse**, mis on olulisemaks põhjuseks olnud just töötamise katkestanute seas – neist märkis selle takistusena vastavalt 48% ja 27%, küsimustikule vastamise hetkel samal töökojal edasi töötajatest 29% ja 10%. Potentsiaalselt lastega seotud põhjused – rasedus, sünnitus- või lapsehoolduspuhkus ning laste või pereliikmete eest hoolitsemine ning lapsehoiu võimaluste puudumine – valiti takistusena

rohkem samal kohal edasitöötajate poolt. Edasitöötajatest valis need vastavalt 14%, 25% ja 14% ja katkestajatest 4%, 13% ja 4%.

Vahehindamise käigus läbiviidud intervjuudes kinnitusid mitmed aspektid seoses **Töötukassa kui organisatsiooni kuvandiga noorte ja tööandjate seas**, mida pidasid nii eksperdid kui noored ka üheks NEET noorte aitamise takistuseks. Hindamise läbiviimisel töid läbivalt nii noored, tööandjad kui eksperdid välja, et ühelt poolt on **“Töötukassa” kui nimi halva mainega** ega kajasta organisatsiooni poolt tegelikult tehtavat. See vähendab eriosapoolte huvi Töötukassa poolt pakutavate teenuste ning võimaluste vastu, sh tutvustada enese sobivust tegevusse “Minu esimene töökoht”.

Tegevuses osalenud noor noorte ja tööandjate suhtumisest: *“Tööandjal võivad ka olla reservatsioonid töötaja suhtes, kes on Töötukassa kaudu tulnud: “Miks ta sinna [Töötukassa] läks?”, “Millised olid tema motiivid?”/.../ “Millega ta hakkama ei saa, et ta peab Töötukassasse minema?”.*”

Tegevuses mitteosalenud noor: *“Töötukassa tehti ülikooli ajal nii maha, öeldi, et sinna lähevad ainult hädised.”*

Sellest tulenevalt on soovitatav tulevikus kaaluda Töötukassa kui organisatsiooni nime muutmist. Seda enam, et ka teistes riikides ei ole Töötukassa sarnase organisatsiooni nimi mitte millegi puudusele, vaid võimaluste loomisele viitav³². Teisalt toodi hindamist läbivalt korduvalt välja **Töötukassast saadud halva kogemuse suusõnalist levimist**. Seega, kui abivajaja tutvusringkonnas on keegi, kes ei ole Töötukassast positiivset (või neutraalset) kogemust saanud (vt ptk 6.2), on suhteliselt suur tõenäosus, et noor Töötukassasse ei lähe.

Hindamise käigus selgusid ka järgmised töötute noorteni ja nende tööellu (taas)sisenemist takistavad asjaolud:

- Ekspertide ja noortega läbi viidud intervjuudele tuginedes raskendavad pereliikmete ja tuttavate surve, tervislikud põhjused, transpordi kättesaadavus, jne Töötukassas arvele võtmist ning tööle asumist. Transpordi kättesaadavuse kohta vaata lähemalt ptk 5.4.
- Võrreldes töötü abiraha ning võimalikku saadavat palka, võib nii intervjuueeritud kui ankeetküsitlustes osalenud noorte hinnangul madalapalgaliste töökohtade puhul olla majanduslikult mõistlikum töökohta vastu mitte võtta.

Tegevuses osalenud noor: *“Paljud ütlevad, et neil on kallim kodust lahkuda. Nad peavad omale riided selga panema. Nad peavad auto või bussiga kuhugi sõitma. Transpordikulud ja see, et välja näha nagu inimene, igas mõttes, see on kulu. Parem võiks diivanil teki all olla.”*

- Intervjuud ja arutelud noortega ning ankeetküsitluste vastused näitavad, et mõned noored ei ole valmis võtma vastu töökohta, mis ei vasta nende ideaalidele, isegi kui

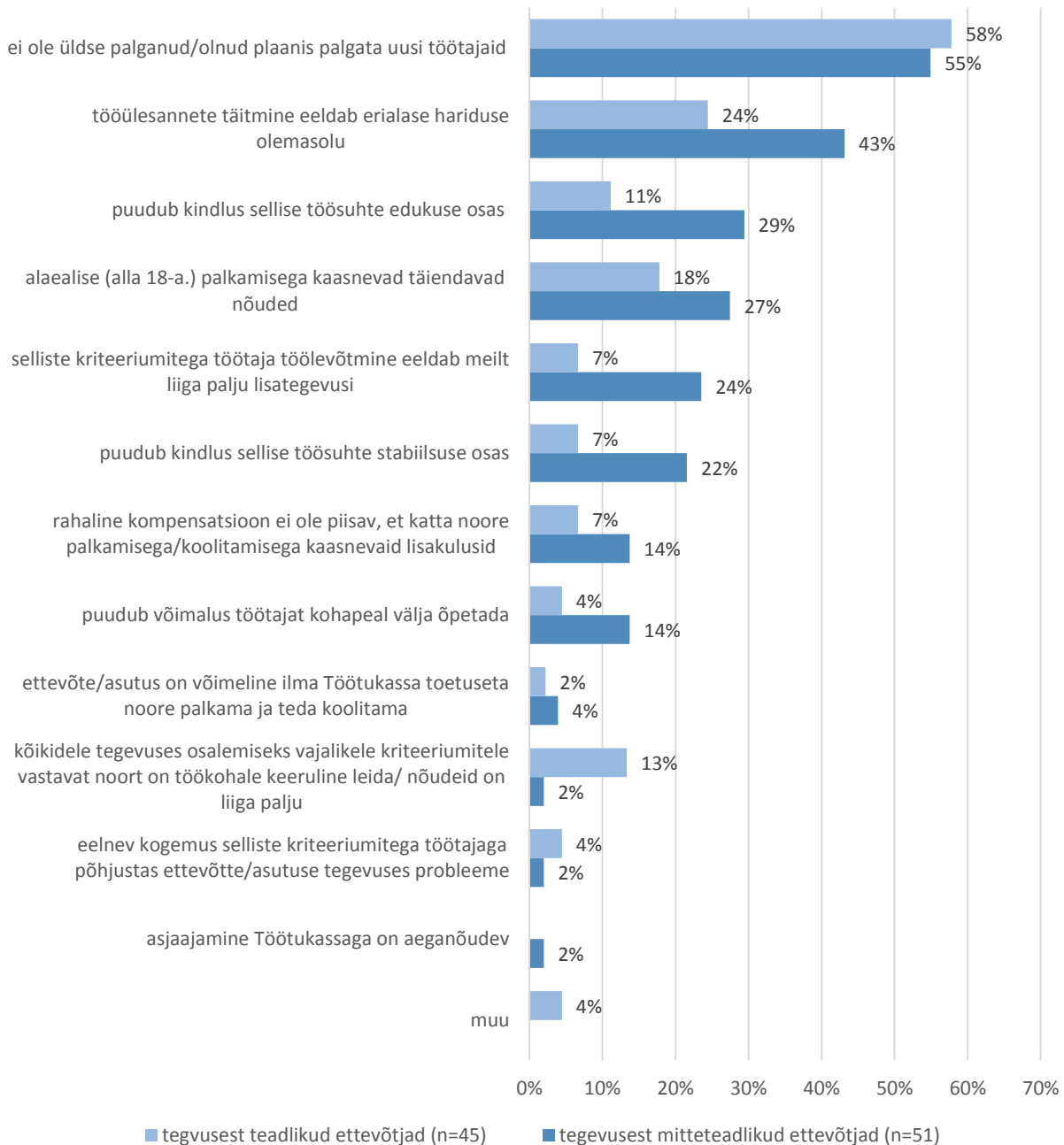
³² Näiteid Eesti Töötukassa sarnaste organisatsioonide ingliskeelsetest nimedest teistes riikides: Austria – Public Employment Service Austria, Soome – Employment and Economic Development Offices, Bulgaaria – National Employment Agency, Iirimaa – Department of Social Protection, UK – Jobcentre Plus, Läti – State Employment Agency, Leedu – Lithuanian Labour Exchange, Saksamaa – Federal Employment Agency, Norra – The Norwegian Labour and Welfare Administration. Täpselt saab vaada siit: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=105>

töökogemuse ja võimalike uute oskuste poolest võivad need töökohad aidata kaasa ideaalsele töökohale jõudmisele. Seda kinnitasid ka intervjuud ekspertidega. Lähtuvalt peatükis 2.2.1 ja 4.2 toodust on vajalik varajasem ja süsteemsem karjääriõpe noortele.

Hindamisküsimus 1: Millised tegurid piiravad tööandjaid tegevuses osalema?

Sarnaselt noortele piiravad ka tööandjate tegevuses osalemist nii tegevuse “Minu esimene töökoht” võimalused ja tingimused kui tegevuse välised tööturgu puudutavad asjaolud. Joonis 35 kajastab nii tegevusest teadlike kui mitteteadlike tööandjate tegevuses osaleda mittesoovimise põhjuseid. Enim toodi nii ankeetküsitluste vastustes kui ankeetküsitlusele vastamise palve tagasisides välja, et puudub soov või vajadus uute töötajate palkamiseks. Järgmiseks suurimaks takistuseks toodi erialase hariduse vajadus. Asjaolu, et tegevusest teadlikud töid harvem põhjuseks erialase hariduse eelduse, viitab tegevuse potentsiaalse sihtrühma paremale teadlikkusele tegevusest. **Läbivalt paistab silma tegevusest mitteteadlike suurem hirm erialase hariduseta ja vähese töökogemusega noorte palkamiseks** – vastavad takistused on tegevusest mitteteadlike poolt enim valitud. Osaliselt on see põhjendatud ka tegevusest mitteteadlike ettevõtete varasema vähesema kogemusega noorte palkamisel – 27% tegevusest mitteteadlikest ettevõtetest on varem noori palganud, samas kui tegevusest teadlikest on seda teinud 41%. **Seega võib öelda, et tööandjate tegevuses osalemise aktiivsuse tõstmine eeldab intensiivsemat teavitustööd tööandjate seas ja mõningat tegevuse “Minu esimene töökoht” kriteeriumite kohendamist.**

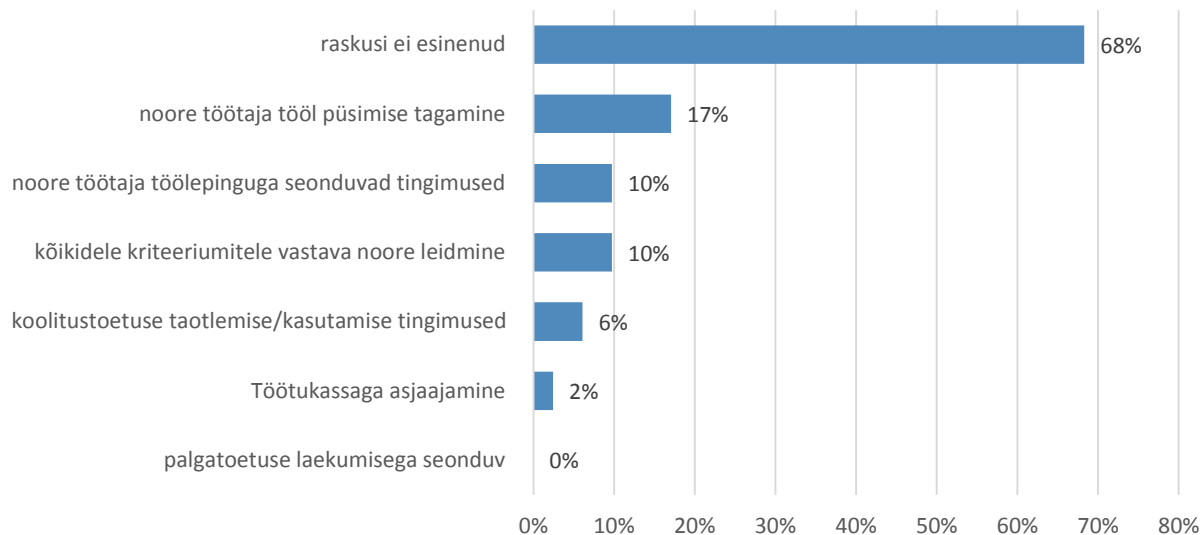
Joonis 35. Millistel põhjustel Te ei palkaks/ ei ole palganud tegevuse „Minu esimene töökoht“ raames oma ettevõttesse/asutusse vähese töökogemusega ja erialase hariduseta noori (tegevuses mitteosalenud tööandjad)



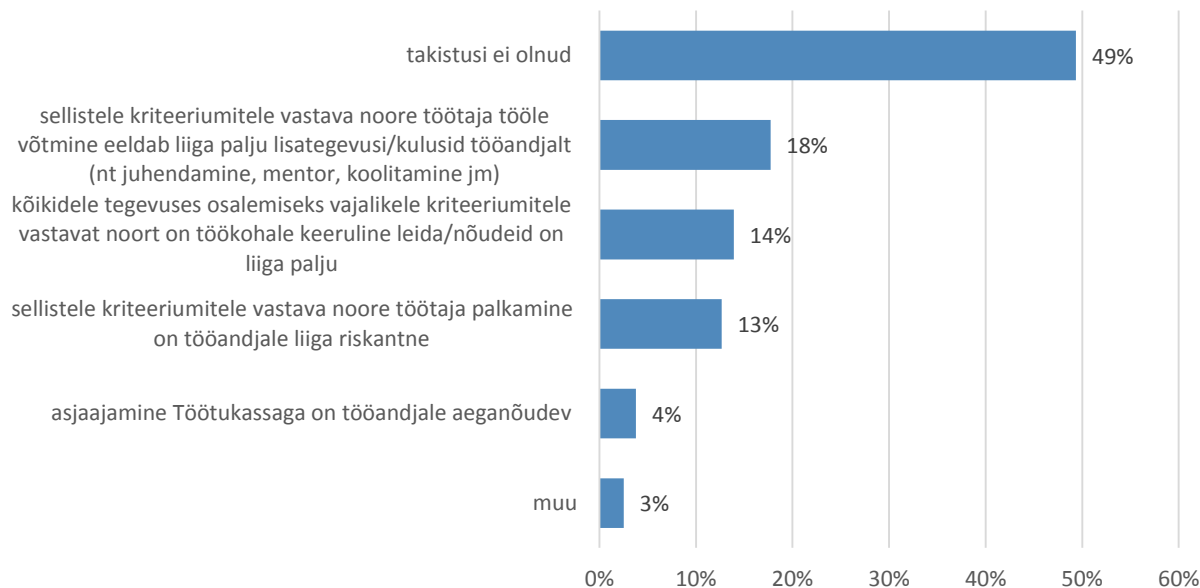
Tööandjate teadlikkuse tõstmise ning eelarvamuste maandamise vajadusele viitavad ka Joonis 36 ja Joonis 37 – ligi kolmveerand ankeetküsitlusele vastanud tegevuses osalenutest probleeme tegevuses osalemises ei näinud. Enim oli probleeme töötaja tööl hoidmisega, kuid tuginedes tööandjate ja ettevõtjate esindajatega läbi viidud intervjuudele, on mõneti tegu paratamatu põlvkondade vahetusega ning vajalik on üksteisesse mõistev suhtumine. Samas tõdeti dokumendianalüüsi kinnitavalt, et noorele esimese töökogemuse andmise korral tuleb

arvestada suurema juhendamisevajaduse, pikema nn harjumisperioodi ning esialgu väiksema produktiivsusega, mis on sõltuvalt tööandjast ja noorest aga mingilgi määral palga- ja koolitustoetuse läbi korvatavad. Töötaja tööl püsimise tagamiseks aitaksid kaasa ka käesolevas aruandes, eriti ptk 4.6 toodud soovitused.

Joonis 36. Mis tegi keeruliseks tegevuses “Minu esimene töökoht” osalemise (tegevuses “Minu esimene töökoht” osalenud tööandjad; %, n=82)



Joonis 37. Milline tegur on Teie hinnangul tegevuses “Minu esimene töökoht” osalemisel tööandjale kõige suuremaks takistuseks?



Täiendavalt näitasid nii intervjuud tööandjate ja ettevõtjate esindajatega ning mõneti ka ankeetküsitluste vastused, et kohati, eriti teenindussektoris ja füüsilist tööd eeldavate tööde puhul, võib probleeme olla (noorte) töötajate leidmisega, sõltumata sellest, kas neid on

võimalik tegevuse raames tööle motiveerida või mitte. Seega on tegevuse “Minu esimene töökoht” kaudu noore palkamise võimalus mõnikord lihtsalt boonus, mida võimalusel ettevõtjate poolt kasutatakse. Samas tõi üks intervjuueritud tööandja välja, et hoolimata töötajate vähesusest, on siiski üldjuhul mingigi valikuvõimalus töötajate vahel ja tegevuse abil tööandja riskide maandamine ning võrreldes kogemustega noortega pikema sisseelamisperioodi korvamine palgatoetuse näol on motiveeriv. Seda kinnitab ka asjaolu, et **97% tegevuses osalenud ettevõtjatest (pigem) soovitaks tegevuses “Minu esimene töökoht” osalemist teistele tööandjatele ja 96% tegevuses osalenud tööandjatest (pigem) palkaks edaspidigi tegevuse “Minu esimene töökoht” raames ettevõttesse/asutusse erialase hariduseta ning puuduliku/vähese töökogemusega noori.**

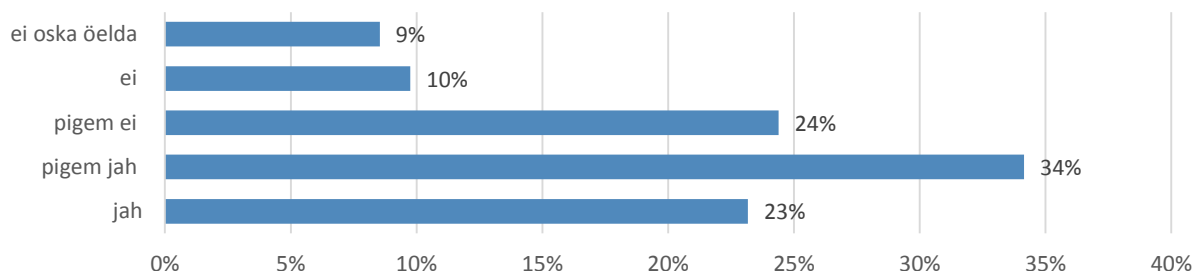
Tööandjatelt küsiti ankeetküsitluses, kas nad oleksid tegevuses “Minu esimene töökoht” osalenud noored tööle võtnud ka ilma selle tegevuse toeta (Joonis 38). 34% teeks seda ainult või pigem tegevuse “Minu esimene töökoht” raames, viidates tööandjatega läbi viidud intervjuudeski välja tulnud noorte tööelu ja kohustustega kohanemise protsessi pikkusele ja kulukusele. Ometi viitab ka suhteliselt suur osakaal nendest, kes oleksid seda teinud (23%) või pigem teinud (34%) ka ilma palgatoetuseta asjaolule, et on võimalik, et pigem kasutatakse võimaluse avanedes ära suhteliselt heldet toetusvõimalust. Sellele viitab ka Joonis 39 nähtav, et 43% vastanud on seisukohal, et need töökohad ei oleks või et pigem ei oleks jäänud (27%) ilma toetuseta loomata. Tööandja kaalub seda suure tõenäosusega siis, kui värbamisotsus on üleüldiselt vajalik.

Ometi ei saa väita, et ligi poolte tööandjate puhul on tegevuse kasutamisel tegemist **tühikulu efektiga**. Pigem võib hinnata saadud potentsiaalset tühikulu tulemust (Joonis 38 ja Joonis 39) tühikulu hinnangu ülempiiriga, mis aga väheneb mitmete põhjenduste toel. Hindamise tulemustele tuginedes on küsitav, kas just see noor oleks ilma tegevuse toeta leitud ja palgatud, vähendades tühikulu efekti.³³ Tühikulu vähendavad ka peatükis 4 kajastatud tegevuse kriteeriumid, mis suunavad tööandjaid pöörama rohkem tähelepanu noorte eripärale, juhendamise vajalikkusele, pakutava palga suurusele (nt palk oleks võinud ilma toetuseta madalam olla, vt ka Joonis 16), mis mõjutavad töölepingu pikkust. Lisaks andis tegevus tööandjale kogemuse noore palkamiseks ehk tõstis tööandjate valmidust ka edaspidi noori palgata – enamik tööandjaid palkaks suure tõenäosusega kogemusega noori ka edaspidi ning üldine kogemus töösuhtega on olnud positiivne (vt ka ptk 5.3), mis omakorda vähendab potentsiaalset tühikulu efekti. Võib ka eeldada, et kuna Joonis 38 ja Joonis 39 nähtuvad vastused on antud tagasivaatavalt ning tuginedes saadud kogemusele vähe kvalifitseeritud töötaja palkamisega, mis üldiselt on olnud positiivne, näitavad antud vastused tühikulu potentsiaalselt suuremana (kuna on valitud “jah” vastus). Lähtuvalt tegevuse eesmärgist aidata hõivesse erialase hariduseta ja töökogemusega noori on tegevuse potentsiaalne mõju igal juhul positiivne, arvestades isegi võimalikku tühikulu efekti selles osas, kas konkreetne palgatoetuse abil täidetud töökoht oleks toetuseta loodud või mitte. Käesolev vahehindamine näitab, et 53%

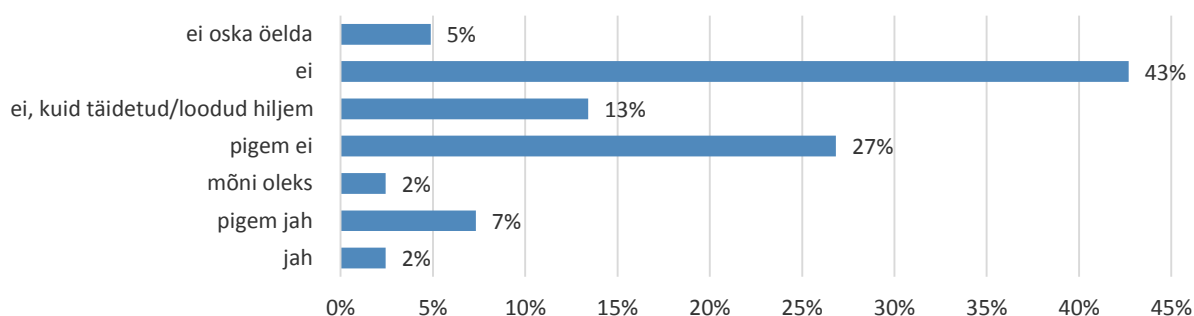
³³ Tühikulust ja asendusefektist tööturuvaldkonnas võib vaadata lähemalt: Moczall, A. (2013) Subsidies for substitutes? New evidence on deadweight loss and substitution effects of a wage subsidy for hard-to-place job-seekers. IAB Discussion Paper, No 5. Kättesaadav: <http://doku.iab.de/discussionpapers/2013/dp0513.pdf>

nendest, kes ka palgatoetuse katkestasid on 18 kuud pärast katkestamist siiski hõives, mis vähendab palgatoetuse tühikulu efekti.

Joonis 38. Kas oleksite tegevuses “Minu esimene töökoht” osalenud noore(d) töötaja(d) palganud ka ilma selle tegevuse toeta? (tegevuses osalenud tööandjad, n=86)



Joonis 39. Kas ilma tegevuse “Minu esimene töökoht” oleks see/need töökoht/töökohad jäänud loomata või täitmata? (tegevuses osalenud tööandjad, n=86)



85% vastanud ettevõtetest väitis, et “Minu esimene töökoht” noorega ühtegi teist töötajat ei asendatud ja vaid 10% juhul oli see nii, kuid vastuste selgitustest lähtuvalt oli tegemist tulevikus tagasi naasva töötaja asendamisega (nt lapsehoolduspuhkusele siirdunud töötaja asendamine) ehk keskmist tegevuses osalemise ja töösuhte aega arvestades otsesest **asendusefekti ei ole või selle tõenäosus on väga väike**. Samas viitavad intervjuud tööandjatega, et ilma tegevuseta töökohti küll ilmselt loomata ei jääks, kuid nendele kohtadele ei pruugitaks konkurentsi korral suure tõenäosusega siiski tegevuse sihtgrupi liikmeid värvata, mistõttu on sellise toetusmeetme olemasolu tööturul siiski asjakohane ja vajalik.

Kokkuvõtvalt näitas hindamine, et **suurim takistus ettevõtjate osalusel tegevuses on teadmatus tegevusest ja noorte iseärasusest**. Arvestades, et enamus tegevuses osalenud tööandjaid soovitaksid tegevuses osalemist ka teistele, võib eeldada, et tegevuse intensiivsem turundamine ja tööandjate teadlikkuse tõstmine noorte iseärasustest ning tööandjatele toe pakkumine noortega toimetulekuks, leevendavad ka ankeetküsitlusele vastanute poolt välja toodud tegevuses osalemist piiravaid takistusi.

5 Tegevuse tulemuslikkus

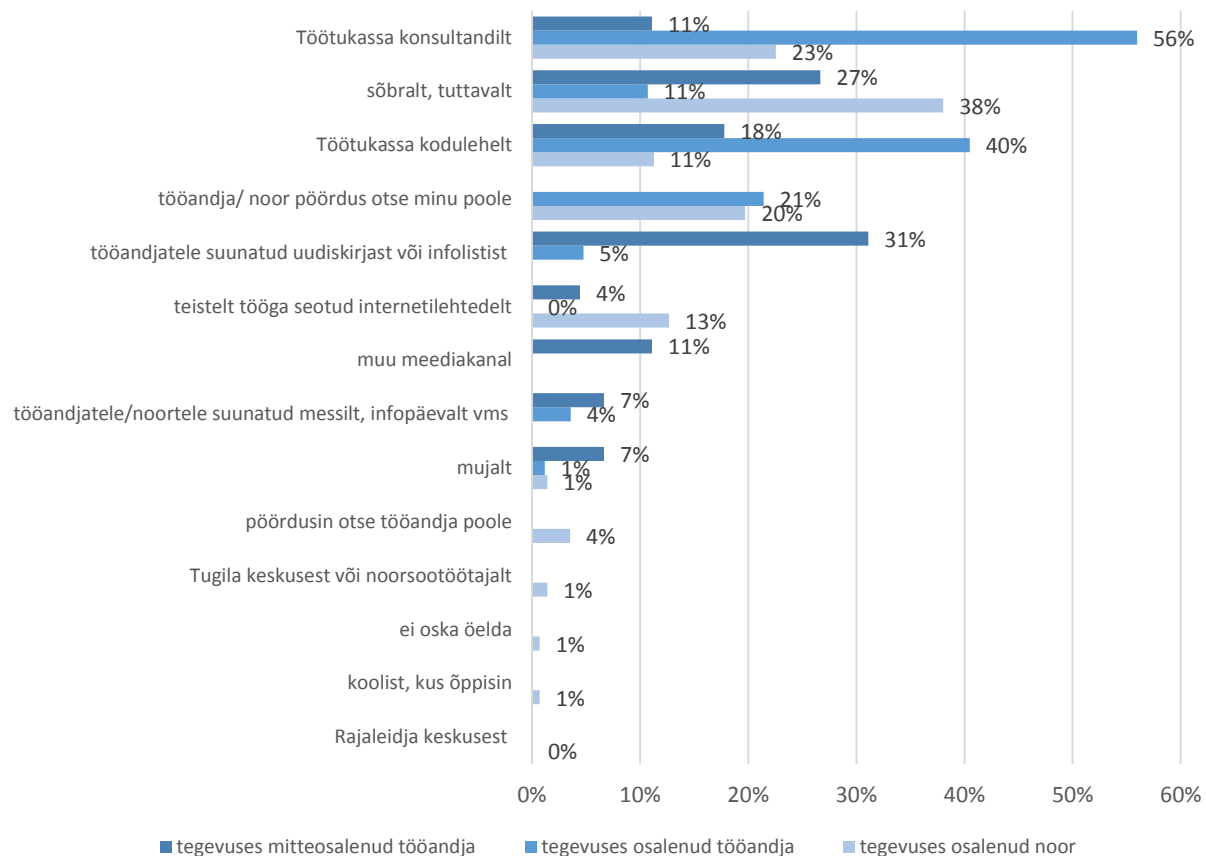
5.1 Noorte ja tööandjate teadlikkus tegevusest

HK 5 Milline on noorte ja tööandjate teadlikkus tegevusest?

Tegevuse “Minu esimene töökoht” teadlikkuse tõstmisega tegeleb peamiselt Töötukassa läbi erinevate tegevuste ning see on **erinevate sihtrühmade puhul olnud ka peamine allikas, kust tegevusest teada saadakse** (Joonis 40). Näiteks Töötukassa konsultandilt on tegevusest teada saanud üle poole tegevuses osalenud tööandjatest ning Töötukassa kodulehelt 40% tegevuses mitteosalenud tööandjatest (Joonis 40). Asjaolu, et 57% tegevuses osalenud tööandjatest ei olnud enne esimese noore palkamist tegevuse “Minu esimene töökoht” kaudu sellisest võimalusest kuulnud (Joonis 41), toetab asjaolu, et muud teavitamise kanalid ei ole piisavalt efektiivsed. Ka suurem enamus (74%) mitteosalenud ettevõtetest kui potentsiaalsetest tööandjatest tegevuse raames ei olnud ankeetküsitlusele vastates tegevusest teadlikud, mis on seletatav asjaoluga, et neist 68% ei tee Töötukassaga koostööd.

Noortele tutvustatakse tegevust konsultatsioonide ajal (vt põhjalikumalt ptk 6.2). Lisaks on osad Töötukassas arvel olevad noored näinud infot Töötukassa stendidel või kodulehelt. Töötukassa konsultantide sõnul käiakse Töötukassa tegevust ja võimalusi tutvustamas ka koolides ning noorteni paremaks jõudmiseks ka noorsootöötajatele. Tööandjatele tutvustatakse tegevust nii töömessidel, infopäevadel kui ka personaalsemate kontaktivõttude läbi, näiteks e-kirja või telefoni teel või tööandja konsultatsiooni ajal (vt põhjalikumalt ptk 6.1). Ometi nähtub hindamise käigus teostatud ankeetküsitlustest nii noorte kui tööandjate seas, et läbi selliste kanalite on info levik olnud suhteliselt väheefektiivne (Joonis 40).

Joonis 40. Kuidas on saanud tegevuses osalenud või mitteosalenud tööandjad teada tegevusest või kuidas said tegevuses osalenud noored teada sellest töökohast? (%; Tegevuses mitteosalenud tööandjate n=45, tegevuses osalenud tööandjate n=84, tegevuses osalenud noorte n=142)³⁴



Hindamise käigus läbi viidud intervjuudest nii noorte kui ka ettevõtjatega selgus, et tööandjaid teavitatakse tegevuse sisust ka läbi tööd otsivate noorte endi – kui tööandjal on aktiivne tööpakkumine ning Töötukassas arvel olev ning tegevuse tingimustele vastav noor tööle kandideerib, mainib ta CV-s ja tööintervjuule pääsedes ka suusõnaliselt, et ta vastab palgatoetuse tingimustele ning annab potentsiaalsele tööandjale infovoldiku “Minu esimene töökoht” tegevuse kohta. Sõltuvalt noore ja töövahenduskonsultandi kokkuleppesest helistab osadel juhtudel ka Töötukassa konsultant ise potentsiaalsele tööandjale ning tutvustab tegevuse tingimusi, tutvustades ühtlasi noort, kes tegevuse tingimustele vastab. Tulemus kahe erineva lähenemise osas on ankeetküsitluse andmetel sama - 20% tegevuses osalenud noortest sai oma tulevase tööandja kohta teada selliselt, et tööandja pöördus ise otse noore poole, või vastupidiselt, 21% tööandjatest sai tegevusest teada läbi tööle kandideeriva noore.

Kokkuvõttes on tegevusest enim teada saadud otse läbi Töötukassa, ent Töötukassa kanalite kõrval omavad märkimisväärset rolli ka mitteformaalsed kanalid – sõpradelt ja tuttavatelt on tegevuse kohta infot saanud kolme sihtgrupi (tegevuses osalenud tööandjad ja

³⁴ Teised tööga seotud internetilehed on näiteks www.tööelu.ee, www.rajaleidja.ee, cvkeskus.ee.

noored ning tegevuses mitteosalenud tööandjad) lõikes kokkuvõttes enam inimesi kui näiteks läbi Töötukassa kodulehe (vt Joonis 40). Sealjuures on sõbrad-tuttavad ankeetküsitlusele vastanud tegevuses osalenud noorte puhul olulisem infoallikas kui näiteks Töötukassa konsultatsioon (vt Joonis 40). Lisaks on ankeetküsitluse andmetele tuginedes tegevuse alane informatsioon erinevate sihtgruppideni jõudnud vähesel määral Töötukassa välistest, kuid samuti töö otsimisega seotud portaalidelt, nt CV-keskuse, Tööelu või Rajaleidja portaalilt (vt ka Joonis 40). Kuna antud lehekülgi külastab igapäevaselt rohkelt tööandjaid ja noori, **tuleks tugevdada tööga seotud portaalide ja Töötukassa vahelist koostööd**, et ka nendel lehekülgedel oleks info tegevuse, eriti palgatoetuse võimaluse, kohta paremini nähtav. See tagaks, et info tegevuse olemasolust rohkemate tööandjateni jõuab.

Tegevuses osalenud noortega läbiviidud intervjuudest nähtus, et kui osad eelistavad ise tööandjat tegevusest teavitada, soovivad teised, et seda teeks nende konsultant, kes tegevuse sisuga paremini kursis on. Teisalt ilmnes osade intervjueeritud noorte puhul, et kui nende tööandjat teavitas tegevusest konsultant, ei olnud noor hiljem ise tegevuse sisust niivõrd teadlik. Oma osalusest tegevuses “Minu esimene töökoht” ei olnud teadlikud 12% (vt Joonis 41) küsitlusele vastanud tegevuses osalenud noortest. Olgugi, et tegu on marginaalse osakaaluga ning **küsitlusandmete põhjal on enamik tegevuses osalenud noortest hästi teadlikud oma osalusest tegevuses “Minu esimene töökoht”**, nähtus lisaks ka tegevuses osalenud noortega läbiviidud intervjuudest, et teadmatuse probleem võib olla suurem kui esmalt paistab. Mitmel korral ei olnud tegevuses osalenud noored kindlad, et nad tegevuses osalenud on, millise pikkusega on nende sõlmitud tööleping või kui palju ja kui kaua tööandja palgatoetust saab. **Kõige vähem olid noored teadlikud koolituskomponendi olemasolust** (vt ka ptk 4.6).

Tegevuses osalenud, kuid nüüdseks katkestanud, noor: *”Kusjuures seda ma vist ei teadnudki. /.../ Sest et ja ma käisin vahepeal ühel koolitusel, aga selle ma maksin ise kinni, sellepärast, et ma tõesti ei teadnud, et selle oleks võinud siis Töötukassa hoopiski maksta. Huvitav... Aga nüüd on hilja juba.”*

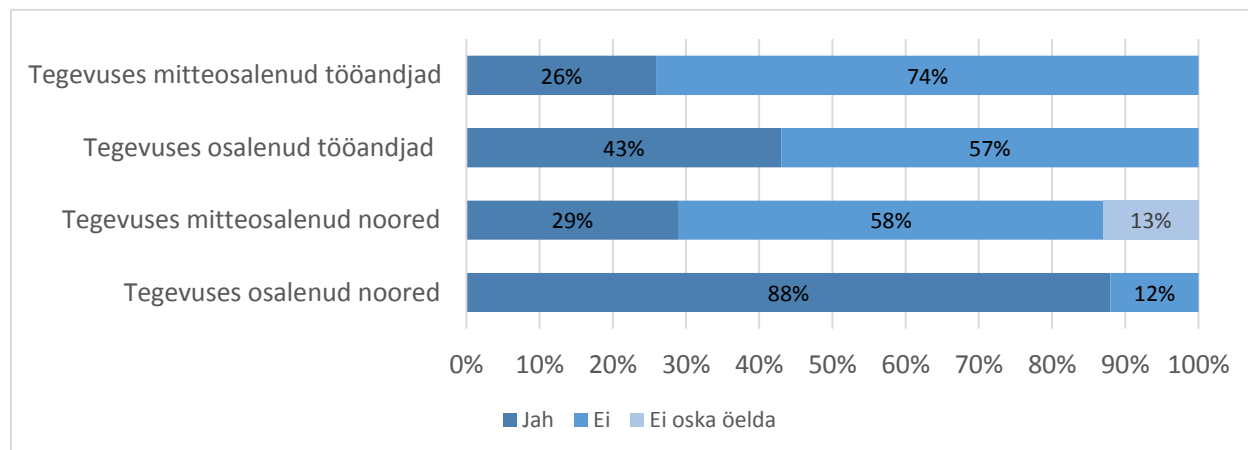
Samuti selgus ka Töötukassa enda läbiviidud uuringust tegevuses osalenud tööandjate seas³⁵, “et teatud juhtudel puudub [tööandjatel] ka teadlikkus, millise teenuse raames töötukassaga lepingud sõlmitud on”. Näiteks vastas üks tegevuses osalenud tööandja: *“/.../ Oleme sõlminud tavalisi palgatoetuse ja tööpraktika lepinguid ning puudub info selle kohta, kas antud isikud on kuulunud 'Minu esimene töökoht' teenuse sihtgruppi.”*. Samuti ei olnud tööandjad teadlikud erinevatest tegevuse “Minu esimene töökoht” komponentidest. Madal teadlikkus väljendus Töötukassa küsitluse raames toodud tööandjate soovitustest, milles soovitati tegevusse integreerida elemente, mis selles tegelikkuses juba olemas on, näiteks *“noorele võiks võimaldada töötukassa poolt koolitusi peale tööle asumist”*. Teadmatust tööandjate seas käesoleva hindamise käigus ei ilmnunud, v.a. paaril korral läbi noorelt kuulnud situatsioonikirjelduste (vt nt eespool toodud näide teadmatusest koolituskomponendi olemasolust).

³⁵ Töötukassa poolt hindajale 23.12.2016 edastatud küsitluse tulemused. Küsitlus viidi läbi tööandjate seas, kes olid ajavahemikus 01.01.2015 - 20.04.2016 teenust kasutanud. Küsitlus viidi läbi vahemikus 23.10.2016 - 2.12.2016. Küsitlusele vastas kokku 61 tegevuses osalenud tööandjat.

Mõningast teadmatust esines antud hindamise raames läbi viidud ankeetküsitluse ja intervjuudele tuginedes tööandjate seas ka tegevuse “Minu esimene töökoht” raames töölepingu sõlmimisel kaasneva bürokraatia taseme osas - kui ka tegevusest on kuuldud, ei ole teadvustatud tegevuse võimalusi ja/või peljatakse tegevuses osalemisega seonduvat liigset bürokraatiat.

Teadmatus selle osas, millises tegevuses osaletakse või madal teadlikkus tegevuse erinevatest komponentidest ei võimalda ei noorel ega tööandjal ära kasutada kõiki tegevuse kaudu pakutud võimalusi ning võib seega vähendada tegevuses osalemisest tulenevat kasu. **Seepärast tuleks senisest selgemalt nii tegevusse sisenevatele noortele kui ka tööandjatele selgeks teha tegevuse “Minu esimene töökoht” võimalused, et suurendada tegevuse eri komponentide efektiivsust ja tulemuslikkust.** Seda aitaks näiteks tagada Töötukassa konsultandi järelkonsultatsioon mõne aja pärast peale tegevusse sisenemist, et välistada olukorrad, kus noor ei saa teadmatusest tema jaoks vajalikel koolitustel osaleda (vt ka ptk 6.2).

Joonis 41. Tegevuses osalenud ja tegevuses mitteosalenud noorte ja tööandjate teadlikkus tegevusest (%; Tegevuses osalenud noorte n=136, tegevuses mitteosalenud noorte n=510, tegevuses osalenud ettevõtjate n=88, tegevuses mitteosalenud ettevõtjate n=173; Tegevuses osalenud noorte ja ettevõtjate käest küsiti teadlikkust enne tegevuse raames töösuhte sõlmimist.)³⁶



Teadlikkust tegevusest “Minu esimene töökoht” uuriti ka **tegevuses mitteosalenud tööandjate** ankeetküsitluses, kellest **26%** teadsid sellisest võimalusest noori palgata (Joonis

³⁶Küsimused olid erinevate sihtrühmade lõikes sõnastatud järgnevalt: **Tegevuses osalenud noored**: “Kas teadsid/tead, et Sinu tööandja sai/saab Töötukassast toetust Sinu palkamiseks tegevuse “Minu esimene töökoht” raames?; **Tegevuses mitteosalenud noored**: “Tegevuse „Minu esimene töökoht” raames makstakse tööandjatele toetust 17-29-aastaste erialase hariduseta ja vähese töökogemusega noorte palkamiseks vähemalt kaheks aastaks ja nende koolituskulude katmiseks kuni 2500 EUR. Et seda toetust kasutada, peab töötu vanuses 17-29 aastat olema Töötukassa abiga otsinud tööd vähemalt neli järjestikust kuud, tal puudub erialane haridus (on alg-, põhi- või üldkeskharidus) ja tal ei ole töökogemust või on see lühiajaline (on viimase kolme aasta jooksul töötanud vähem kui aasta või on kokku töötanud vähem kui kaks aastat). Kas oled kuulnud sellisest tegevusest? Palun vasta ka siis, kui oled vanem kui 29-aastane või omad erialast haridust ja eelnevat töökogemust.”; **Tegevuses osalenud tööandjad**: “Kas olite kuulnud tegevusest “Minu esimene töökoht” juba enne (esimese) noore palkamist selle tegevuse toel?; **Tegevuses mitteosalenud tööandjad**: “Kuidas saite teada tegevusest „Minu esimene töökoht“?”.

41). Selle grupi puhul saadi tegevusest enim teada läbi tööandjatele suunatud infolisti või uudiskirja (31%, vt ka Joonis 41). Sealjuures selgus ankeetküsitluse tulemustest, et need tööandjad, kellel puudub koostöö Töötukassaga, on vähem teadlikumad tegevusest (21% vs 34%, statistilise olulisuse piirimail). See kinnitab eelpool toodud soovitusi, **et tegevuse kohta tuleks infot jagada senisest enam ka Töötukassa välistes portaalides.**

Kuigi osade tegevuses mitteosalenud tööandjate jaoks oli ankeetküsitluse andmetel tegevuse kohta jagatav teave piisav, soovisid osad senisest rohkemat infojagamist läbi erinevate meediakanalite, näiteks televisiooni, raadio, sotsiaalmeedia, reklaamina erinevates internetiportalides, või, nagu üks tegevuses osalenud tööandja ettevõtetele suunatud ankeetküsitluses lisaks välja tõi: “Töötukassa infot edastavate artiklite või vakantside loetelude juures kohalikus ajakirjanduses.” Veel enam, **ankeetküsitluse andmetel eelistaksid tegevuses osalenud tööandjad, kui saaksid tegevuse kohta infot otse**, ehk siis suures osas juba seni kasutusel olevate kanalite kaudu – st Töötukassa tööandjate konsultandilt, otse tööle kandideerivalt noorelt, infopäevadelt või e-kirja vahendusel Töötukassalt, mis annab kinnitust olemasolevate kanalite olulisusele. Üks tööandja pakkus välja ka isereguleeritud lahendust tööandjate teavitamiseks, tulenevalt nende käsutuses olevast ajanappusest:

“Iga päevaga arenevad infosüsteemid ja ilmselt mingisugusel ajahetkel peaks olema võimalik tööregistrist teha väljavõtteid, keda ja millal on ettevõtted tööle võtnud. Vastavalt sellele võiks töötukassa hakata looma ettevõtjatega otsekontakti. Helistatakse mingi loogilise perioodi järel ja tutvustatakse võimalusi. Sageli pole ettevõtjal aega töötukassa kodulehte uurida.”

Tööandja ajapuudust tõi välja ka teised ettevõtted, mistõttu on olemasolev tegevust tutvustav voldik, mille noor tööandjale annab, hea praktika, et tööandjale tegevuse kohta käiv oluline info, eelkõige selle tingimused, kompaktselt edasi anda.

Käesoleva hindamise raames läbi viidud ankeetküsitluse andmetel oli enne noore palkamist “Minu esimene töökoht” tegevusest kuulnud **43% tegevuses osalenud tööandjatest** (vt Joonis 40). Arvestades, et tegevuse rakendamist alustati alles 2015. aastal, on tegevuses osalenud ettevõtjate madal teadlikkus tegevuse olemasolust osati selgitatav sellega, et periood, mis jääb tegevusega alustamise ja noore värbamise vahele, oli liialt lühike, et teadlikkus oleks saanud tekkida. Teisalt, ühe tegevuse raames noore värvanud tööandja sõnul hakkas Töötukassa talle tegevust tutvustama juba 2014. aasta teises pooles, et tööandja teaks, et uuel aastal on võimalik “Minu esimene töökoht” tegevuse raames noori tööle värvata. Seetõttu oleks efektiivsema teavitustöö korral võimalik olnud ka rohkem tööandjaid tegevusse osalema saada.

Kokkuvõttes on potentsiaalsete tööandjate teadlikkus tegevuse olemasolust madal. Arvestades, et tegevust on rakendatud ligi 2 aastat³⁷, võiks rohkemad ettevõtjad tegevusega kursis olla. **Seepärast tuleks tegevuse “Minu esimene töökoht” kohta nii Töötukassa konsultatsioonidel kui ka Töötukassa välistes kanalites senisest enam infot levitada.** See suurendaks tööandjate teadlikkust ja huvi tegevuses osaleda. Samuti ei olnud tegevusest üldse või selle täpsetest tingimustest teadlikud mitmed noorte valdkonnas tegutsevad spetsialistid, kes puutuvad oma igapäevatöös kokku potentsiaalsete “Minu esimene töökoht” tingimustele vastavate noortega, sh NEET noortega (näiteks Tallinna ja Tartu Täiskasvanute

³⁷ Andmekogumine käesoleva hindamise raames leidis aset 2016. aasta lõpus.

Gümnaasium ega Johannes Mihkelsoni noorte koolituse läbiviija). Intervjueeritud ekspertide ja tööandjate ning ankeetküsitlusele vastanud ettevõtjate ja noorte sõnul aitaks info intensiivsem ja veelgi ulatuslikum levitamine, sh kaardistades ja suheldes organisatsioonidega, kes noorte probleemidega tegelevad, jõuda rohkemate NEET noorteni.

Töötukassas arvel olevate, kuid tegevuses mitteosalenud noorte seas on teadlikkus tegevusest samuti madal – ankeetküsitluse kohaselt teadis “Minu esimene töökoht” tegevusest vaid ligikaudu kolmandik (29%) küsitlusele vastanud noortest. Tegemist on olulise tegevuse potentsiaalse sihtgrupiga. **Keskmiselt kolmveerand neist noortest, kes tegevusest ei teadnud, oleksid valmis tegevuses osalema**, seejuures:

- lapsega kuni 29-aastastest 77%
- lapsega üle 29-aastastest 78%
- lasteta kuni 29-aastastest 70%.

Nii Töötukassas arvel olevate kui ka Töötukassaga mitteseotud noortega läbiviidud fookusgruupiintervjuudes osalenud noortest teadsid tegevusest vaid üksikud. Samas oli enamikel intervjuudes osalenud noortel mõni omadus, miks nad ei vastanud olemasolevatele tegevuse kriteeriumitele. Sama nähtus ka ankeetküsitluse andmetest - 48% tegevuses mitteosalenud ja ankeetküsitlusele lõpuni vastanud noortest (n=505; 17-29-aastaste puhul 42%, n=313) vastas, et nende töökogemus on suurem kui tegevuseks abikõlbulik. Samas, tegevusest teadlikest, kuid selles mitteosalenutest vaid 15% tõi mitteosalemise põhjusena liiga pika töökogemuse (n=146). Tegevusest mitteteadlikest tõi tegevuses mitteosalemise soovi põhjuseks liiga pika töökogemuse välja 31% noortest (n=49). **See näitab, et tegevusest mitteteadlikkus on osaliselt seotud tegevuse kriteeriumitele mittevastamisega.** Seepärast tuleks tegevuse kriteeriumite laiendamise korral infot noorte seas senisest enam jagada suunatuult, et tagada, et tegevuse kriteeriumitele vastav sihtrühm, sh lapsevanemad, vähese töökogemusega noored, vabatahtlikku tööd tegevad noored, ennast sihtrühmana ära tunneks ning et info tegevusest “Minu esimene töökoht” ja selle erinevatest komponentidest jõuaks inimesteni, kes tegevuse kriteeriumitele vastavad ning kellel tegevuses osalemine tööturule (taas)siseneda aitaks. See on eriti oluline NEET noorte puhul (vt ka ptk 5.2).

Kokkuvõttes on erinevate gruppide puhul näha, et teadlikkus tegevusest “Minu esimene töökoht” on valdavalt tekkinud läbi otsese kontakti Töötukassaga, kodulehe või Töötukassa edastavast infomaterjalist või -kirjadest. Samuti on eriti noored tegevusest kuulnud nii tuttavate kui sõprade käest, mis viitab pigem juhuslikule tegevusest teadasaamisele. Seepärast tuleks senisest enam ja süsteemsemalt levitada tegevuse kohta infot ka Töötukassa välistes kanalites, sealjuures suurendada Töötukassa ja tööga seotud portaalide koostööd, et jõuda rohkemate tööandjateni, kes sooviksid noort töötajat värvata ning noorteni, kellel võiks tegevuses osalemisest kasu olla, sh koostöö valdkondlike ekspertorganisatsioonidega. Sealjuures võiks noorte puhul enam teha ka suunatud kampaaniat, et noor oskaks end ära tunda sihtgrupina. Tegevusse sisenenud tööandjate ja noorte puhul on soovitatav jälgida, et nad oleksid kõikidest tegevuse erinevatest komponentidest teadlikud, et tagada tegevuses osalemisest suurim võimalik kasu.

5.2 Võimalused NEET noorteni jõudmise ja tegevusse kaasamise suurendamiseks

Hindamisküsimus 7. Kuidas parandada NEET noorteni jõudmist ja nende kaasamist tegevusse?

Dokumendianalüüsi (vt täpsemalt ptk 2.1) kinnitavalt on vahehindamises osalenud ekspertide hinnangul NEET noored, sh põhjus, miks NEET staatusesse kuulutakse, erinevad. Sellest tulenevalt on erinev ka aeg, kaua NEET staatusesse kuulunud on ning võimalused NEET noorteni jõudmiseks ja tegevusse “Minu esimene töökoht” kaasamiseks. Peatükis 2 toodut kinnitavalt leidsid kõik hindamises osalenud, et **lihtsam ja odavam on tegeleda NEET staatuses ennetamisega ehk tugevama karjääriõppe ning koolist väljalangevust vähendava nõustamisega**, kui NEET noorteni jõudmisega. Seda enam, et NEET staatus ajaline pikkus mõjutab noore huvi ühiskonnas toimuva vastu ning sageli ei ole nendeni jõudmiseks võimalik kasutada nt üldhariduskoole või huviringe. Pealegi võtab NEET noorega kokku puutudes noore huvide ja vajaduste väljaselgitamine aega, eeldades muuhulgas usalduse tekitamist. Seega on sageli välistatud ka tavapärase grupiviisiline noortele lähenemine ning vajalik on mobiilne noorsootöö, sh noore koju minek.

Ent kui noor on NEET staatusesse jõudnud, võib abi olla nii individuaalse kui grupiviisilise lähenemise kombineerimisest. Näiteks Tartus viiakse **Johannes Mihkelsoni Keskuse eestvedamisel läbi noortele töötajatele koolitust “Kuidas jõuda oma unistuste töökohani”**³⁸, milles toimub koolituste osa küll grupiviisiliselt, kuid sellele lisaks on mitmed tegevused individuaalse lähenemisega. Näiteks toimub koolituse raames tööpraktika, kus noorel on isiklik juhendaja. Noortega läbiviidud rühmaarutelu põhjal oli näha, et kuigi noortel on erinevad taustad (nt oli ka erialase haridusega noori, lapsevanemaid) ning sellest tulenevalt erinevad põhjused, miks on raske tööd leida, aitab taoline kombineeritud lähenemine neid tööturule (taas)sisenemiseks mitmekülgset ette valmistada. Noored saavad iseenda oskusi ja puudusi läbi analüüsida, aga ka üldiseid tööturгу puudutavaid teemasid grupiviisiliselt arutada. Noorte puhul tundus üks olulisemaid aspekte olevat enesekindluse ning julguse (tagasi) saamine, mis on suureks abiks neil oma soovitud “unistuste töökohale” jõudmisel.

Ka dokumendianalüüsis kirjeldatud **Bergeni programmis** (vt täpsemalt ka ptk Teiste riikide praktika) oli põhirõhk programmis osalejate jõustamisel. Ka seal toimuvad tegevused nii grupiviisilise kui ka individuaalse lähenemise alusel ning hoolega peetakse silmas, et iga inimene saab just tema jaoks vajaliku lähenemise osalemiseks (*tailor-made approach*). Kuna Bergeni programm on töötanud üle 10 aasta ning see on oma tõhusust kinnitanud, ning ka seal on peamine sihtrühm alla 40-aastased inimesed, **tasub selle näitel ka NEET noortele kui samuti ühele keerulisele sihtgrupile, juhtumipõhise lähenemise olulisust läbivalt silmas pidada**. Individuaalse lähenemise põhimõttel tegutseb ka Noorte Tugila programm ning ka seal on intervjueritud tööturuvaldkonna ekspertide sõnul individuaalset lähenemisest suur kasu. Ent kuna üks raskuskohtadest on ka NEET noorte ühiskonda

³⁸ Vt ka: <http://www.jmk.ee/hca-noor-toootsija-vanuses-16-29/>; Koolituse sihtgrupiks on noored, kes on põhi-, kesk- või kutschariduse omandanud või õpingud katkestanud ning hetkel ei õpi ja ei tööta.

tagasitoomine, oleks teiste noortega erinevate tööturгу puudutavate teemade arutamisel suur kasu noore seisukohtade kujunemisel ning aitaks omakorda mõista, kuidas tööturul erinevate osapoolte dünaamika toimib.

5.2.1 Soovitused NEET noorteni jõudmise ja nende tegevusse kaasamise tõstmiseks

Arvestades vahehindamise raames toimunud intervjuude, ankeetküsitluste ja Noorte Tugila programmi vahetulemusi seisuga 27.10.2016 ning NEET noorte erinevat tausta, aitaks tegevusega “Minu esimene töökoht” NEET noorteni jõudmist ja nende tegevusse kaasamist tõsta allpool kirjeldatud tegevused.

Lisaks ettepanekutele, mis seonduvad tegevuse praeguste kriteeriumitega ja mida kajastati peatükkides 4.1-4.6, on oluline tähelepanu pöörata ka rakendussüsteemi operatiivsusele ja paindlikkusele:

- **Võimaldada Töötukassa konsultantidele suuremat paindlikkust noorte konsulteerimiseks**, nende vajaduste ja võimaluste kaardistamiseks, sobiva koolituskava koostamiseks ning töökohta leidmiseks. Noorte ja ekspertide hinnangul eeldab see pikemat aega ühe noorega tegelemiseks ja vajadusel tihedamat suhtlust noorega. Vt täpsemalt ptk 6.2.
- Suurendada Töötukassa konsultantide noorsootöö oskuseid – ekspertide ja noorte intervjuudest jäi kõlama, et kohati võivad Töötukassa konsultantide noorte poole pöördumise ja noortega suhtlemise oskused parendamist vajada – lähtuvalt noore iseloomust ja vajadustest esimese kontakti loomine, usaldusväärse koostöö loomine, noore suunamise intensiivsuse valimine, noore sinatamine/teietamine. Vt täpsemalt ptk 6.2.
- **Suurendada veelgi eriosapoolte** – sh noortekeskused, Rajaleidja keskused, noorsootööpolitseinikud, kohalike omavalitsuste haridus/noorsootöö/sotsiaaltöötajad, koolid sotsiaaltöötajad/klassijuhatajad, tööandjad, Töötukassa konsultandid – **teadlikkust tegevusest** “Minu esimene töökoht” ning NEET noorte ühiskonnaellu kaasamise võimalustest. Soodustada muuhulgas teiste osapoolte pakutavate tegevuste noortele pakkumist (nt Töötukassa ja STEP programmi spetsialist suunavad noore vajadusel Noorte Tugilasse või Töötukassa konsultant kutsub vastava spetsialisti noorega Töötukassasse kohtuma). Vt täpsemalt ptk 6.3.
- Laiemas kontekstis on oluline **suurendada veelgi karjäärinõustamise ja karjääriõppe osatähtsust** nii õppekavades kui Töötukassa konsultatsioonides, soodustamaks mh noortele parema arusaama teket karjääriredelist ning ajaga kasvavatest oskustest, vastutusest ja ühes sellega ka töötasust.
- Elukestva õppe põhimõtet³⁹ ja üldoskuste arendamise vajadust silmas pidades on **soovitav üle vaadata töötutele võimaldatavate koolituste piirangud**. Uuringut läbivalt tõid nii eksperdid, tööandjate esindajad kui noored välja, et sageli jäetakse vähemalt tegevuse “Minu esimene töökoht” väliselt nende jaoks olulised

³⁹ Eesti elukestva õppe strateegia 2020. Kättesaadav: <https://www.hm.ee/sites/default/files/strateegia2020.pdf>

koolitustaotlused rahuldamata (vt täpsemalt ptk 4.6). Lisaks tundsid kõik osapooled, et suurem Töötukassa poolne paindlikkus ja tähelepanu on vajalik seoses tööle kandideerimisele eelnevate koolitustega, sh teatud valdkondade baaskoolitused, keeleõpe, üldoskuseid tõstvad koolitused – nt klienditeenindus ka tiserile – jne ehk vajalik on personaalsem lähenemine noorele ja tema koolitusvajadusele lähtuvalt elukestva õppe põhimõttest ning ideaalsele töökohale astumiskes vajalikest teadmistest. Paindlikum lähenemine koolitusvajadustele aitaks vähendada ka tegevuses osalenud ja mitteosalenud noorte poolt üht enim välja toodud takistust tööle asumisel – 46% tegevuses osalenud noortest (n=112) ja 38% tegevuses mitteosalenud noortest (n=532) pidas üheks olulisemaks tööle asumise takistuseks enne “Minu esimene töökoht” töökoha vastuvõtmist töökogemuse ja oskuste mittevastavust tööandja vajadustele (Joonis 30), millele lisandus ebapiisav keeleoskus. Asjaolu, et puudulik keeleoskus on samuti üheks olulisemaks tööle saamise takistuseks, näitab **keeleõppe vajalikkust tegevuse potentsiaalse sihtrühma seas**. Seda kinnitasid nii intervjuudes ja aruteludes osalenud noored kui noorte ankeetküsitluste avatud vastused. Tegevuses osalenud ja mitteosalenud ettevõtetega läbi viidud intervjuud näitasid, **et tööle asumise eelselt läbitud koolitused võivad olla suuremaks ajendiks noore palkamiseks kui (lõpetamata) erialane haridus**. Sealjuures kinnitasid intervjuudes osalenud eesti rahvusest noored, et tööturule sisenemisel on takistuseks ebapiisav vene keele oskus ning vene keelt kõnelenud noored kinnitasid omakorda, et nende takistuseks on ebapiisav eesti keele oskus. Keeleprobleemi tõid välja nii tegevuses osalenud kui ka mitteosalenud noored ja tööandjad.

Tegevuses osalenud tööandja: *"Oleme positiivselt häälestatud. Tore, et minu esimese töökoha teenus on üldse olemas. Koolitusi võiks olla rohkem, keelte koolitus - vene keel. Tänapäeva noored ei kipu eriti vene keeles rääkima Eestis."*

Hindamine näitas, et (NEET) noored jäävad tööturult eemale ka seetõttu, et tööandjatel endil on raskusi selle sihtgrupi värbamise ja töösuhetega, kusjuures dokumendianalüüsi kinnitavalt on sageli tegu eelarvamustega. Seda kinnitab ka tööandjate üldine rahulolu palgatud noorega (vt ptk 5.3.1). Samas näitas hindamine, et sageli lõppevad noortega sõlmitud töölepingud, nii tegevuse raames kui tegevuse väliselt, tulenevalt esile kerkinud pingetest – ootused tööle, tööülesannete täitmisele, tööharjumusele, erinevad väärtushinnangud, jne (vt ka ptk 5.3.1). Seega on NEET noorte tegevusse paremaks ja tulemuslikumaks kaasamiseks tööandjate suunal soovitatav kaaluda järgnevat tegevusi:

- **Tõsta läbi koolituste, seminaride, infomaterjalide, jne tööandjate või potentsiaalsete noorte juhendajate valmisolekut tööks noorega.** (Vaata ka Joonis 24 ja ptk 5.3)

Tegevuses osalenud tööandjate küsitlusele vastanu soovitus noorte paremaks kaasamiseks: *"Tööandja/mentori ettevalmistus tööks noorega. Siinkohal võimalus koostöö ka noortekeskusega, et toetada noort selles protsessis. Töötukassaga koos mitmepoolne koostöö 1 ja 3 kuu möödudes, et olukorda ja protsessi hinnata ja toetada."*

- Soodustada tööga kiiremaks kohanemiseks ja noore enesekindluse tõstmiseks **noore töökohapõhist juhendamist/mentorlust nt läbi Töötukassa poolt makstava**

juhendamistasu pärast töölepingu sõlmimist x aja jooksul. Täiendavalt võiks nii tööandjale kui noorele võimaldada tuge tööolukorras raskuste ületamiseks, nt mis on põhjustatud teadmatuses, kuidas teatud olukorras käituda ning probleemide lahendamiseks nii töölepingu sõlmimise eelsel kui järgsel ajal. Üheks võimaluseks on **tihedam koostöö erinevate NEET noortega tegelevate organisatsioonide vahel**. Intervjuud NEET noortega tegelejatega tõid välja, et ootused koostöö tugevnemisele ning efektiivsemale koostööle tegevuse “Minu esimene töökoht” raames on juba praegu suured. Käesolev vahehindamine kinnitab sellise koostöö vajalikkust ja intensiivistamist. Kaaluda tasub ka Soomele sarnase tugiisiku teenuse pakkumist teatud arvu tundide ulatuses või Bergeni näitel üheskoos tugiisiku ja mentori määramist, kes aitab lisaks noorel püstitada eesmärgid ja järgida nende savutamist (vt ptk 2.3). Noorte ja tööandjate toetamine ning tööle asumisel mentori olemasolu tõstab intervjueritud ekspertide ja tööandjate hinnangul noore töökohal püsimise tõenäosust.

- **Pöörata suuremat tähelepanu tegevuse “Minu esimene töökoht” tutvustamisele tööandjatele**, sh läbi erinevate osapoolte, kusjuures ekspertide hinnangul on oluline jälgida, kuidas tegevust noortele ja tööandjatele tutvustatakse. Noorte puuduste väljatoomise asemel tuleks rõhk asetada nende positiivsetele omadustele, näidata palgatoetust kui võimalust saada hüvitist esialgse väiksema produktiivsuse või suuremate väljaõpetamise kulude eest, võimalust noori aidata, jne. **Tähelepanu tuleb pöörata ka tööandjate eelarvamuste kaotamisele seoses bürokraatia tasemega**. Nii tegevuse võimaluste mitteteadvustamine kui hirm eesootava bürokraatia ees vähendavad tööandja huvi tegevuses osaleda. Vt täpsemalt ptk 5.1.
- Hindamist läbivalt tuli NEET noorte tööle aitamise ühe võimalusena välja **vajadus paindlikuma tööaja järgi, sh alaealiste ja lastevanemate tööle palkamisel ning tööeluga kohanemisel**. Tegevuses **mitteosalenud noorte** küsimustikule vastanutest 45% märkis üheks takistuseks sobiliku tööajaga töö puudumise ning 16% märkis selle kõige suuremaks tööle mineku takistuseks (n=521), **alla 8-aastase lapsega vastajate jaoks sõltumata vanusest oli see peamiseks takistuseks**. Ka tegevuses osalenud lastevanematele oli sobiliku töö puudumine üheks suuremaks takistuseks (vt Joonis 12 ja 13). Üheks suureks piiranguks on siin sotsiaalmaksu minimaalne kohustus, mis ei soodusta osaajaga madalapalgaliste töötajate palkamist. Tööandjate esindajate hinnangul **suurendaks alaealiste tööpiirangu** (piirangud tööajale ja ülesannetele) **leevendamise ning sotsiaalmaksu minimaalse kohustuse puhul tegeliku töökoormuse arvestamine noorte ja lastevanemate palkamist**. Seda kinnitavad ka tegevuses osalenud tööandjate küsitluse vastused – 78% tööandjatest (n=79) vastas, et tööjõumaksude soodustused (nt osaajaga töö korral) suurendaksid nende huvi palgata töötuid väikelaste vanemaid (Lisa 1 - Tabel 8).

Kokkuvõttes nähtub hindamisest, et Tööturule (taas)sisenemisele aitaks kaasa erinevate osapoolte teadlikkuse tõstmine Töötukassa pakutavatest teenustest ning tegevusest “Minu esimene töökoht”. **NEET noorteni jõudmine eeldab nii noortega tegelejate, sh Töötukassa konsultantide, seotud ekspertorganisatsioonide kui tööandjate võimekuse ja teadlikkuse tõstmist**. Kui noor teab, et nii noortega tegelejad kui tööandjad on **võimelised raskustega toimetulekuks vajalikku tuge pakkuma ning suhtuvad nooresse positiivselt, mõjub see toetavalt ka noore valmisolekule ning julgusele tööturule (taas)siseneda**. Arvestades, et

NEET noorteni jõudmine ja nende tööturule (taas)sisenemine eeldab personaalset lähenemist, usalduse tekitamist, enesekindluse suurendamist, jne, mis on ressursikulukad tegevused, **tuleb senisest enam tähelepanu pöörata NEET staatusesse langemise vältimisele ja ennetamisele, mis omakorda eeldab süstemaatilisemat ja integreeritumat koostööd haridusasutuste ning tööturuvaldkonna teenusepakkujate vahel.**

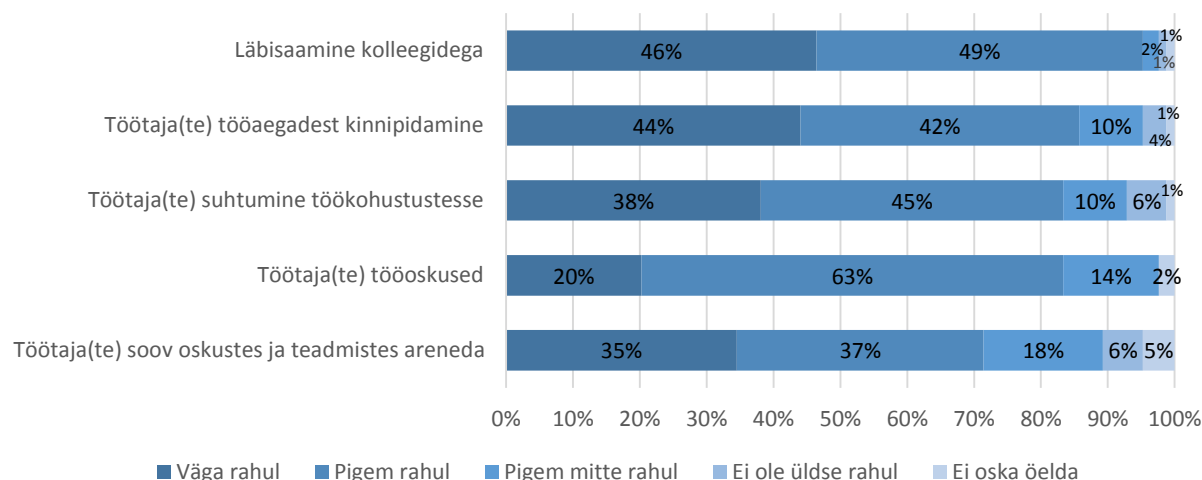
5.3 Töösuhete kvaliteet

5.3.1 Tööandjate hinnangud töösuhete kvaliteedi ja töötaja kohta

Hindamisküsimus 9: Millised on tööandjate hinnangud töösuhete kvaliteedi ja töötaja kohta?

“Minu esimene töökoht” tegevuse raames noori värvanud **tööandjate hinnang** töösuhete kvaliteedile oli nii ankeetküsitluse kui ka intervjuude põhjal üldjuhul positiivne (Joonis 42).

Joonis 42. Palun hinnake töösuhete kvaliteeti tegevuse “Minu esimene töökoht” raames palgatud noore töötajaga (tegevuses osalenud tööandjad; %, n=79)



Ankeetküsitluses anti kõrgemaid hinnanguid noore töötaja läbisaamisele kolleegidega (väga või pigem rahul 95%). Rahulolu töötaja töökohustustele, töötaja tööaegadest kinnipidamisele ja töötaja tööoskustele oli sellest veidi madalam, ent siiski kõrgel tasemel (üle 80%). Võrreldes teiste rahulolu komponentidega töösuhete osas hinnati tööandjate poolt kõige madalamalt töötajate soovi oma oskustes ja teadmistes areneda (72%).

Ühelt poolt võib see seotud olla noore vähese töökogemusega, mistõttu ei ole tal ka väljakujunenud arusaama oma arenguperspektiivist tööturul. Võrreldes näiteks, kust tuli tegevuse raames koolitusel osalemise initsiatiiv, on näha, et 45% juhtudel tulenes initsiatiiv noortest endast, 45% juhtudel soovitas koolitusel osaleda nende tööandja, 25% juhtudel Töötukassa konsultant ning ülejäänud juhtudel muu nõustaja/karjäärispetsialist (8%) või tuttav (3%) (n=40; Joonis 27). Ühelt poolt ei pruugi noored olla piisavalt teadlikud, millised koolitused nende jaoks olulised võiksid olla. Teisalt võib tegu olla töökohaga, mis noorele ei

meeldi ning seetõttu võib tööandjate tajutud noorepoolne vähene soov oma oskustes ja teadmistes areneda tuleneda ka noorte seas esineva üldise kergekäelisema suhtumisega töösse, mistõttu noortega ongi keeruline töösuhet luua (vt ka “Noori on erakordselt keeruline aidata” fenomeni kirjeldust ptk 2.3.1). Negatiivset suhtumist nii töösse, ning tihti ka Töötukassasse seonduvasse, oli tajuda ka osade intervjuueeritud noorte puhul, kes ei olnud mitte millegagi rahul ega täpsustavate küsimuste korral ka huvitatud oma probleemile lahendust leidma. See võib omakorda viidata sellele, et noored ei oska analüüsida oma kogemusi, oskusi ja teadmisi tänase tööturusiituatsiooniga ega ka tööturule sisenemisega ning liiga kõrgete ootuste juures ei leiagi omale töökohta, mis kõigile nende ootustele (sh palk, tööaeg, boonused) vastaks. Näiteks kirjeldas üks tegevuses osalenud noor eakaaslaste ootuste ja reaalsuse vastuolu järgmiselt:

“Teretulemast pärisellu. Tegelikult käivad asjad niimoodi, et sa ärkadki hommikul 6:30 ja sa lähedki tööle ja sa oled seal õhtuni ja see on okei. Midagi, mis lõhub seda illusiooni, et igal pool on võrkiiged ja saad 2000€ kätte. See on ka võimalik ja selleks tuleb tööd teha, et sinna saada, aga kuskilt tuleb alustada. Mis on põhiprobleem, on see, et noored istuvad lihtsalt kodus, sest neil pole tööd – nad tahavad kohe saada suurt palka. Nad ei ole nõus alustama kuskilt. Ja siis nad ongi kodus kuni 30. eluaastani. Neil on kõik olemas. Neil ei ole vaja midagi teha. Emad-isad kehitavad õlgu ja ütlevad “Nii raske on, aga mis sa teed””.

Töötukassa läbiviidud küsitluses kirjeldas sarnaselt üks tegevuse raames noore palganud tööandja:

“/.../Sest kohati hoiad ikka huuli kõvasti koos, et mitte öelda: Kasva suureks ja lõpeta selle oma MINA ja tahtmise taga ajamine.”

Tööandjad, kes olid tegevuse raames värvanud mitu noort, kirjeldasid käesoleva hindamise raames läbi viidud ankeetküsitluse vabades vastustes näiteks:

“Meil on kaks töötajat. Ühel on töötahe, aga teisel sellist tahet ei ole” (“У нас 2 работника. У одного есть желание работать у другого такого желания нет”)

“Teine oli laisk ja samuti ei tahtnud tööd teha” (“Вторая прогуливала и тоже не захотела работать”)

Kuigi tööandjatega läbiviidud intervjuudes viitasid mõned tööandjad töötahte ja arengusoovi puudumisel inimtüüpide erinevusele ning väitsid, et madalat töötahet esineb ka vanema generatsiooni esindajate seas, viitasid teised tööandjad just nõ. tänapäeva noorte probleemile (XY-generatsioon) ning väitsid, et probleemid esinevad just noorte töötajatega, kellest väljendub soovimatus tööd teha ning oma oskustes ja teadmistes areneda:

Tegevuses osalenud tööandja: *“See meie töö [tootmistöö] on selline, et see ikkagi väga paljusid ei paelu. Meil on väga raske leida noori siia. See on rutiinne töö. Hommikust õhtuni, esmaspäevast reedeni. Küll aga on see tööaeg sobilik paljudele noortele naistele, kellel on väikesed lapsed, et sa ei pea olema mingisuguseid õhtuseid tunde siin.”*

Tegevuses osalenud tööandja: *“Nii nagu kõik see suur... XY-põlvkond, mis siin on, kes tööle tulevad, mina ei nimetaks seda enam probleemiks, meil tuleb ümber harjuda nende teistsuguste harjumuste ja huvide ja soovidega. /.../ Neil ei ole jah sellist.. ma ütlen jah, et kohusetunnet, et kui võtad sellise vanema inimese tööle, siis ta on väga kohusetundlik. Et ta teavitab kui ta ei saa tööle tulla või ta on mingil põhjusel haigeks jäänud. Et ta tõesti teavitabki seda esimesel võimalusel. Nüüd versus see noor, ta ei tule selle pealegi, et ta*

peaks teavitama, kuigi talle on sellest räägitud. Mulle ei tundu see pahatahtlikuna, aga nad ongi hoopis teistsugused.”

Tegevuses osalenud tööandja: *“Näha on nende noorte CV-dest, et kui ta on natuke siin tööl olnud ja natuke teises kohas, et... personalijuhina mina seda ei vaata halvasti. Ja kui seal on neid kogemusi ja koolitusi väga erinevaid, see ei näita, et ta olekski püsimat, aga nad ongi sellised. Et nagu tööampsudeks nimetatakse. Ma võtan natuke siit ja natuke sealt.”*

See kinnitab peatükis 5.2.1 esitatud **vajadust valmistada ka tööandjaid senisest suuremal määral ette kogemusteta noorte värbamiseks**. Sealjuures tuleks silmas pidada koostööd ka teiste asutustega, näiteks noortekeskustega, et mõista paremini uue generatsiooni noorte eripärasid. Teisalt **tuleks samal ajal tegeleda ka noorte arusaamade kujundamisega näiteks läbi töömaailma tutvustamise või karjäärinõustamise, et ka nende ootused ja arusaamad rohkem tööturu reaalsusega kooskõlla viia**. Viimast pidasid enamik intervjuudes osalenud sihtgrupi liikmeid ka ise väga vajalikuks.

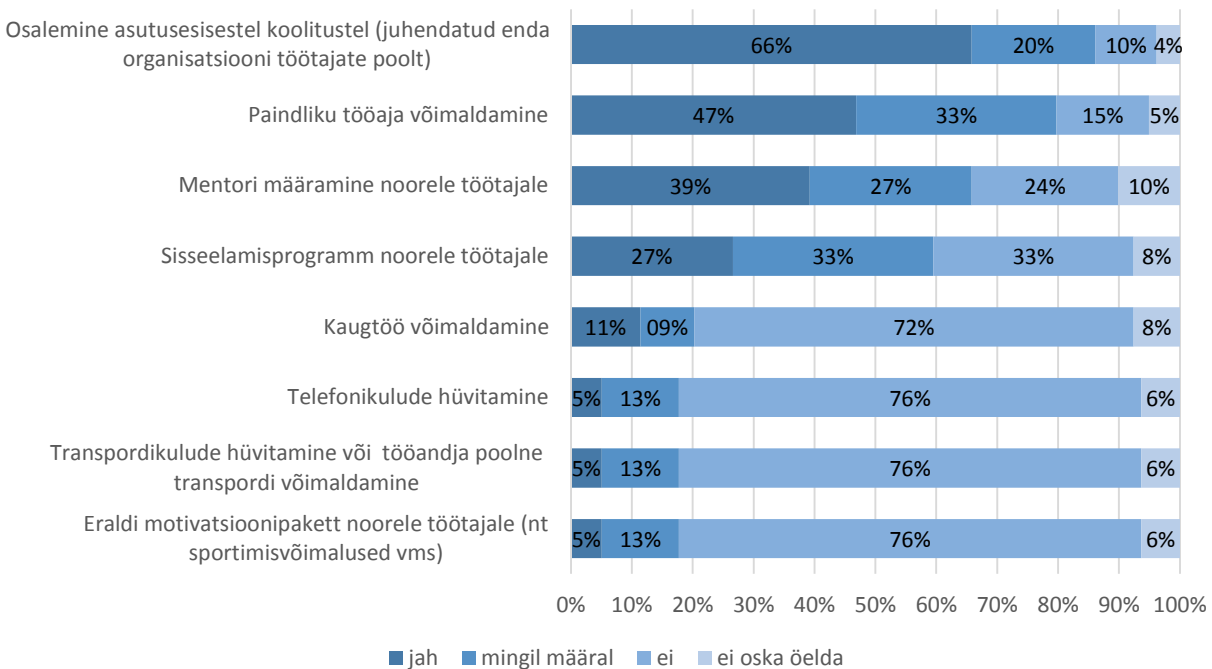
Mitme intervjuueeritud tööandja sõnul on töösuhte alguses aga keeruline töötaja kvaliteeti näha, kuna noorel on käimas alles õppeprotsess sellel ametikohal. Erinevate tööandjate sõnul kulub väljaõppeks 2-4 või 6 kuud või isegi 2-3 aastat vastavalt töö sisule ja selle keerukusele.

Intervjuueeritud tööandja “Tootmises see [lühiajaline töösuhe] võib olla takistuseks, sest uus töötaja õpib keskmiselt 6 kuud, alles siis tekib 100% tootlikkus ja tööefektiivsus. Samas pidev õppimine, uue toote modifikatsioon jne”

“Tavaliselt õpib töö ära 2-3 aastaga, aga mitte mingil moel mõne kuuga. Noori tuleks toetada ja neile rohkem aega anda” (“Нормально освоить рабочие навыки можно за 2-3 года, но никак за несколько месяцев. поддерживать молодых работников в регионах нужно больше по времени”).

Oskustööd nõudvate ametikohtade peal on väljaõppele kuluv aeg värbamisel arvesse võetud ning mõnes ettevõttes on näiteks esimeseks 2-3 kuuks ette nähtud teine töötaja noort juhendama. Ka ankeetküsitlusest selgus, et tegevuse raames noori värvanud tööandjate juures määratakse keskmiselt kahel korral kolmest noorele töötajale asutusepoolne mentor (vt Joonis 43). Ankeetküsitluse andmetel kohaldavad 27% täiel ning 33% osalisel määral ka uuele töötajale sisseelamisprogrammi (vt Joonis 43). See näitab, et paljud ettevõtted juba panevad rõhku sellele, et uus töötaja võimalikult sujuvalt oma uude positsiooni sisse saaks elada, et tagada töösuhte kestvust ja lojaalsust.

Joonis 43. Kas noore töötaja töölevõtmisel olete rakendanud ka alljärgnevat tegevusi kestva ja lojaalse töösuhte saavutamiseks? (osalenud tööandjad, n=79)



Üks ettevõtte kirjeldas näiteks, et kuna ettevõttes makstakse palka tükitöö pealt, kuid kuna nii noore kui teda juhendava teise töötaja tootlikkus on uue noore tööle hakkamise alguses madalam, kompenseeritakse mõlemale õppeperioodil osa töötasust. See võimaldab mõlemal töötajal õppeprotsessile keskenduda ning samal ajal ei pea kumbki muretsema oma sissetuleku eest. Tuginedes intervjuudele erinevate osapooltega ei ole töötasu kompenseerimine õppeperioodi ajal aga laialt kasutatav praktika.

Tegevuse “Minu esimene töökoht” raames noori värvanud tööandjad tõid intervjuudes aga välja näiteks just keerukamaid olukordi, mis tulenevad noore vähesest tööharjumusest:

“Aga probleemid tekivad siis kui noor tuleb tööle. Just see tööharjumuse pool. Ikkagi hästi keeruline on selgeks teha seda, et tulebki käia vot sellest-selle kellaajani töö. Et ei tohi hilineda. Et kui sa näiteks puudud, jääd haigeks, siis see teavitamine on ka selline suur probleem. Noored tihti arvavadki, et ‘ah, täna on selline keeruline hommik, et tahaks natukene magada ja magangi ja tulen hoopis teisel päeval tööle, ja siis ma ei teata ka veel’ ja pigem just sellised probleemid.”

“Ei teatata, et tööle ei tule, vahel ei tuldagi üldse selle peale, et seda peaks tegema. Vahel seda tehakse, aga mitte õigele inimesele. Kuna meil on suur tehas, siis see info ei jõua õige inimeseni.”

“Noortel pole sellist kohusetunnet võrreldes vanemate töötajatega.”

“Ei jäänud esimesega väga rahule. Noor ei teatanud, kui tööle ei tule või teatas valele inimesele. Töö ei meeldinud ja ei sobinud, ei olnud näha motivatsiooni.”

Need näited rahulolematusest noore töösukusega viitavad **vajadusele personaalsema lähenemise järele** ning taolistel juhtudel võiks uuel töökohal just abi olla juhendajast teise, juba kogenud, töötaja näol. Samuti võiks noore tööharjumusest aimu anda töösuhete eelnev praktikaperiood või proovipäev, mis aitaks noorel aru saada, kas taoline töökoht on tema jaoks sobilik ning teisalt aitaks tööandjal näha, kuidas töötaja sellel ametikohal toime tuleb. Seda võimalust on soovitatav nii noortele kui tööandjatele rohkem propageerida. Dokumendianalüüsi kinnitavalt on noorte puhul töö huvitatavus ning aspekt, et töö noorele meeldib, ühed peamised põhjused, miks noor soovib tööle minna ning tööl käia (vt ka ptk 4.1 noorte motivaatorid tööle asumisel). Kuigi Töötukassa pakub hetkel ka tööpraktika võimalust, on sealne päevatasu nii madal, et ei motiveeri rühmaarutelu osalenud noorte sõnul tihtipeale tööd otsivaid noori enne töö leidmist praktikat. Tagades praktikaperioodi ajaks piisava suurusega päevatasu, võimaldab see noorel esmalt töösuhet katsetada ning mõlema poole rahulolu korral on tõenäosuslikum, et töösuhe ka edukaks osutub. Intervjueeritud noorte hinnangul peaks praktika kasutamise intensiivistamiseks praktikatasu olema olemasolevast töötutoetuse määrast kõrgem – hetkel makstav 3,84 euro suurune stipendium päeva eest⁴⁰ jääb märkimisväärselt alla töötutoetuse määrast, mis oli 2016. aastal 4,41 eurot.

Lisaks vähesele tööharjumusele ja sellest tulenevatele probleemidele, on **tööandjatel olnud probleeme ka väikeste lastega noorte lapsevanemate tööle võtmisel**. Intervjuud tegevuses osalenud ja mitteosalenud tööandjate kui ka noortega, kellel on alla 8-aastased lapsed, **kinnitasid, et lapse/laste olemasolu on tööturule (taas)sisenemisel märkimisväärselt takistuseks**. Ka olukordades, kus näiteks töötaja ja tööandja olid kokku leppinud sobivad tööajad, et lapsevanem saaks ka lapsega seotud kohustustega tegeleda, olid sagedased probleemid töötaja pideva puudumisega. Probleemid esinesid väikeste lastega vanemate puhul, kellel puudus tugisüsteem, st sugulased-tuttavad, kes saaks vajadusel last hoida. Kui laps oli haige ja töötaja oli pikalt töölt eemal, oli tema töö kvaliteet alanenud ning töösse uuesti sisseelamine võttis tööle naasmisel lisaaja. Lisaks kaotab töötaja sellistel puhkudel sageli ka oma palgas, eelkõige kui tegemist on nn tükitöö alusel palga maksimisega. Intervjuude käigus kirjeldasid tegevuse kaudu noore värvanud tööandjad mitmeid juhtumeid, kus lapsega seotud töölt puudumiste ja sellega kaasnevate raskuste tõttu oli vajalik töösuhe katkestada. Tööd otsivate lastevanematega seonduvat olukorda on täpsemalt kajastatud ka peatükis 7. Katkestamise aja ja põhjuste kohta saab täpsemalt lugeda ptk 5.3.3.

Tegevuse raames noori värvanud tööandjad on küll suuremas osas oma töötajatega rahul, ent kui probleeme esineb, kulmineeruvad need tihtipeale kiirelt nii suureks, et lõppevad töösuhete katkemisega. **Seepärast oleks kasulik, kui nii noorel kui tööandjal oleks ka töösuhete ajal võimalik tekkinud probleemidele operatiivselt vastuseid saada, näiteks säilitada teatud aja jooksul pärast noore värbamist regulaarne suhtlus oma Töötukassa konsultandiga või seda võimalust kõikidele osapooltele selgemalt teavitada ja vajadusel meelde tuletada**. See võimaldaks paljudel juhtudel lahendada tekkinud mureküsimumused varases faasis ning muudaks töösuhete jätkumise tõenäosuslikumaks. **Samuti tasuks kaaluda järjest enam töösuhete kombineerimist praktikaperioodidega**, mida tasustada tegevuse vahenditest ja mis aitab noorel mõista, kas ta tahab antud töökohal töötada ning teisalt näeb tööandja millise töötajaga on tegu ja suureneb tõenäosus oikemaajalise ja

⁴⁰ Töötukassa (2015) Tööpraktika. Kättesaadav: <https://www.tootukassa.ee/content/otsin-tood/toopraktika>

seega mõjusama töösuhte tekkimiseks. Hea praktika on ka teise, kogenud, töötaja määramine noore juhendajaks esimeste kuude jooksul, mis aitab operatiivselt noorele töösuhte arenedes selgitada antud asutuse reegleid ja põhimõtteid.

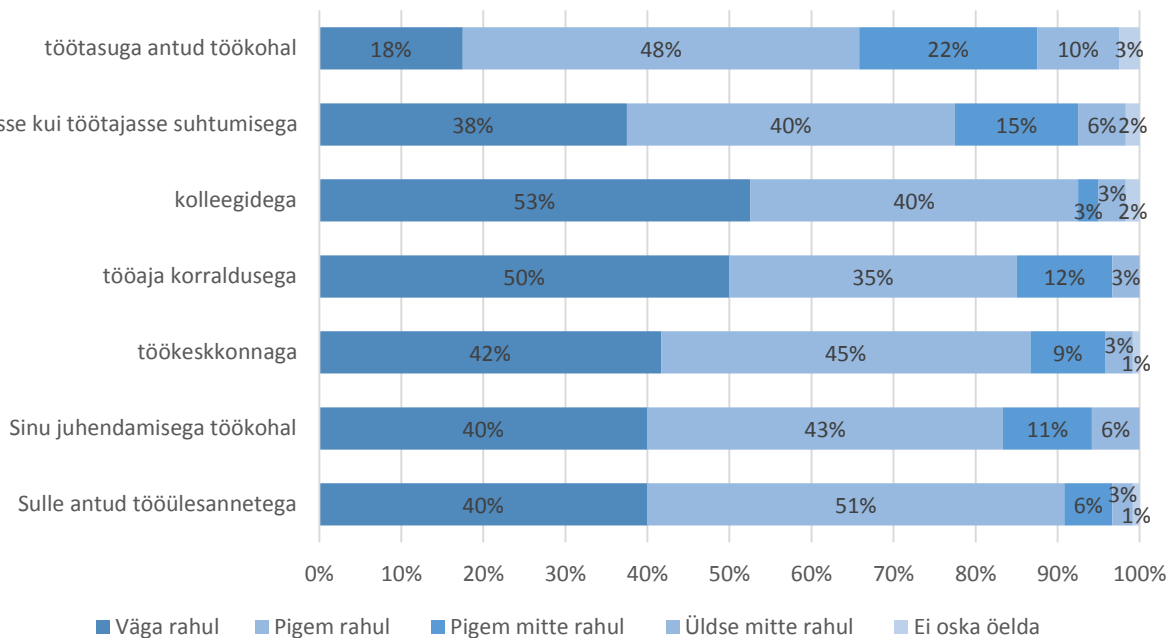
5.3.2 Töötajate hinnangud töösuhte kvaliteedi ja tööandja kohta

Hindamisküsimus 10: Millised on töötajate hinnangud töösuhte kvaliteedi ja tööandja kohta?

“Minu esimene töökoht” tegevuses osalenud noored olid enamasti oma töösuhte erinevate komponentide, sh kolleegid, tööaja korraldus, töökeskkond, juhendamine töökohal ja tööülesanded väga rahul (Joonis 44, Lisa 1 - Tabel 8). Noorte toodud näidetest ilmnes, et oli tööandjaid, kes võtsid arvesse, et noorel on käsil õppeprotsess ning võimaldasid talle palju aega:

“Tööandja on väga mõistev minu praktiliste oskuste puudujääkide osas ning jätab palju aega teemadega tutvumiseks ja erinevate lahenduste katsetamiseks.”

Joonis 44. Tegevuses osalenute rahulolu töösuhte kvaliteedi erinevatele komponentidele (% , n=111)



Samuti pidasid noored tegevuses osalemist väga vajalikuks ka oma tulevast tööelu silmas pidades. Ankeetküsitlusele vastanud **tegevuses osalenud noorte seas olid enam kui pooled (63%) “Minu esimene töökoht” tegevuse katkestanutest leidnud juba uue töökoha, mis on kas tähtajatu lepinguga või pikem kui 4 kuud.** 01.10.2016 seireandmete kohaselt töötas 6 kuud pärast tegevuse alustamist 47% tegevuse katkestanutest, 12 kuud pärast katkestamist töötas 31% ja 18 kuud hiljem 53% katkestanutest. Ankeetküsitluse andmetel hindasid nii tegevuses osalenud kui ka osalevad noored kõige suuremaks tegevuse mõju erialaste oskuste (92%), erialaste teadmiste (91%), tööturul hakkama saamise enesekindluse (89%) ja tulevikus töö leidmise tõenäosuse kasvu (82%) (vt täpsemalt ka ptk 5.3.4).

Tegevuses osalenud noor, hinnates lisaks saadavale töökogemusele kõrgelt ka erialaste teadmiste kasvu: *“Mulle on see väga hästi mõjunud selle pärast ka, et kui mulle öeldakse, et “sul on võimalus tasuta koolitusi saada”, siis ma otsin ka rohkem koolitusi. Vahet pole, mis kriteeriumid seal on, vahet pole, kuidas see välja kukub, aga see annab motivatsiooni kõvasti juurde.”*

Madalam oli rahulolu töötasuga antud töökohal – väga rahul oli sellega alla viiendiku noortest (18%), pigem või üldse mitte rahul ei olnud ligikaudu 30% küsitlusele vastanud tegevuses osalenud noortest. Madalam rahulolu ilmses lapsevanemate puhul - oma töötasuga olid mitte või pigem mitte rahul 38% kuni 8-aastase lapse vanematest, samal ajal kui lasteta töötajate seas oli rahulolematud 25%. Rahulolematuks teevad tegevuses osalenud kuni 8-aastase lapse vanemaid ka töökeskkond ning tööaja korraldus (vt ka ptk 7). Tihtipeale oli madal palgatase seotud vähese tööajaga:

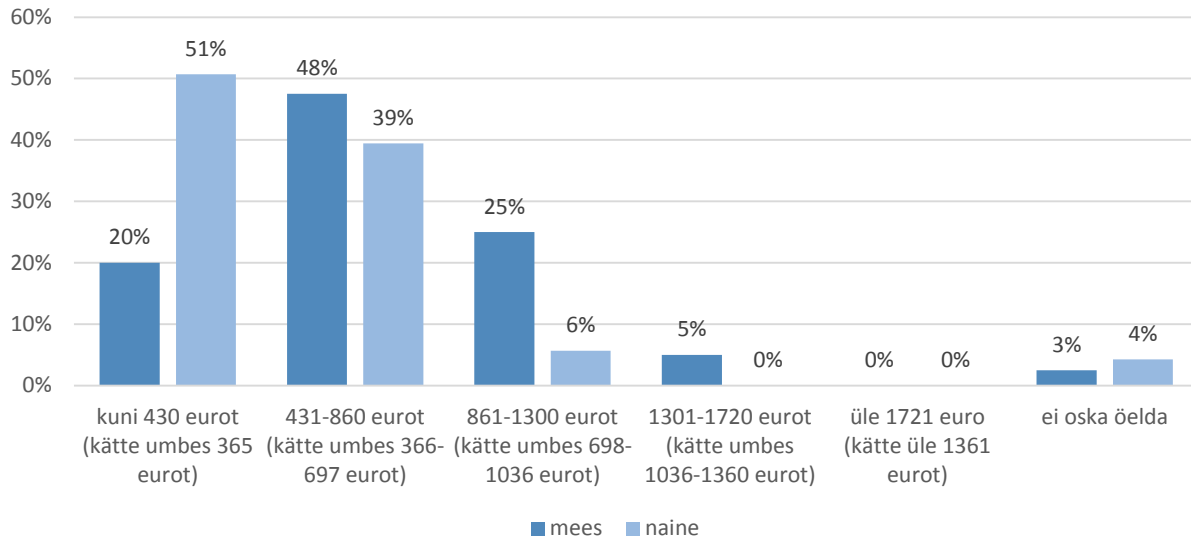
Tegevuses osalenud noor: *“Kuna tegemist ei olnud veel nii tuntud ettevõttega, siis oli ka tööd esialgu üsna vähe. Minu palk aga sõltus tehtud töödest, mitte ajast mil tööl olen.”*

Ankeetküsitluse andmetel oli tegevuses osalenud noorte palk enamikel juhtudel alla 900€ (bruto) (vt Joonis 45). Naiste ja meeste palk aga erines olulisel määral – kui veidi üle poolte naistest (51%) sai kuni miinimumpalga suurust töötasu (s.o. kuni 430 eurot), sai samas suurusjärgus palka vaid 20% küsitlusele vastanud meestest. Samal ajal palgaga rahulolu hinnangutest aga naiste puhul suurt rahulolematust ei eristu (Joonis 46). Ka hindajale edastatud Töötukassa andmetest eeldatava brutokuutasu kohta selgub, et naiste ja meeste palgaootus erineb keskmiselt 17% (vastavalt 737 eurot ja 892 eurot). Noortega läbi viidud intervjuudes selgitasid noored, et tihti on meeste ja naiste palgaerinevus tulenev sellest, et naised ei julge palka küsida (vt ka täpsemalt ptk 4.5).

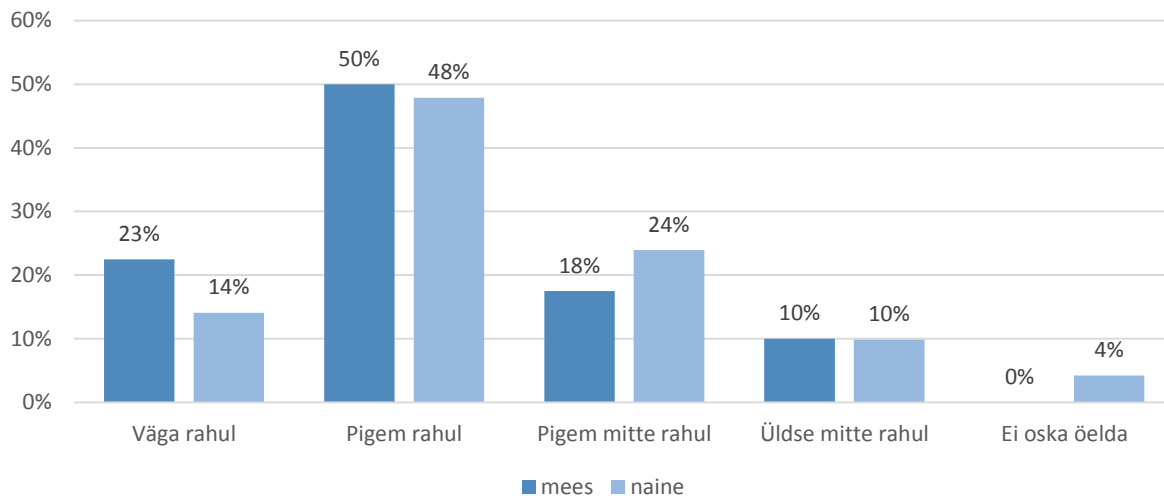
Tegevuses osalenud noor: *“Kui räägiti seal [Töötukassa lapsevanemate] grupis, siis ma olin väga üllatunud kui väikesed need [palgaootused] naistel on. /.../ Oli mingisugune IT noormees, kes tahtis tööle minna ja ütles, et alla 2000 tema ei vaata ka. Ta ei tule välja omadega. Kõik naised olid täiesti šokeeritud, et “vauu, 1000 eurot oleks juba tohutu suur palk”. Siis ma mõtlesin, et te ikka tahate nii vähe.”*

Ankeetküsitluse tulemused ning intervjuud noortega **kinnitavad dokumendianalüüsis kirjeldatut, et naiste palgaootus on väiksem just peamises lapsesaamiseas**. See näitab, et Töötukassa konsultatsioonil tuleks rõhku panna ka realistliku palgaootuse tekitamisele. See tähendab, et **kui osade noorte puhul tuleks tegeleda ootuste vähendamisega, selgitades, et esimesel töökohal on ebarealistlik saada väga kõrget töötasu, tuleks teiste noorte ja ka väikelastega pikalt kodus olnud vanemate puhul tegeleda ootuste tõstmisega, ehk viia noored (naised) kurssi valdkonnas makstvate palkadega ning julgustama neid omale väärilist palka küsima**.

Joonis 45. Kui suur on/oli Sulle tegevuse “Minu esimene töökoht” töökohal makstud brutopalk (palk enne maksude maha arvamist) kuus? (%; meeste n=40, naiste n=71)



Joonis 46. Kui rahul olid... Töötasuga antud töökohal? (%; meeste n=40, naiste n=71)

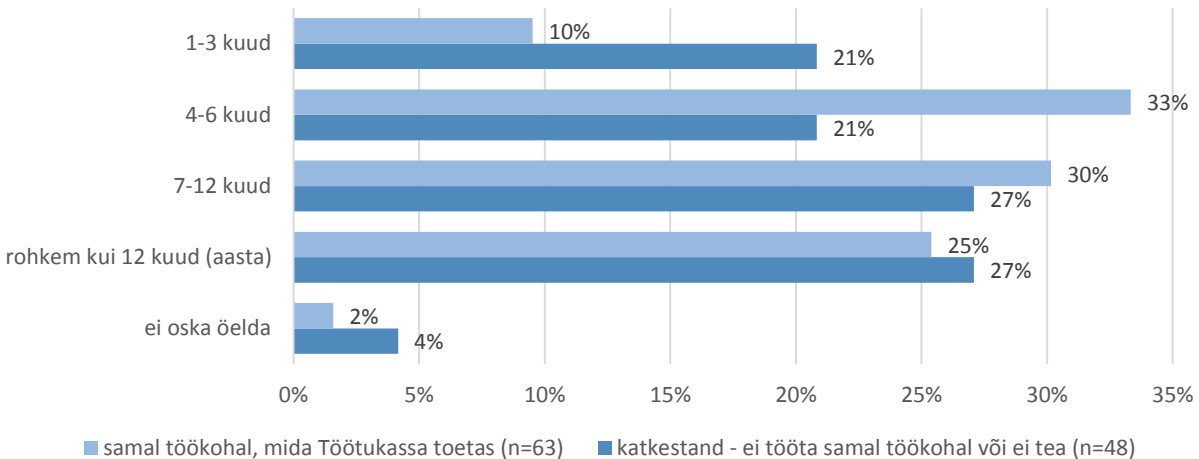


Mõned tegevuses osalenud intervjueeritud noored kirjeldasid, kuidas probleemid hakkasid tekkima ja kuhjuma esimese aasta möödudes. Näiteks kirjeldas üks noor, kuidas tema töömaht aja möödudes oluliselt vähenes ning tööandja selgitas seepeale, et noor peab ise endale tööd tekitama.

Vaadates **töösuhete püsivust**, selgub seireandmetest, et tegevuse on **30.09.2016 seisuga katkestanud 48% noortest**, sh **34% on katkestanud selle enne palgatoetuse lõppemist** (vt ptk 5.3.3). Ankeetküsitluses vastas 43% tegevuses osalenud noortest (n=111) ja 32% tegevuses osalenud tööandjatest (n=87), et “Minu esimene töökoht” tegevuse töösuhe on tänaseks lõppenud. Joonis 47 võtab ankeetküsitluse tulemustele tuginedes kokku täna veel samal

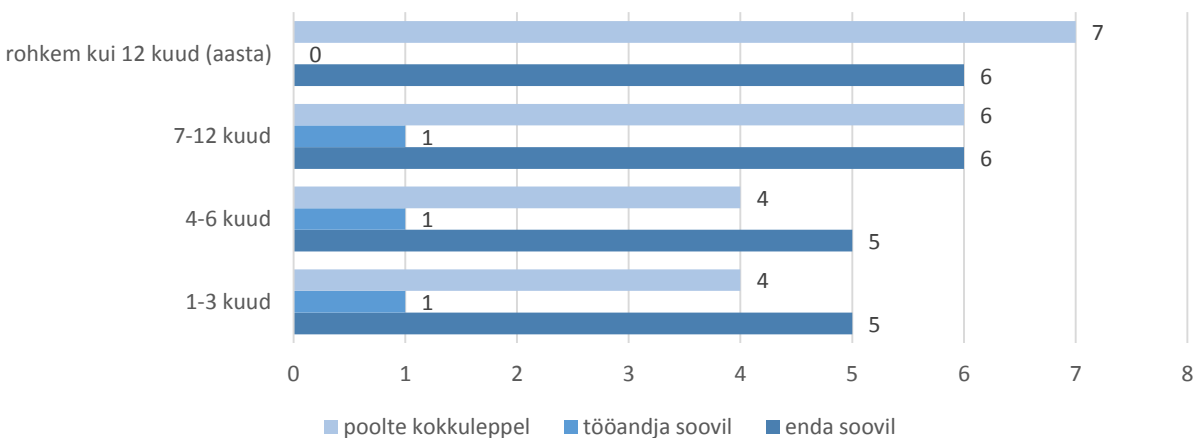
töökohal töötavad noored ja nende senise töösuhte kestuse ning tegevuse katkestanud noored ja nende tegevuses „Minu esimene töökoht” töötamise kestuse.

Joonis 47. Kui kaua oled töötanud/töötasid tegevusega „Minu esimene töökoht“ seotud töökohal? (tegevuses osalenud noored; %, n=111)



Joonis 48 nähtub, et tööandja algatusel on töösuhe lõpetatud harva ja pigem töösuhte alguses, poolte kokkuleppel lõpetatakse töösuhe aga tihedamini pärast mõningast töötamist – **kõige tihedamini pärast aasta või seitsme kuu kuni aasta möödumist töösuhte algusest**. Selline muutus võis olla seotud ka Töötukassa makstava palgatoetuse lõppemisega pärast esimest aastat.

Joonis 48. Kui kaua oled töötanud/töötasid tegevusega „Minu esimene töökoht“ seotud töökohal? (osalenud noored; noorte arv, n=46)



Ankeetküsitluse andmetel olid katkestanud noortest oma tööajaga rahulolematud 25% (n=48), samas kui tegevuse raames hetkel töötavatest noortest on oma tööajaga rahulolematuid 8% (n=63). Sobimatu töötingimused, sh tööaeg ja -keskkond oli enam kui kolmandiku nüüdseks tegevuses osalemise katkestanute jaoks olulisimaks katkestamise põhjuseks (vt ka ptk 5.3.3).

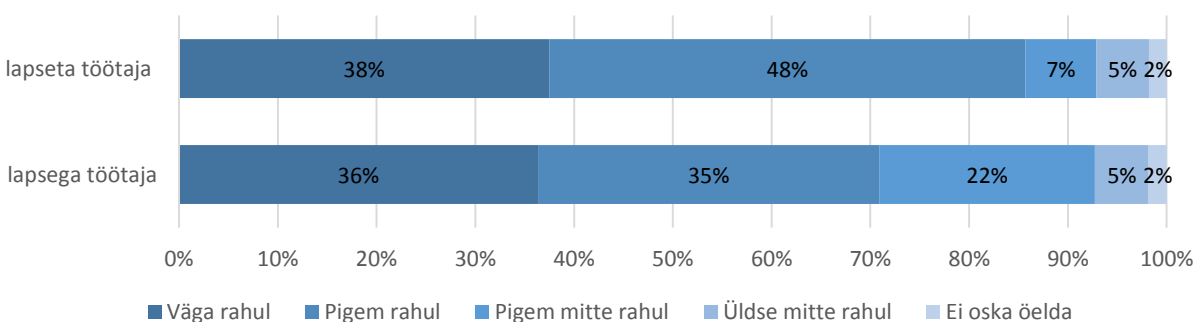
Töötajaga olid võrreldes lasteta töötajatega rahulolematud ka kuni 8-aastase lapse vanemad (vt pikemalt ptk 7), mis kinnitab, et töötaja sobilikkus on väikelaste vanemate jaoks keskse tähtsusega töö- ja pereelu ühitamisel. Nagu peatükist 4.7 selgus, esineb noortel erinev huvi osa- ja täistööajaga töötamise osas ning suurim on vastav ootus väikeste lastega noorte hulgas. Ankeetküsitluse raames antud vabadest vastusest on näha, et mittesobiv tööaeg võib tuleneda ka pisikestest kõrvalekalletest, mis aga tavapäraseks muutumisel rahulolematust põhjustama võivad hakata:

Ankeetküsitlusele vastanud tegevuses osalenud noor: *“Tööpäev on lepingu järgi 8-17, reaalselt saab Tallinnas objektil töö kell 17 läbi ja kontorisse jõuame 18-ks ehk tund aega läheb kauem.”*

Ankeetküsitlusele vastanud tegevuses osalenud noor: *“Kuna ülesandeid on palju ja tegemist on toitlustusasutusega, siis tööaeg kipub minema vahepeal liiga pikaks. Samuti ei tunne ma, et minu pingutusi hinnatakse piisavalt. Motivatsiooni pole.”*

Lisaks ilmses ankeetküsitlusest **lapsevanemate puhul keskmiselt madalam rahulolu suhtumise osas temasse kui töötajasse** (Joonis 49). Kuigi võrdluses lasteta töötajaga on vahe rahulolus 15%, annab see kinnitust, et väikese lapse vanemana on tööturul tõenäolisem kogeda kriitilisemat suhtumist tööandja poolt (vt ka pikemalt ptk 7).

Joonis 49. Kui rahul olid... Sinusse kui töötajasse suhtumisega antud töökohal? (% , lapsega töötajate n=55, lapseta töötajate n=56)



Kokkuvõtvalt võib väita, et “Minu esimene töökoht” raames sõlmitud töösuhtega on töötajad üldjoontes siiski rahulolevad. Rahulolematuse ilmingud seonduvad olukordadega, kus tööandjad ei maksa noorele lubatud tasu, pikendavad noorega läbi rääkimata tema igapäevast tööaega või ei anna noorele piisavalt mõista, et tema panust väärtustatakse. Kuigi paljud noored leiavad tekkinud probleemküsimustele ka iseseisvalt vastused, ei oska paljud siiski sellistele olukordadele reageerida. **Seepärast oleks kasulik, kui ka noortel oleks võimalik peale töösuhte algust küsida näiteks oma Töötukassa konsultandilt nõu juhul kui noor kahtlustab, et tema tööandja ei ole noore suhtes õiglane** (vt ka ptk 6.2). Vajaduse korral saab Töötukassa konsultant tööandjaga olukorda arutada ning probleemidele vastuste leidmisel paraneb ka töö kvaliteet.

5.3.3 Töösuhete püsivus

Hindamisküsimus 11: Kui palju neist, kes on tegevuses alustanud, on jätkuvalt tööl sama tööandja juures 6/12/18 kuud pärast alustamist?

Hindamisküsimus 12: Kui palju on katkestanuid? Milline on katkestamiste sagedusjaotus (kuudes)? Mis on katkestamise peamised põhjused?

Hindamisküsimus 13: Kui palju katkestanutest on tööga hõivatud 6/12/18 (võimalusel) kuud pärast katkestamist ja kui palju katkestanutest on 6/12/18 (võimalusel) kuud pärast katkestamist töötuna Eesti Töötukassas arvel?

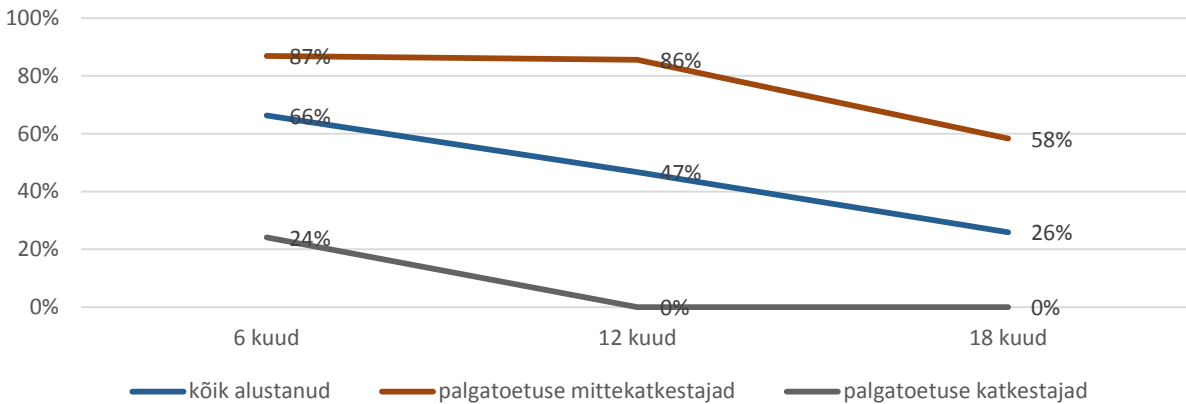
Joonis 50 on esitatud **tegevust alustanute sama tööandja juures töötamise osakaal 6, 12 ja 18 kuud pärast tegevuse astumist**. 01.10.2016 välja võetud seireandmete järgi on tegevuses palgatoetusega alustanud 341 noort, kelle kohta saab arvestada vähemalt 6 kuud sama tööandja juures töötamist, st nad on tegevusse astunud hiljemalt aprillis 2016. Töötukassa jaoks on **tegevuse katkestaja** noor, kes saab palgatoetust vähem kui aasta. Seega ei ole Töötukassa jaoks katkestaja see tegevust alustanud noor, kes lõpetab tegevusega seotud töökohal töötamise enne 2 aastat, nagu tegelikult kriteeriumid ette näevad.

Seireandmete järgi on 01.10.2016 seisuga tegevuse „Minu esimene töökoht“ raames saanud palgatoetust seisuga juuni 2016 (väljavõtte anti vähemalt 6 kuud tagasi tegevusse astunud noorte kohta) 411 noort, kellest 293 ei ole palgatoetust katkestanud ja 118 on katkestanud palgatoetuse, ehk osalenud tegevuses vähem kui aasta. Nende andmete kohaselt **katkestab 29% palgatoetuse saajatest tegevuses osalemise. Seisuga 30.09.2016 seireandmete kohaselt on kõigist tegevuses osalenud noortest palgatoetuse katkestajaid 34%, neid, kes on tegevuse lõpetanud ilma palgatoetuse katkestamiseta 14% ja tegevuses (sh palgatoetuses) osalevaid 52% (n=500).**

Töötukassa andmete järgi töötas kõikidest noortest, kes astusid tegevusse, sama tööandja juures 6 kuud pärast tegevuse alustamist 66%, 12 kuud pärast alustamist 47% ja 18 kuud pärast alustamist 26%. Tegevusse astunud noori, kes ei ole palgatoetust katkestanud ehk kes said seda vähemalt 12 kuud või saavad andmete väljavõtmise hetkel, on seisuga 01.10.2016 293, kellest töötas pärast tegevuse alustamist sama tööandja juures 6 kuud hiljem 87%, 12 kuud hiljem 86% ja 18 kuud hiljem 58% (Joonis 50). Osakaalud on arvestatud ainult nende osalejate kohta, kelle kohta saab vastava perioodi kohta hinnangut anda, st et nt vähem kui pool aastat tagasi tegevusse sisenenud noored ei kajastu toodud protsentides. Selline jaotus viitab sellele, et orienteeruvalt enne palgatoetuse lõppemist (mida seireandmete kohaselt arvestatakse kuni aasta jooksul, mis on palgatoetuse võimalik periood) lõpeb 13% alustanud mittekatkestajate töösuhe sama tööandjaga⁴¹ ning lisaks lõpeb 27% palgatoetuse mittekatkestajate töösuhe tööandjaga pärast palgatoetuse lõppemist. Seega pärast palgatoetuse maksmise lõppemist katkeb töösuhe küllalt tihti—kui aasta hiljem töötab sama tööandja juures 86% palgatoetust mittekatkestanud noortest, siis pool aastat pärast palgatoetuse lõppemist ehk 18 kuud pärast tegevusse astumist töötab sama tööandja juures vaid 58% noortest; ning **kuni 2-aastase lepinguni on potentsiaali jõuda vaid umbes veerandil tegevusse astunutest.**

⁴¹ Statistikaametist ja Töötukassa andmete väljavõtu alusel koostatud andmete põhjal nähtub, et 13% tegevust alustanud ja Töötukassa poolt „mittekatkestajateks“ loetud noorte töösuhe sama tööandjaga on lõppenud. Töötukassast ei osatud kommenteerida, miks siiski on need noored loetud „mittekatkestajateks“.

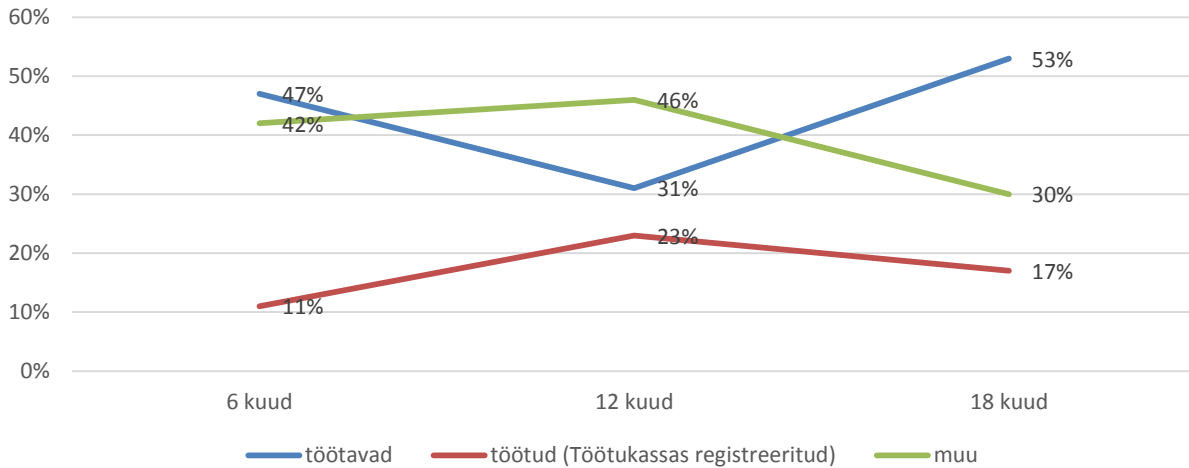
Joonis 50. Tegevuses osalenute (kõik alustanud), tegevuse abil jätkuvalt töötajate (mittekatkestajad) ja küsimustikule vastamise hetkeks tegevuse raames sõlmitud töölepingu lõpetanute (katkestajad) töötamine sama tööandja juures 6, 12 ja 18 kuud hiljem (% nende seast, kelle kohta saab arvestada)



Seireandmete järgi oli 01.10.2016 seisuga kuni juuni 2016 tegevusse astunud ja katkestanud noortest (tegevuses alla aasta, Töötukassa definitsiooni järgi) **6 kuud pärast tegevuses alustamist Töötukassas töötuks registreeritud 11% katkestanutest (kõigi katkestajate n=112⁴²), 12 kuud hiljem on registreeritud 23% (n=83) ja 18 kuud pärast tegevuse alustamist on töötuna registreeritud 17% (n=24) katkestanutest. 6 kuud pärast tegevuse alustamist töötab 47% katkestanutest, jäädes alla seatud tegevuse “Minu esimene töökoht” eesmärgile, mille kohaselt peaks 70% tegevusest välja astujatest kuuendal kuul hõives olema. 12 kuud pärast katkestamist töötab 31% ja 18 kuud hiljem töötab 53% katkestanutest. Seega ei tööta ega ole ametlikult töötu 6 kuud pärast tegevuse alustamist 42% katkestajatest, 12 kuud pärast alustamist 46% ja 18 kuud hiljem 30% katkestajatest (Joonis 52).**

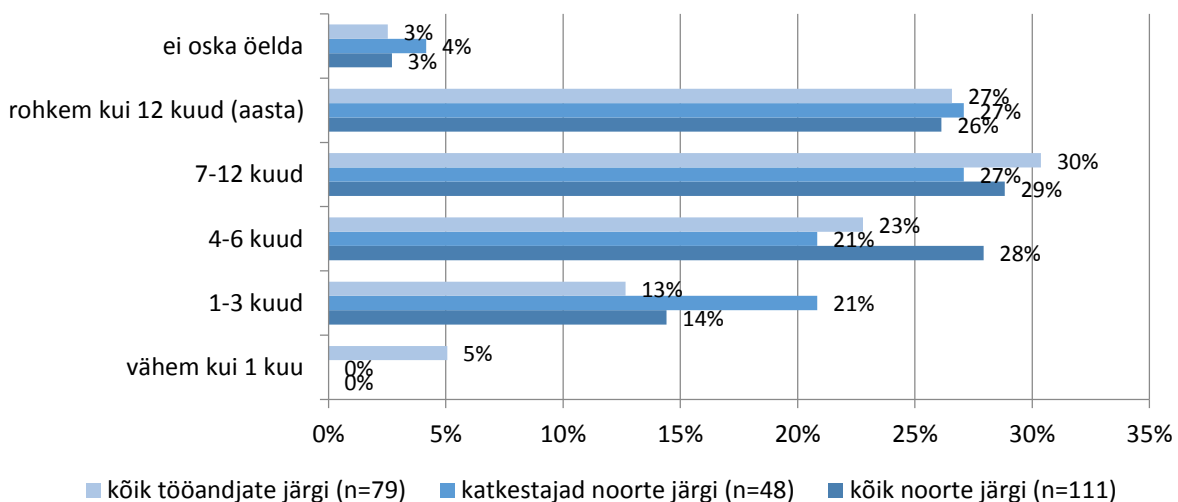
⁴² Kuni juunis 2016 tegevusse sisenejatest oli katkestajaid 118. Selleks, et vaadata, kas nad on 6 kuud hiljem töötuna registreeritud, tuleb tuleb arvestada nende arvu, kes asutsid tegevusse hiljemalt 6 kuud varem ehk aprillis 2016.

Joonis 51. Tegevuses osalenute ja palgatoetuse katkestanute staatus (töötamine, töötuks reistreeritud, muu) 6, 12 ja 18 kuud hiljem (% nende seast, kelle kohta saab arvestada)



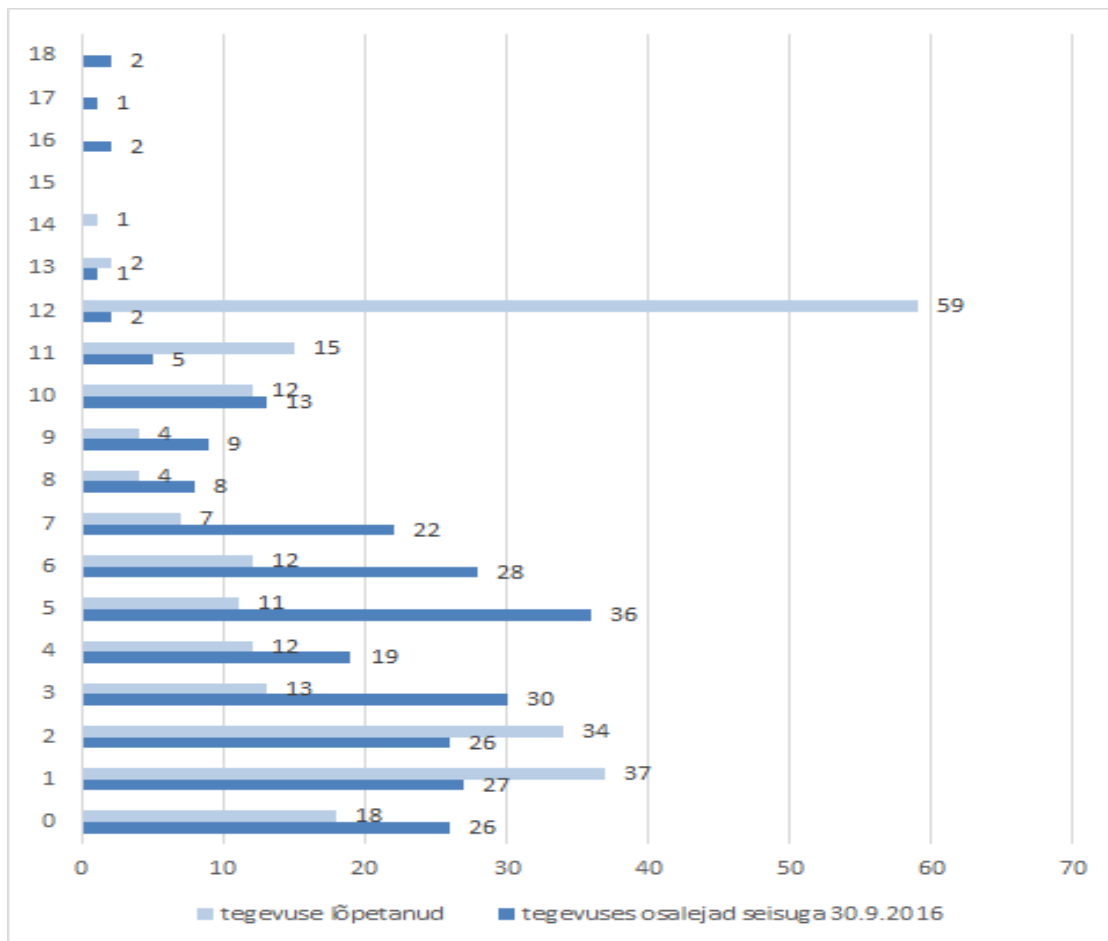
Ankeetküsitluses küsiti nii noortelt kui tööandjatelt selle kohta, kas noor töötab küsitluse hetkel samal töökohal, kus ta asus tööle tegevusse astudes. Ankeetküsitluse järgi on võimalik tegevuse katkestamist seega hinnata selle järgi, kas noor töötab sama tööandja juures või mitte, mis annab vastuse sellele, kas ta osaleb endiselt tegevuses (töötades samas tööandja juures) või on tegevuse katkestanud (katkestades töösuhte enne 2 aasta möödumist). **Ankeetküsitlusele vastanud tegevuses „Minu esimene töökoht” osalenud noortest 74% (n=111) töötas, neist omakorda 77% (n=82) töötas samal töökohal, kus alustasid tegevuse „Minu esimene töökoht” raames. Neist omakorda ligi 90% oli töötanud selle tööandja juures enam kui neli kuud.** Seega töötas tegevust alustanud noortest küsitluse hetkel sama tööandja juures edasi 57% (n=111; Joonis 52). Pikaajsemalt ettevõttes tegevuse raames töötanud noorte tööandjad olid küsimustikule vastamises natuke aktiivsemad.

Joonis 52. Kui kaua noor on töötanud/töötas tegevusega „Minu esimene töökoht“ seotud töökohal? (tegevuses osalenud noored; tegevuses osalenud tööandjad; %)



Palgatoetuse sisenenutest osaleb seisuga 30.09.2016 vahehindamise teostajale Töötukassa poolt edastatud seireandmete alusel tegevuses 257 noort (kõigi sisenemiste n=498), kellest on rohkem kui 12 täiskuud tegevuses osalenud 6 noort ehk 2% praegu tegevuses osalevatest noortest ja alla 6 kuu on tegevuses osalenud 164 noort ehk 64% 30.9.2016 seisuga tegevuses osalevatest noortest. Töötukassa poolt edastatud seireandmete alusel varieerub tegevuse katkestanute (sh palgatoetuse katkestanuid 170 ja palgatoetust mittekatkestanuid 70) tegevuses osalemise periood vähem kui ühest kuust kuni 14 täiskuuni. Jooniselt 53 on näha, et kõige enam katkestatakse tegevus 12 kuu täitumisel ehk palgatoetuse lõppemisel ja 1-2 kuu täitumisel ehk siis küllalt kiiresti pärast töösuhte alustamist.

Joonis 53. Tegevuses osalejate ja tegevuse lõpetanud (katkestajate ja mittekatkestajate) noorte osalemise perioodi pikkus täiskuudes seireandmete järgi (arv)

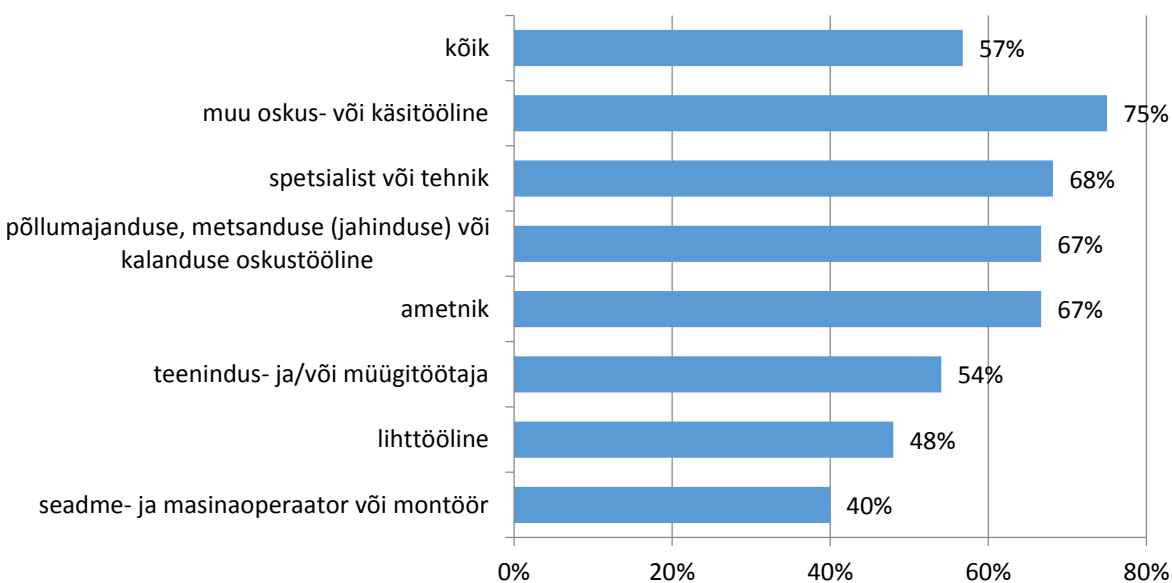


Aneetküsitlusele vastanutest töötas küsitluse vastamise hetkel 74%, Töötukassas oli töötuna registreeritud 4,5% ja Töötukassas registreerimata olles otsis 4% vastanutest aktiivselt tööd. Tegevuses osalenute töötamist ja töötuks olemist kuude lõikes alates tegevuse alustamisest ei ole võimalik ankeetküsitluse andmete alusel hinnata.

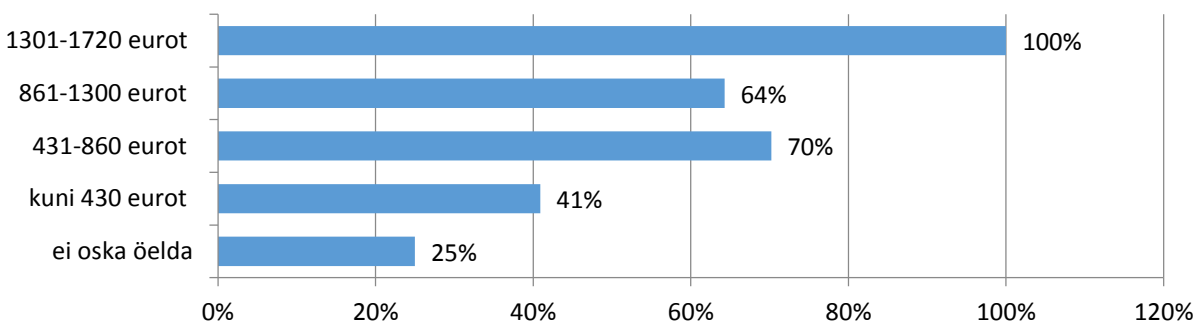
Järgnevalt on välja toodud mõned **ilmnenud erinevused tegevuse katkestajate ja mittekatkestajate vahel**, mida oli võimalik ankeetküsitluse alusel hinnata (Joonis 54 ja Joonis 55). Üldiselt võib öelda, et **lihtsamat tööd tegevad ja vähem palka saavad noored püsivad**

sama tööandja juures vähem aega. Kui lihttöolistest töötab edasi sama tööandja juures 48%, siis spetsialisti/tehniku ametit pidanudest töötab edasi 68%. Miinimumpalka saanud noortest töötab sama tööandja juures edasi alla poole ehk 41%, suuremat palka saanute edasi töötamise tõenäosus on oluliselt suurem – edasi töötab üle kahe kolmandiku noortest (Joonis 55). Seda kinnitab ka asjaolu, et 50% tegevuse katkestanutest lõpetas töölepingu finantsilistel põhjustel (Joonis 57).

Joonis 54. Endiselt sama tööandja juures töötamine ametikoha lõikes (osalenud noored, n=63)



Joonis 55. Endiselt sama tööandja juures töötamine brutokuupalga lõikes (osalenud noored, n=63)



Vanuse järgi katkestamist vaadates selgub, et noorematest (kuni 22-aastased) töötajatest töötab sama tööandja juures väiksem osakaal kui vanematest: kuni 22-aastastest (k.a.) töötab edasi 41%, vanematest 65%. Ka katkestajate haridustasemes on erinevusi, tõenäoliselt avaldub see koos ametikohaga – üldkeskharidusega noorte seas töötab samal töökohal edasi 66%, madalama (põhiharidus või vähem) haridusega noortest töötab edasi 45%.

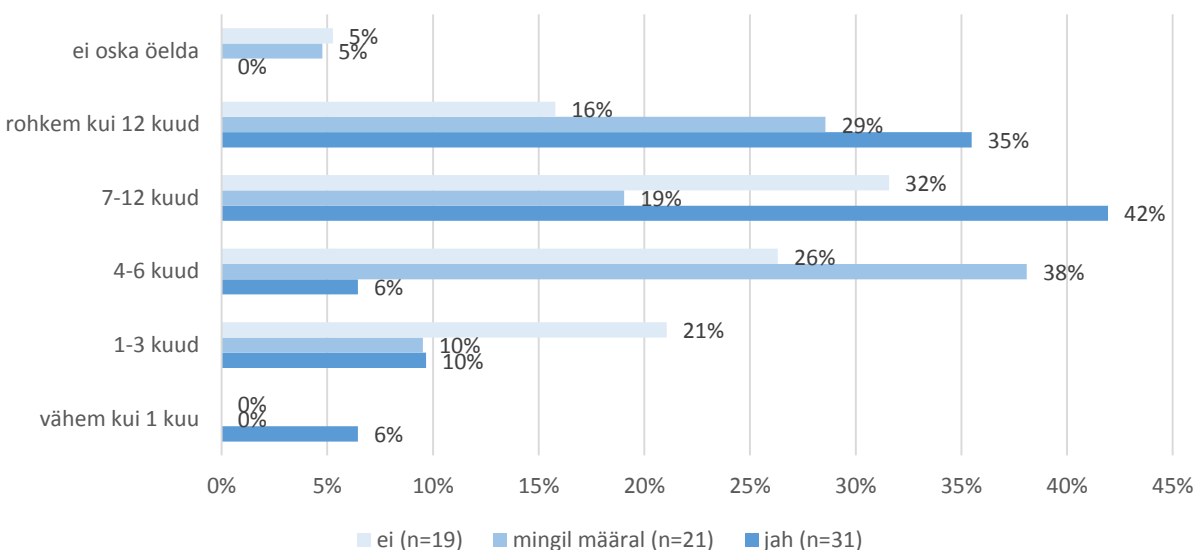
Töötukassa poolt tegevuses osalenud tööandjate seas läbi viidud küsitluse tulemuste aruanne: „Programm on iseenesest hea. Meie kogemuse põhjal need, kes on oma esimesel

töökohal (17-19), üldiselt seal üle paari kuu ei jõua olla. 21-aastased ja vanemad püsivad palju paremini.“

Katkestamise ja laste olemasolu vahel on väike ja statistiliselt mitteoluline seos – lastega noortest töötab edasi sama tööandja juures 82%, teistest noortest 73%.

Tegevuse raames sõlmitud töösuhte katkestamisel ei oma mentori määramine tööandjate ankeetküsitluse tulemuste kohaselt tähtsust, kuid tööandjate juures, kes on noortele mentori määranud, on noored kauem töötanud (Joonis 56).

Joonis 56. Noorte töötamisperioodi pikkus selle lõikes, kas tööandja määras noorele töötajale mentori, rakendas mentori määramist mingil määral või üldse mitte (tööandjad, %).



Positiivset seost juhendamise ja töösuhte pikkusele kinnitavad ka tegevuses osalenud noorte ankeetküsitluse vastused. Sama tööandja juures edasi töötavatest noortest on 89% juhendamisega töökohal rahul ja 77% katkestajatest on juhendamisega rahul ning 1-3 kuud töötanud noortest on 69% juhendamisega rahul samas kui kauem töötanutest on üle 85% juhendamisega rahul. Seega omab tööandja panus noore juhendamisse positiivset mõju töösuhte pikkusele, näidates sisekoolituste, sisseelamisprogrammi ja mentori määramise toetamise mõistlikkust.

Tegevusega “Minu esimene töökoht” seotud töölepingu lõpetamise põhjused

Hindamisküsimus 12: Mis on katkestamise peamised põhjused?

Ankeetküsitluses märkis 53 noorest 49%, et katkestas lepingu omal soovil, 43% poolte kokkuleppel ja 8% tööandja soovil. Enda soovil töölepingu lõpetanutest pooled märkisid ühe põhjusena töö käimise mittetasuvuse, kolmandik töö mittesobivuse ja peaaegu sama paljud tööle ja tagasi koju saamise keerukuse (Joonis 57). Tegevuses osalenud noortega läbi viidud intervjuudele tuginedes hõlmas sageli ka poolte kokkuleppel lepingu lõpetamine noore poolset algatust, nt parema töökoha leidmine või piisava töö puudumine. Üks intervjuueritu tõi välja,

et ideaalis lõpetaks ta töölepingu koondamisest tulenevalt, kuid tegevuse tingimustest (ja tööandja maksevõimekusest) tulenevalt püüavad tööandjad seda vältida.

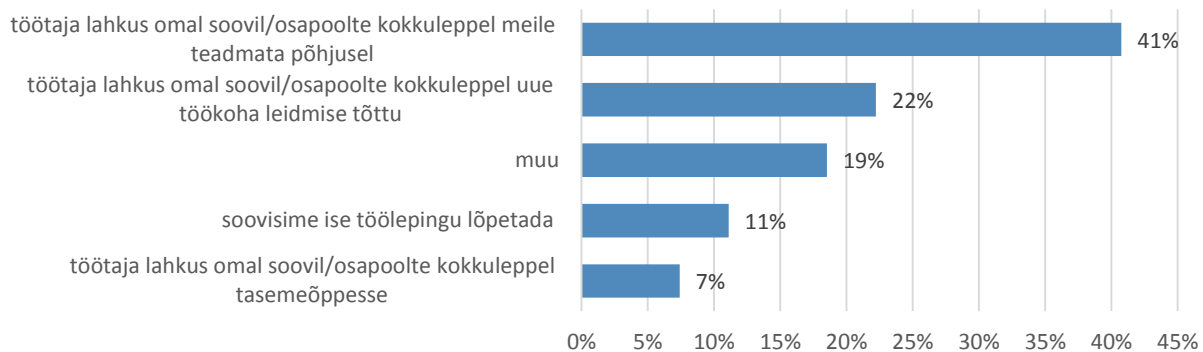
Joonis 57. Miks lõpetasid töötamise tegevusega „Minu esimene töökoht“ seotud töökohal? (tegevuses osalenud noored, %, n=26)



Olulisi erinevusi katkestanud noorte seas selle järgi, kaua nad töötasid ja kelle algatusel nad töölt lahkusid, ei ole. Ka ei ole statistiliselt olulisi erinevusi katkestajate rahulolus erinevate tööga seotud aspektidega tulenevalt nende töötamise perioodist ehk ankeetküsitluse vastuste tuginedes ei ole võimalik luua seoseid, millised aspektid mõjutavad lepingu kestvuse perioodi. Nii näiteks ollakse sama rahul töötasu ja endasse kui töötajasse suhtumisega olenemata tööperioodi pikkusest. Kõige lühemat aega (1-3 kuud) töötanud katkestajad on vähem rahul tööülesannete, juhendamise ja kolleegidega, kuid pikemalt töötanutega võrreldes rohkem rahul tööajakorraldusega (Tabel 8), kuid ka siin pole tegu statistiliselt oluliste seostega.

Tegevuses osalenud tööandjatele suunatud küsimustikule vastanutest 71% (n=84) vastas, et tegevuse raames palgatud noor töötaja töötas küsimustikule vastamise hetkel jätkuvalt nende ettevõttes. Tegevuses osalenud tööandjatest, kes olid küsimustikule vastamise hetkel tegevuse raames noorega sõlmitud töölepingu lõpetanud, märkis 41%, et nad polnud lepingu lõpetamise põhjustest teadlikud, 22% sõnul leidis tegevuses osalenud noor uue töökoha ning 11% puhul soovis ettevõtja ise töölepingu lõpetada. Vabade vastuste all tõid tööandjad töölepingu lõpetamise põhjustena välja ettevõtjaks siirdumise, ajateenistusse mineku, elukoha vahetuse ja noore vähese valmisoleku tööl käimiseks või töö tegemiseks, sh arenemiseks (Joonis 58).

Joonis 58. Mis põhjustel ei tööta palgatud noor(ed) töötaja(d) enam Teie ettevõtte/asutuse juures? (tegevuses osalenud tööandjad; %, n=27)



Ka Töötukassa poolt 2016. aasta sügisel tegevuses osalenud tööandjate seas läbi viidud küsitluse põhjal oli üheks peamiseks töölepingu lõpetamise põhjuseks noore enda soov. Välja toodi “ka mitmeid noorte poolt esitatud põhjuseid - ei olda kindel mida tegelikult teha soovitakse; teisele töökohale siirdumine; soov nõ. maailma avastada (reisimine); elukoha vahetus; õppima asumine.” Noorega ise töölepingu lõpetanud töid põhjustena välja töötajale antud korralduste eiramise või töökohustuste rikkumise, tööülesannetega toime mitte tuleku, kolmanda isiku usaldamatuse põhjustamise tööandja vastu ning töötaja isikuomadused.

„Antud programmi raames lõppes töösuhe, kuna töötaja otsustas töölt lahkuda, nimelt läks antud töötaja reisile ja ei osanud öelda, mida soovib teha, kui reisilt tagasi tuleb. Töötaja muidu oli tubli.“

„Hetkel töösuhe kestab. Kahjuks on töötajal ees kaitsevække minek. See ootamatus ei meeldi kummalegi poolele, kuid on paratamatu. Kõigi eelduste kohaselt jätkub meie töösuhe peale töötaja kaitsevääst naasmist.“

„Meil oli probleemiks inimese töölejäudmine, kui juba kohal oli, tegi väga kvaliteetset tööd aga ükski hommik ei saanud tema peale kindel olla ja seetõttu kannatasid väga paljud kliendisuhed. Lõppemiseni viis noore inimese soov maailma avastama minna.“

Vahehindamist läbivalt leidsid kõik osapooled, et **töölepingute katkestamine on vähemalt osaliselt seotud noorte vähese arusaamaga tööelust, noorte iseloomust ning tööandjate oskamatusena noortega toime tulla.** Intervjuueeritute sõnul võib sageli noor alles tööle asumise järgselt saada aru, mida tööl käimine tähendab ja mis kohustused sellega kaasnevad, viidates proovipäeva või tasustatud praktika võimaluse vajadusele. Lisaks ei pruugi valitud amet noorele sobida, viidates suuremale karjäärinõustamise vajadusele. Mitmed noored ja tööandjad töid välja ka vajaduse toe järele pärast tööle asumist. Heaks eeskujuks on siin näiteks Noorte Tugila programm, kus noori nõustatakse kuus kuud pärast tööle või kooli saamist.

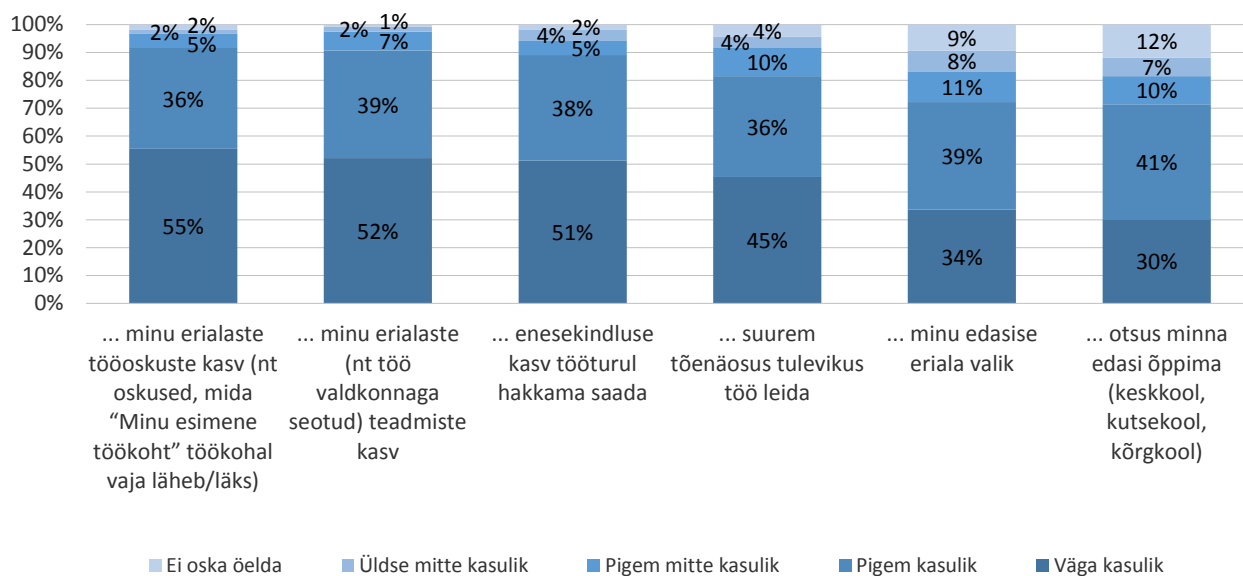
Ekspert: “Töötukassa tugi võiks olla pikem - nt on välja toodud, et lepingu sõlmimisele peaks kindlasti eelnema praktikaperiood, et noorel oleks võimalik uue tööga tutvuda. Praktika aitaks nii tööandjal kui noorel endal aru saada mida temalt oodatakse. Noortel puudub teatud juhtudel tööharjumus ning praktiliselt olles on võimalik seda juba nõ. ehitama hakata.”

5.3.4 Töökogemuse kasulikkus

Hindamisküsimus 14: Milline on nii osalejate kui katkestanute hinnang töökogemuse kasulikkusele, kuivõrd arendab töökogemus oskusi ning hinnang töö leidmise tõenäosusele pärast tegevuses osalemist?

Enamus tegevuses “Minu esimene töökoht” osalenud ja veebiküsimustikule vastanud noortest pidas saadud töökogemust väga või pigem kasulikuks. Suurimaks hinnati mõju erialaste oskuste (92%), erialaste teadmiste (91%), tööturul hakkama saamise enesekindluse (89%) ja tulevikus töö leidmise tõenäosuse (82%) kasvule (Joonis 59; n=119⁴³).

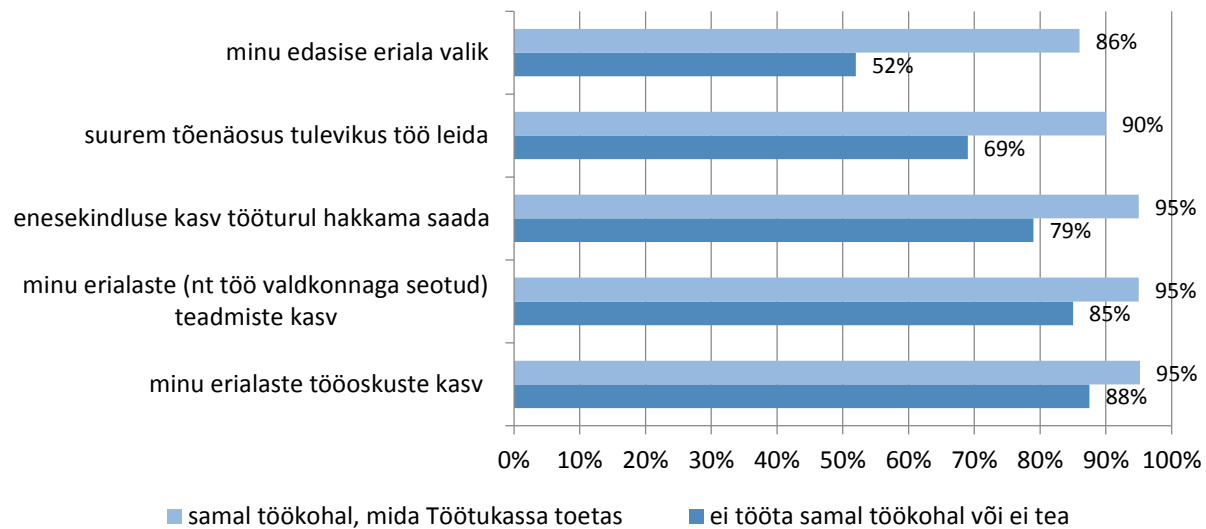
Joonis 59. Kas pead tegevuses “Minu esimene töökoht” osalemise käigus omandatud töökogemust kasulikuks? (tegevuses osalenud noored; %, n=119)



Üldiselt hindavad tegevuse katkestanud tegevuse kasulikkust madalamalt, kuid ainsad statistiliselt olulised erinevused katkestajate ja mittekatkestajate vahel ilmnevad töökogemuse kasulikkuse hindamisel edasise eriala valiku ja tulevikus töö leidmise seisukohalt (Joonis 6o). Tegevuses endiselt osalevatel noortel leiab 90% ja katkestajatest 69%, et saadud töökogemus on kasulik tulevikus töö leidmiseks; edasise eriala valiku jaoks peab saadud töökogemust kasulikuks 86% edasi töötajatest ja 52% katkestajatest.

⁴³ Vastavale küsimusele vastas 119 noort, küsimustiku vastas lõpuni 111 noort. Üldise ülevaate puhul arvestatakse kõigi vastavatele küsimustele vastanute hinnanguga, erinevate faktorite mõju analüüsil vaadatakse vaid küsimustiku lõpuni vastanute vastuseid (vt ka Meetodikaraport).

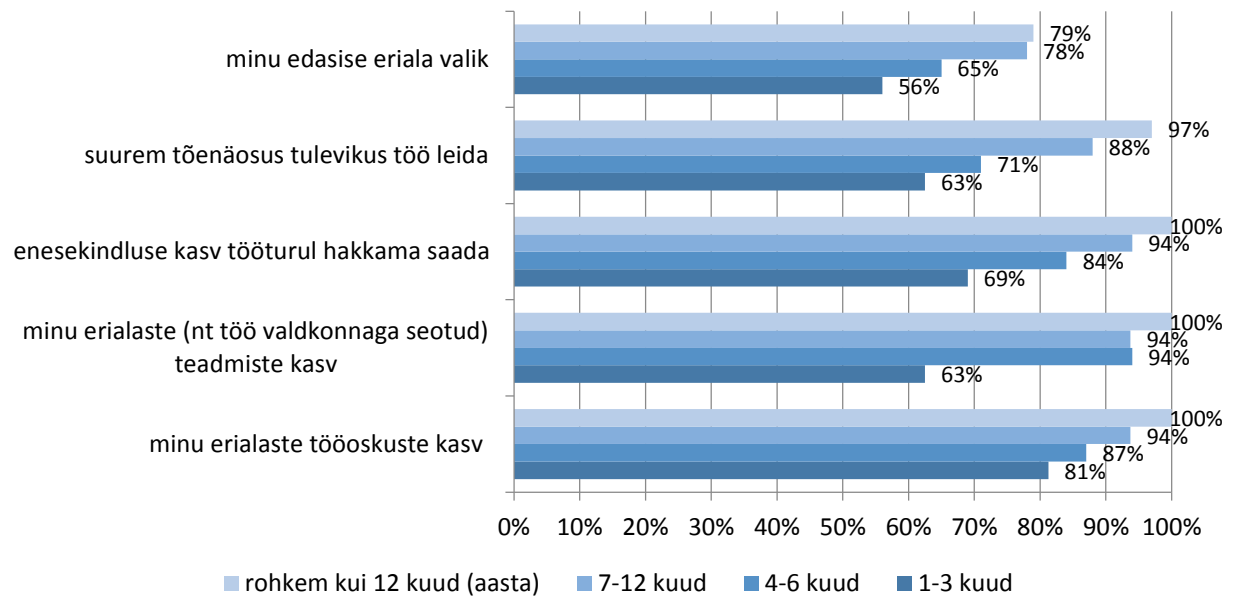
Joonis 60. Saadud töökogemuse kasulikkus erinevatele tööelu puudutavatele aspektidele tegevuse katkestamise/mittekatkestamise lõikes (tegevuses osalenud noored; %, n=111)



Vaadates töökogemuse kasulikkust töötamise perioodi lõikes, on märgata, et mida kauem inimene on töötanud, seda kasulikumaks ta kogemust peab (Joonis 61). Kuni 3 kuud töötanud noored hindavad tegevuse raames saadud töökogemuse mõju igale tööelu puudutavale aspektile tagasihoidlikumaks kui kauem töötanud noored. Ühelt poolt on see põhjendatav asjaoluga, et lühema perioodi jooksul omandatavad kogemused ei ole nii ulatuslikud kui pikaajase töökogemusega saadavad kogemused ja see toetab ka eesmärki, et tegevus peaks motiveerima pikemaajalise töösuhte loomist.

Olulisi erinevusi katkestanute seas selle järgi, kuu nad töötasid ja kelle algatusel nad töölt lahkusid, ei ole. Ka ei ole statistiliselt olulisi erinevusi katkestajate rahulolus erinevate tööga seotud aspektidega tulenevalt nende töötamise perioodist. Nii näiteks ollakse sama rahul töötasu ja endasse kui töötajasse suhtumisega olenemata tööperioodi pikkusest. Kõige lühemat aega (1-3 kuud) töötanud katkestajad on vähem rahul tööülesannete, juhendamise ja kolleegidega, kuid isegi rohkem rahul tööajakorraldusega. Ka rühmaarutelud ja intervjuud noortega kinnitasid, et palga ja töötingimuste sobides ollakse valmis võtma vastu ka soovitud töövaldkonnast erinevat töökohta, kuid samaaegselt jätkatakse töökuulutuste jälgimist. Lisaks näitasid rühmaarutelud ja intervjuud noortega, et sageli ei analüüsi noored saadavaid kogemusi ega oskusi ning seega jääb saadava kogemuse mõju mõningal määral madalamaks kui võimalik oleks.

Joonis 61. Saadud kogemuse kasulikkus erinevate tööelu puudutavate aspektide seisukohalt tööperioodi lõikes (%; n=105)



5.4 Tegevuse elluviimisel läbivate teemadega arvestamine

Hindamisküsimus 15: Kuidas on tegevuse elluviimisel arvestatud läbivate teemadega (toetanud võrdsete võimaluste, infoühiskonna, regionaalarengu või riigivalitsemise eesmärke?)

Tegevus “Minu esimene töökoht” on üks osa toetusprogrammist “Tööturuteenuste osutamine tagamaks paremaid võimalusi hõives osalemiseks”. Toetuse andmise tingimuste (TAT) kohaselt seati tegevuse “Minu esimene töökoht” väljatöötajate poolt koos teiste programmi kuuluvate tegevustega eesmärgiks, et tegevus mõjutab järgmiseid läbivaid teemasid:

- regionaalareng;
- infoühiskond;
- võrdsed võimalused;
- võrdne kohtlemine.

Alljärgnevalt on vaadatud nende läbivate teemadega arvestamist tegevuses “Minu esimene töökoht”.

Regionaalareng

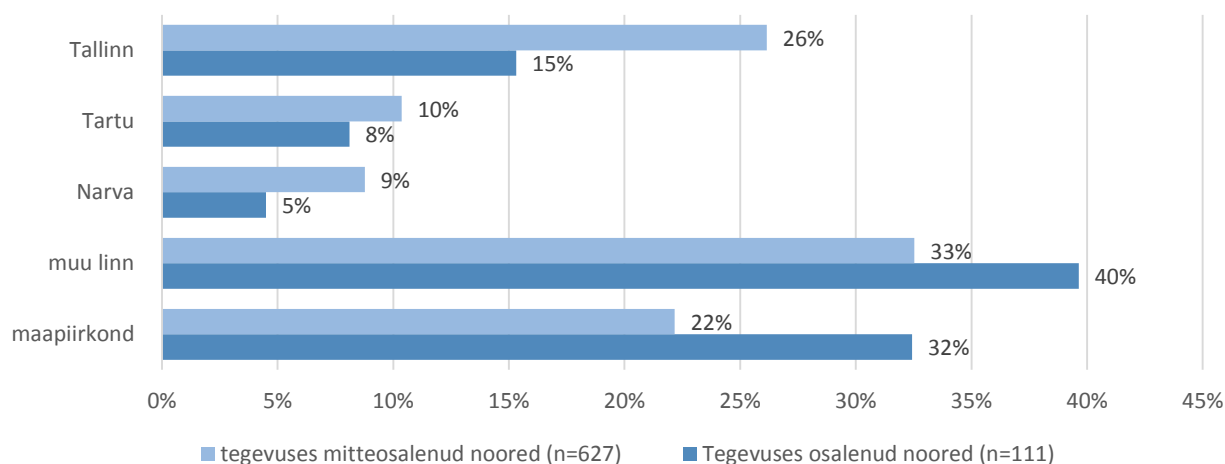
TAT kirjeldab oodatud mõju regionaalarengule järgnevalt: “TAT tegevused omavad mõõdukalt mõju regionaalarengule, toetades kõigi Eesti piirkondade kestlikku ja ühtlast arengut. Planeeritavad tegevused aitavad eeskätt kaasa pendelrände suurenemisele, mis omakorda aitab hoiduda rahvastiku liigsest koondumisest pealinna ning teistesse suurematesse linnadesse.

Samuti aitavad tegevused kaasa töökohtade kättesaadavuse parandamisele kõigis Eesti piirkondades sõltumata inimeste elukohast. Tegevused toetavad kaudset ka eri piirkondade majandusliku konkurentsivõime kestlikkust.”

Arvestades järgmiseid vahehindamise käigus selgunud asjaolusid, on tegevuse “Minu esimene töökoht” eeldatav **mõju regionaalarengule minimaalne** ning praegune ellurakendamise praktika ei arvesta piisavalt tegevuse mõju suurendamisega sellele horisontaalsele teemale.

- Vastavalt ptk-s 3.1- kajastatule, on seireandmete kohaselt tegevuses “Minu esimene töökoht” osalenuid enim Ida-Virumaalt – 109 noort ehk 21% kõikidest osalejatest. Ankeetküsitlusele vastanute seas olid Ida-Virumaa, Pärnumaa ja Tartumaa noored võrrelduna seireandmetega alaesindatud (Joonis 62).

Joonis 62. Sinu elukoht?



- Tegevuse raames ei pakuta transpordikulude hüvitamist, mis toetaks TAT-s toodud pendelrände suurendamist. Vastavalt ankeetküsitlustele olid töö ja elukoha asukohaga seotud transpordiprobleemid 36% tegevuses “Minu esimene töökoht” osalenute ja 31% tegevuses mitteosalenute jaoks (enne vastava töökoha vastu võtmist) üheks tööle asumise takistustest (Joonis 30). 13% tegevuses osalenutest ja 7% tegevuses mitteosalenutest pidasid töö ja elukoha asukohaga seotud transpordiprobleeme üheks kõige olulisemaks tööle asumise takistuseks, olles vähemalt tegevuses osalenute jaoks üks suurematest takistustest (Joonis 30) Transpordiprobleemid ja transpordikulude soodustamine tööandjate poolt vajavad ka Eesti Tööandjate Keskliidu hinnangul tänasest suuremat tähelepanu⁴⁴.

Tegevuses mitteosalenud töötü: “Mina isiklikult elan maapiirkonnas, kus on transpordi ja tööaja ühendamine suhteliselt keeruline. Lisaks asuvad lähimad suuremad linnad, kus oleks võimalik tööd leida 40-50 km kaugusel.”

⁴⁴ Eesti Tööandjate Keskliit (2017). Töötaja transport olgu erisoodustumaksust vaba. Kättesaadav: <https://www.employers.ee/uudised/toandja-transport-olgu-erisoodustumaksust-vaba/>

- Sotsiaalmaksu miinimummäär takistab osajaga töökohtade loomist, mis aitaks hoiduda inimeste liigsest koondumistest suurematesse linnadesse ja nende lähedusse. **Paindliku/sobiva tööajaga töökohtade puudus** on ankeetküsitlusele vastanud ja rühmaarutusel osalenud noorte ning lastevanemate jaoks enim välja toodud ja ka kõige olulisem takistus tööle asumisel (tegevuses osalenutest 15% ja mitteosalnutest 16% märkis selle kõige olulisemaks takistuseks -Joonis 30, Joonis 31). Osalise tööaja soodustamine on vajalik ka nt väiksemate piirkondade või väiksemate tööandjate puhul, kel pole täiskoormusega tööd pakkuda.

„Ettevõtja, kes võtab kasvõi hooajaks tööle noori võiks saada noorele töötajale palgatoetust. Noored ei ole nii vilunud ja osavad, kui vanemad töötajad, seega on töö kiirus ja efektiivsus madalam. Põllumajanduses on enamasti tunnitasu (miinimumtunnitasu) ja iga päev tööd ei pruugi olla, kõik sõltub ilmast. Noored ei tule tööle miinimumpalga eest, aga põllumees rohkem maksta ei suuda.

- Täiendkoolitustes osalemine tegevuses “Minu esimene töökoht” on tagasihoidlik (vaata lähemalt ptk 4.6.), mõjutades vaid vähesel määral kaudset regionaalarengut ja piirkondade majandusliku konkurentsivõime kestlikkust.

Regionaalarengu kui läbiva teemaga arvestamise suurendamiseks on soovitatav kaaluda põhjendatud juhtudel ka nt kombineerituna mobiilsustoetusega transpordikulude (osalist) hüvitamist maksimaalselt palgatoetuse maksmise perioodi jooksul tegevuses osalevale noorele või üleüldse nt sarnaselt Soomele ja Rootsile tulumaksudeklaratsioonides töö ja kodukoha kaugust arvestada ehk vastavaid transpordikuludid makstavast tulumaksust maha arvestada (vt ptk 2.3). Vajalik on ka täiendkoolitustele seatud nõuete üle vaatamine ning aktiivsem koolitusvõimaluse kasutamisele suunamine. Täpsemaid soovitusi selleks vt ptk 4.6.

Laiemas kontekstis saab käesolevas hindamises taaskinnitust, et maksuregulatsioonidest tulenevad piirangud takistavad osalise tööajaga töö võimaldamist, kuigi hindamise sihtgrupi puhul on sellised töövormid vajalikud ja seni ka üheks olulisemaks takistuseks tööturule sisenemisel.

Infoühiskond

TAT kirjeldab programmi tegevuste mõju, sh tegevuse “Minu esimene töökoht” mõju infoühiskonnale järgnevalt: “TAT aitab kaasa IKT kasutuselevõtu eelduste edendamisele, täpsemalt interneti- ja arvutikasutusoskuste paranemine elanikkonnas. TAT raames võimaldatakse tööturukoolitust pensioniealistele inimestele ja toetatakse tööandjat noore töötaja tööalase koolituse kulude hüvitamisega. Käesolevas TATis ei ole välistatud erialased koolitused, kus erialaste oskuste omandamise raames omandatakse ka interneti- ja arvutikasutusoskusi.”

Sõltuvalt Töötukassa poolsest konsultandist abistatakse või juhendatakse noort arvuti kasutamises, sh CV koostamises, Töötukassa portaali ja ID-kaardi kasutamises. Vt lähemalt ptk 6.2. Siiski on hindamisele tuginedes TAT-s kirjeldatud tegevuse “Minu esimene töökoht” **mõju infoühiskonnale minimaalne** ning praegune ellurakendamise praktika ei arvesta piisavalt tegevuse mõju suurendamisega sellele horisontaalsele teemale.

Tegevuses osalenud noortele suunatud ankeetküsitlus koolituse valdkondi puudutavale küsimusele vastanud 40. noorest vaid 10% ehk neli noort osales arvutikasutuse, infotehnoloogia ja elektroonika koolitustel, Töötukassa andmetel oli selliseid juhtumeid 3 (vt Joonis 11) Tegevuses osalenud ettevõtjate küsimustikule vastanutest tõi nimetatud valdkonna välja vaid üks ettevõtja 26 seast (Joonis 11; koolitustoetuse kasutamist kajastab põhjalikumalt ptk 4.6). Tegevuse mõju tõstmiseks soovitame üle vaadata koolituste valimiseks antavad juhised ning lähtuda rohkem inimese kui terviku arendamise vajadustest, sh vajadus infotehnoloogiliste teadmiste ja kogemuste järele.

Vastavalt 2016. aastal kinnitatud TAT seirearuandele on Töötukassa kõigi sihtgruppi kuuluvate noorte märkamiseks ja vajadusel antud teenusega toetamiseks arendanud oma infosüsteeme, et leida oma andmebaasist paremini üles teenusele vastav sihtrühm. Tegevuses on siiani osalenud ligi poole vähem noori, kui algselt planeeritud. Samuti selgub, et ka teadlikkus tegevusest võiks potentsiaalse sihtgrupi seas olla suurem. Hindamise käigus selgus ka ebakõlasid erinevate osapoolte poolt edastatud andmetega (kajastatud täpsemalt Tellijale esitatud Metoodikaraportis). Hindamise käigus töid tööandjad välja tegevusega seotud info võimaliku parema presenteerimise eelkõige Töötukassaga aktiivses koostöös olevate ettevõtete jaoks. Hindamist läbivalt selgus, et nii noortele kui tööandjatele oleks kasuks kui töötajaid-tööandjaid otsides ja CV-sid-töökuulutusi lisades oleks võimalik filtreerimist võimaldavalt märkida tegevusse sobivus või tegevuse kaudu noore palkamise valmisolek.

Seega on soovitatav infoühiskonna arendamise kui läbiva temaga tegevuse elluviimisel rohkem arvestada, kuna sellel valdkonnal on oluline osa tegevuse efektiivsemal elluviimisel.

Võrdsed võimalused ja võrdne kohtlemine

TAT kirjeldab programmi tegevuste mõju, sh tegevuse “Minu esimene töökoht” mõju võrdsetele võimalustele järgnevalt: “TAT panustab soolise võrdõiguslikkuse edendamisse läbi sooküsimuste lõimimise TATde ettevalmistamisse, rakendamisse ja seiresse.”; “TAT-i raames pakutavad teenused on soostereotüüpidest vabad. Tegevuste kavandamisel ja elluviimisel võetakse arvesse meeste ja naiste erinevat olukorda, vajadusi ja huve.”

Mõju võrdsele kohtlemisele kirjeldab TAT järgnevalt:

- “erinevas vanuses inimeste võrdne kohtlemine – TATiga toetatakse /.../ noorte konkurentsivõime tõusu tööturul. Regionaalse tööjõu pakkumise tegevuse puhul on tagatud erinevas vanuses inimeste võrdne kohtlemine teenuse osutamisel, teenus on suunatud tööealistele inimestele.”
- “puudega inimeste võrdne kohtlemine – tegevuse noorte töötuse ennetamine ja vähendamine raames osutatakse mobiilset nõustamist arvesse võttes puudest tulenevaid erivajadusi. /.../”
- “võrdne kohtlemine sõltumata inimese soost, rassist või rahvuslikust kuuluvusest; usutunnistusest või veendumusest või seksuaalsest sättumusest - TATi raames osutatavaid teenuseid osutatakse kõikidele mainitud gruppidele ja info teenustest on kättesaadav ka vene ja inglise keeles.”

TAT-s on läbivalt arvestatud tegevuse “Minu esimene töökoht” mõjuga **võrdsetele võimalustele** ning üldjoontes on arvestatud ka **võrdse kohtlemise põhimõtetega**. Viimasel

juhul on siiski aspekte, mida tasub tegevuse arendamisel tulevikus silmas pidada. Alljärgnevalt on lähemalt vaadeldud, kuidas tegevuses nende läbivate teemadega arvestatakse.

- Pakutav teenus on soostereotüüpide vaba ja hindamise käigus ei tuvastatud, et töötuid noori lähtuvalt nende soost, rassist või rahvuslikust kuuluvusest, usutunnistusest või veendumusest või seksuaalsest sättumusest eristatud oleks. Kõikidel üldistele kriteeriumitele vastavatel sihtgruppi kuuluvatel noortel on võimalus tegevusse siseneda. Kuna tegevuse eesmärk on aidata kõiki sihtgrupi noori tööturule, siis pole Töötukassa hinnangul asjakohane võtta kasutusele meetmeid, et olenevalt soost, rahvusest, puudest vms arvestada erinevate gruppide erinevat olukorda, vajadusi ja huve erinevalt või vähemusgruppide puhul eelistatud korras, st jälgida, et tegevusse saaks rohkem naisi (hinnataval perioodil tegevuses “Minu esimene töökoht” osalenutest 53% olid naised samas kui erialase hariduseta on Statistikaameti andmeil enim mehi – 2015. aastal oli 15-74-aastaste seas 69% meestest ja 50% naistest tegevusse “Minu esimene töökoht” sobilik haridus), vähenenud tööhõivega inimesi vms. Pigem sõltus noore abistamine ja suunamine töö leidmisel konsultandi oskustest noort aidata ning noore ja konsultandi vahelistest suhetest. Hindamise käigus ei olnud võimalik teostada intervjuusid ühe juhtumi kui konsultatsiooniprotsessi kõigi osapooltega – noor ja tema konsultant – kontrollimaks, kas kriitilisel tagasisidel konsultatsiooniprotsessile on alust, kuid intervjuudest tulenevalt võib eeldada, et konsultatsiooniprotsessi tulemuslikkus ja rahulolu võis sõltuda ka noore enda valmisolekust ja soovist tööle asuda. Siiski anti hindamise käigus olulisel määral tagasisidet, mis viitas Töötukassa konsultantide väga erineva tasemega tööle (vt ka ptk 6.1 ja 6.2).
- Töötukassa esindajate sõnul võrdsete võimalustega arvestamise kohta töökohal töödandjalt ega noortelt infot ei koguta. Vajadusel on võrdsete võimaluste põhimõtte vastu eksimist kajastava info saabudes võimalik Tööinspektsiooni abil reageerida. Vastavalt intervjuudele Töötukassaga ei ole tegevuse “Minu esimene töökoht” raames tööle asunud noorte poolt vastavaid kaebusi või pöördumisi esinenud.
- Töötukassa esindajad kinnitasid intervjuudes, et suulises teavitustöös tuuakse eraldi ka välja, et tegevus kehtib kõigile, ka vähenenud töövõimega noortele. Teavitustegevuses on samuti üldjoontes arvestatud sellega, et info jõuaks võimalikult suure hulga sihtgrupini ja infot jagatakse erinevates keeltes ja läbi erinevate allikate (vt ptk 5.1). Info tegevuse “Minu esimene töökoht” kohta on kättesaadav eesti ja vene keeles. Vastupidiselt TAT-s ettenähtule ei ole info inglise keeles täieulatuslikult kättesaadav – ingliskeelsel Töötukassa kodulehel on kajastatud vaid põhiline info, täpsema info saamiseks tuleb kontakteeruda Töötukassa konsultantidega. Töötukassa konsultantide intervjuude kohaselt võimaldatakse soovijatele ingliskeelseid või tõlgi abil toimuvaid konsultatsioone ning edastatakse ka info tegevuse “Minu esimene töökoht” kohta.
- Pakutava teenuse puhul on tegevuses osalemises välistatud 16-aastased noored, olgugi, et 16-aastased võivad vanemate või eestkostja nõusolekul ennast Töötukassas arvele võtta⁴⁵ ja vanuseliselt kuuluvad ka 16-aastased noortegarantii alla ning selles vanuses

⁴⁵ Töötukassa (2017) Töötuna arvelevõtmine. Kättesaadav: <https://www.tootukassa.ee/content/otsin-tood/tootuna-arvelevotmine>.

võib koolikohustus täidetud olla. Arvestades, et kui noor Töötukassasse läheb, selgitatakse Töötukassa konsultantide sõnul kõigepealt välja noore huvi, võimekus ja võimalus haridusteed jätkata ning alles seejärel pakutakse tööalaseid teenuseid, ei mõistnud ei eksperdid ega teema tõstatanud noored, miks 16-aastased tegevuses välistatud on. Olgugi, et hindamistulemuste kohaselt ei ole alla 18-aastaseid tegevuses seni osalenud, ei ole hindamisele tuginedes põhjendatud 16-aastaste ebavõrdne kohtlemine.

- Üldjuhul on töötud konsultantide tööga rahul, kuid siiski töid mitmed noored, eriti üle 24-aastased, ja lapsevanemad, välja, et nende tegelikke vajadusi ja huve konsultatsioonide käigus ei arvestatud ja nii ankeetküsitlusele vastanute kui intervjuueritute seas oli neid, sh puuetega inimesi, kes ei olnud rahul saadud abiga. Näiteks andis üks tegevuses mitteosalenud erivajadustega noor (kõne- ja kuulmispuue) ankeetküsitluses märku, et ta sooviks osaleda puuetega inimeste grupis, kes räägiksid oma töökogemusest. Kuigi Töötukassal on antud tegevus olemas, ei ole noort sinna suunatud. Sageli tundsid lapsevanemad, et neisse suhtutakse üleolevalt ega arvestata lapsest tulenevate tööpiirangutega. (Vt ka ptk 6.2)

Tegevuses mitteosalenud noor: *“Ma rääkisin talle mitmeid, iga kord, et ma ei saa minna täistöökohaga. Ja ta pataka annab mulle kätte – “Palun kandideerige sinna.” /.../ Ma vaatasin, täistöökohaga. Ma ei saa sinna kandideerida!”*

Tegevuses osalenud noor: *“Minu konsultant soovitas mul palgata lapsehoidja, kuna laps ei pidanud olema piisav põhjendus tööpakkumiste tagasi lükkamisel. Lapsehoidjat minul polnud võimalust võimaldada ja lasteaia kohta meil tol hetkel veel polnud, olime alles järjekorras.”*

Tegevuses osalenud noor: *“/.../ olin talle selgitanud mitmeid kordi, et mul on väike laps. Mille peale mulle öeldi hankida lapsehoidja või paluda vanaemal last hoida. Olen shokis!”*

Antud tegevuse elluviimisel soovivad ka hindajad jätkata sihtgrupi võrdse kohtlemisega ega leia, et oleks vaja hakata otseselt välja töötama meetmeid ühiskonnas üldiselt vähemuses olevate gruppide eelistamiseks tegevusse sisenemisel. Samas selgus, et hoolimata Töötukassa enda pigem positiivsest hinnangust teavitustegevuse kohta, on nii tegevuse rakendajate ja ekspertide kui ka sihtgrupi seas olulisel määral arvamust, et info ei jõua siiski vajalikul määral sihtgrupini ja tööandjateni. Seega on soovitatav analüüsida seniseid teavitustegevusi, suurendada koostööd valdkonna võrgustike ja teiste tugiorganisatsioonidega, sh haridusasutused (nt ka täiskasvanute gümnaasiumid).

Teisalt soovitame kooskõlas peatükis 6.2 kajastatuga tõsta ka konsultantide oskust nõustada noort lähtuvalt tema personaalsetest vajadustest ja võimalustest. Kuna käesolev hindamine kinnitab ka, et väikelaste vanemate olukord on tööturul oluliselt haavatavam, kui nendel, kellel lapsi pole või on need vanemad, kui 8. aastat, siis on personaalne lähenemine ja erinevate võimaluste parima kombinatsiooni leidmine sellistel juhutudel veel eriti oluline.

Võrdse kohtlemise eesmärgil soovitame muuta ka 16-aastased koolikohustuse täitnud noored tegevuses “Minu esimene töökoht” abikõlblikuks. Sihtrühma kuuluva noore vanusest sõltumata tuleb pöörata suuremat tähelepanu tegevuse olemasolu ja selle osaks oleva

koolituskomponendi tutvustamisele. Olgugi, et Töötukassal ei ole võimalik noorega ühendust pidada pärast töölepingu lõpetamist, soovitame noortele ja tööandjatele teatud regulaarsusega koolituste kulude katmise võimalust meelde tuletada ning anda juhiseid sobivate koolituste leidmiseks. Tegevuse kohta käiv info on soovitatav paremini kättesaadavaks muuta ka inglise keeles. Lisaks on vajalik ühtlustada konsultatsiooniprotsesside kvaliteeti.

Vahehindamine nõustub TAT-s tooduga, et tegevus “Minu esimene töökoht” ei mõjuta järgmiseid läbivaid teemasid: keskkonnahoid ja kliima, riigivalitsemine. Tegevus ei sisalda ka tegevusi, mis panustavad otseselt soolise võrdõiguslikkuse edendamisse. Seega neid läbivaid teemasid käesolevas peatükis ei kajastata.

6 Tegevuse tõhusus

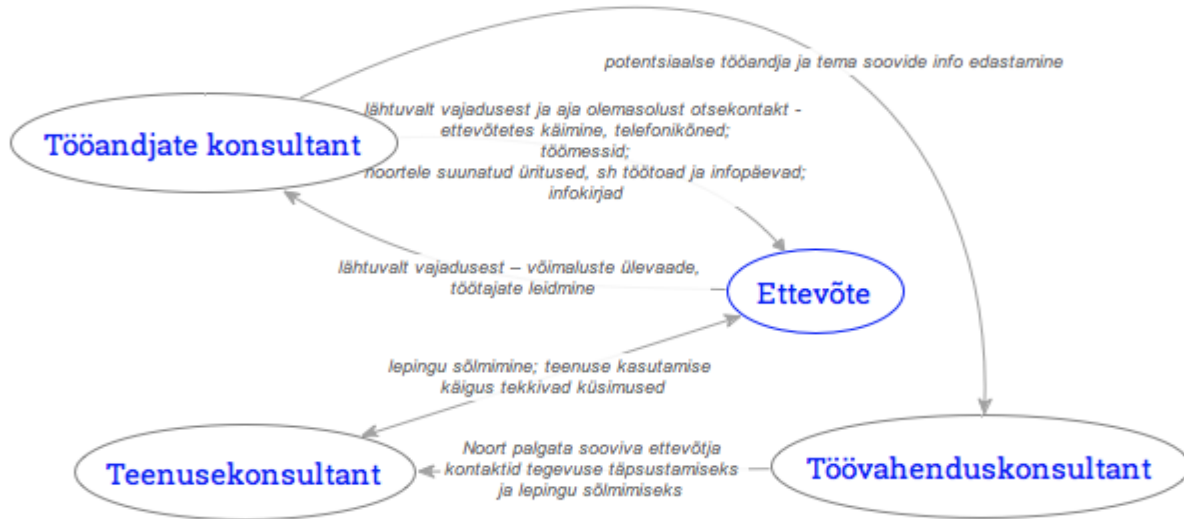
6.1 Tööandja konsultatsiooni protsessi kirjeldus ja hinnang sellele

Hindamisküsimus 16: Tööandja konsultatsiooni protsessi kirjeldus ja hinnang sellele (kas on vajalik protsessi muuta).

Tööandjatega teevad kõige tihedamalt koostööd tööandjate konsultandid ning teenusekonsultandid (Joonis 63). **Tööandjate konsultantide ülesandeks on selgitada välja piirkonna ettevõtete valdkonnad ja tööjõuvajadused, nõustada ettevõtteid töötajate leidmisel, töökohtade loomisel ja kohandamisel ning Töötukassa pakutavate teenuste kasutamisel.** Intervjueeritud Töötukassa konsultantide sõnul kasutatakse selleks erinevaid meetodeid – töömessid, tööandjate kutsumine noortele suunatud üritustele, ettevõtete külastamine, infokirjad, telefonikõned – ning eesmärgiks on tööandjate ja tööotsijate kokkuviiimine. Lisaks olemasolevate koostööpartnerite teavitamisele kontakteeruvad tööandjate konsultandid vastavalt võimalusele ettevõtetele, kellega varasemalt ei ole koostööd tehtud ja konsultatsioonide käigus tutvustatakse ka neile koostöövõimalusi. Tööandjate konsultantide ametikohad loodi 2015. aasta juunis ehk ajal, mil tegevus “Minu esimene töökoht” oli juba alanud. Samas näitasid intervjuud ettevõtete esindajatega, et tegevuse “Minu esimene töökoht” võimalusi tutvustati ettevõtetele ka varem (vt ptk 5.1) ehk varasem ametinimetusest tööandjate konsultantide puudus ei näita, et ettevõtetele tegevust ei tutvustatud ja see põhjendaks ettevõtete vähest osalust tegevuses. **Teenusekonsultandid** saavad noortega tegelevalt töövahenduskonsultandilt või juhtumikorraldajalt (II) ⁴⁶ noore potentsiaalse tulevase tööandja andmed ning **sõlmivad tegevuse “Minu esimene töökoht” raames tööandjaga tegevusse astumise lepingu ning on tööandjale küsimuste ning probleemide korral esmaseks kontaktiks.**

⁴⁶ Juhtumikorraldaja ja juhtumikorraldaja II on erinevad isikud – nad tegelevad erinevate sihtrühmadega, kuid kohustused on üldjoontes sarnased. Juhul kui kirjutatu on kehtiv nii juhtumikorraldaja kui juhtumikorraldaja II kohta, on siin ja edaspidi kasutatud “juhtumikorraldaja (II)”.

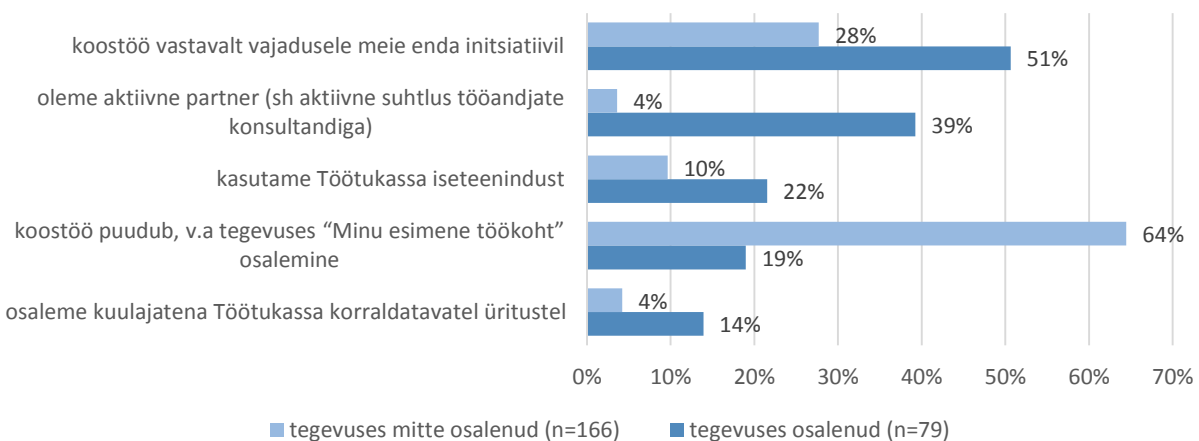
Joonis 63. Tööandjate konsultatsiooniprotsess seoses tegevusega “Minu esimene töökoht”



Allikas: Autori koostatud tuginedes töökeskse nõustamise põhimõtetele ja intervjuudele Töötukassa esindajate ning ettevõtete esindajatega.

Eelnevast tulenevalt toimub tööandjate “konsulteerimine” kahel eesmärgil, kusjuures konsulteerimine toimub nii konsultantide kui tööandja initsiatiivil: 1) Töötukassa ja ettevõtjate koostöövõimaluste ehk erinevate teenuste tutvustamine ja täpsustamine 2) nõustamine seoses Töötukassaga mõnes teenuses osalemiseks sõlmitud lepinguga. Ankeetküsitluse tulemustele tuginedes on tegevuses osalenud tööandjad üldjuhul võrreldes mitteosalenutega palju aktiivsemad Töötukassaga koostööd tegema (Joonis 64). Tuginedes intervjuudele võib see ühelt poolt tuleneda sellest, et tegevuses osalenute positiivne koostöökogemus Töötukassaga ajendab ka muude teenuste raames koostööd tegema.

Joonis 64. Milline on/on olnud Teie koostöö Töötukassaga? (tegevuses “Minu esimene töökoht” osalenud ja mitteosalenud tööandjad; %)



Tööandjate algatusel toimuv suhtlus Töötukassaga on peamiselt vajadustepõhine – Töötukassaga võetakse ühendust näiteks siis kui on kuulnud teatud Töötukassa teenustest ja soovitakse lisainfot, vajatakse abi töötajate leidmisel, on küsimusi seoses Töötukassaga sõlmitud lepingutega vms. Nii tööandja kui Töötukassa poolse suhtluse algatamise korral tutvustatakse tööandjale lähtuvalt ettevõtte vajadustest ning valmidusest vähese kogemusega erialase hariduseta noori palgata, ka tegevuse “Minu esimene töökoht” ja teiste teenuste võimalusi, sh töökuulutuse Töötukassa andmebaasi jätmine ning tegevuse raames sobilike noorte kontaktide edastamine tööandjatele.

Tegevuses osalenud ja ankeetküsitlusele vastanud tööandjatest 53% jäi tegevuse “Minu esimene töökoht” raames koostööga Töötukassaga väga rahule ning 46% pigem rahule (n=79) ehk **suuri probleeme tööandjad koostöös ei näe**.

Tegevuses osalenud tööandja: *“Infovahetus oli väga operatiivne”*

Tegevuses osalenud tööandja: *“Mulle meeldis töötukassa konsultandi initsiatiiv ja abistamine antud tegevuse raames.”*

Samas selgusid intervjuudest mõningad asjaolud, mille osas on võimalik koostöö kvaliteeti tõsta. Näiteks oli hindamises osalenute seas ka neid ettevõtjaid ja eksperte, kes leidsid, et Töötukassa poolt pakutavatevõi noortele suunatud teenuste rohkus⁴⁷ on juba segadust tekitav, teenuseid nt e-kirja masspostitustena tutvustades ei süüvita ettevõtte vajadustesse ja võimalustesse, tegevusse sobivate noorte leidmine on tööandjatel komplitseeritud ehk oodatakse tegevusse sobivate noortega kokku viimist, alati ei saada teenuse “Minu esimene töökoht” raames sõlmitud lepingutingimuste kohta soovitud või korrektset infot, asjaajamine Töötukassaga on ajamahukas ja kohati liiga bürokraatlik, jne, viidates vajadusele kvaliteetsema ja personaalsema konsultatsiooni järele. Koostöö kvaliteedi tõstmise vajadust toetab ka asjaolu, et tööandjate teadlikkus tegevusest on siiski madal – 74% tegevuses mitteosalenud tööandjatele suunatud küsimustikule vastanutest ei olnud enne küsitlusele vastamist tegevusest “Minu esimene töökoht” teadlikud.

Tegevuses mitteosalenud tööandjatele suunatud küsitlusele vastanu: *“Saata nende [vähese kogemuste ja erialase hariduseta noorte] töölevõtmisesse puutuv info mitte juhuslike, vaid selleks sobivate ettevõtete suunas.”*

⁴⁷ **Töötukassa** pakub ühtekokku kahtekümnet tööturuteenust. Tööturuteenuseid osutatakse seejuures individuaalse tööotsimiskava järgi, mis kirjeldab inimese töölerakendumist soodustavaid teadmisi, oskusi ja kogemusi ning töö leidmiseks vajalikke tegevusi ja ajakava. Sotsiaalministeeriumi (2015) andmeil kasutasid noored 2012. aastal teenustest kõige rohkem tööalast koolitust (3880 sisenemist), karjäärinõustamist (3785 sisenemist), töötõingu töötuba (1973 sisenemist), tööpraktikat (811 sisenemist) ja tööklubi (344 sisenemist). Palgatoetust maksti 538 noore tööandjale. Lisaks kasutavad noored selliseid lisavõimalusi nagu tööproov, võlanõustamine, tööharjutus, psühholoogiline nõustamine, vabatahtliku- ja talgutöö, ettevõtluse alustamise toetus, asendushooldus, tööintervjuu abistamine, mentorlus, avalik töö, tugiisik ja teisi individuaalseid lahendusi. Lisaks Töötukassale toetab noorte tööturule sisenemist aktiivselt ka **Haridus- ja teadusministeerium** ning viiakse läbi mitmeid **ühikordseid initsiatiive ja projekte**, nt Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi ja MTÜ EV Koolitus ühisprojekt „Noorte töölerakendamine tööturuvalmiduse kasvu abil“, Tallinna Karjäärikeskuse, Tallinna noortekeskuste, Eesti Töötukassa jt koostööprojekt „Niidirulliga labürintis“, Targa töö ühingu, Tööandjate Keskkliidu ja Töötukassa programm „Nupp tööle“. Sotsiaalministeerium (2015). Tegevuskava Euroopa Liidu noortegarantii elluviimiseks. Kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/ccsmargid_ja_tegevused/Too/Noortegarantii/noortegarantii_tegevuskava.rtf.

Tegevuses osalenud tööandjatele suunatud küsitlusele vastanu: “Üks minu e-kirjadest läks kaduma, mistõttu oleks peaaegu koolituskulude toetusest ilma jäänud.”

Tegevuses osalenud tööandjatele suunatud küsitlusele vastanu: “Olenemata andmekaitseadusest jne. võiks siiski olla TK-l mingigi nimekiri [töötajatest], kes vastaksid selle toetuse kriteeriumitele.”

Konsultatsiooni kvaliteedi tõstmise vajadusele viitab ka asjaolu, et “Minu esimene töökoht” tegevuses osalenud tööandjatest, kelle palgatud noored ei ole osalenud Töötukassa poolt hüvitatud koolitustel, 20% (n=56) tõi põhjuseks, et nad ei olnud teadlikud või olid unustanud koolituskomponendi või ei saanud aru koolituste hüvitamise tingimustest (Joonis 25). Üks tegevuse rakendamise kitsaskohti on seni olnud **koolituskomponendi vähene kasutamine**, kuigi koolituse võimaldamine on erialase hariduseta noorte konkurentsivõime tõstmisel väga olulise tähtsusega, mida kinnitab ka teiste riikide praktika (vt ptk 2.3) ja Töötukassa ootused. Intervjuud Töötukassaga ilmetasid koolituse olulisust, kuna tegevusest oodatakse positiivset mõju noorte edasisele (sobivale) erialasele valikule ning/ või edasiõppimisele tasemeõppes. Ankeetküsitluse tulemused samas viitavad koolituse vähese kasutamise osas ka põhjustele, mis tulenevad eelkõige hooletusest ja mitte niivõrd strateegilisest valikust koolituskomponendi mitte kasutada (vt täpsemalt ptk 4.6). Seega on noore arengu huvides vajalik üle vaadata vastava info edastamise põhjalikkus ja sagedus, sh lepingu sõlmimise järgselt. Vastavat vajadust kinnitasid ka tööandjate ja ekspertide seas läbi viidud intervjuud.

Nii Töötukassa esindajad, tööandjad kui noored leidsid intervjuudes ja ankeetküsitlustes, et tegevuse raames noorte tööle võtmise ja tööle minemise valmisolek võiksid nii Töötukassas kui ka mujal portaalides avaldatavates töökuulutustes ning nende kaudu esitatavates kandideerimisavaldustes paremini jälgitavad, sh filtreeritavad, olla. Puudust tunti ka aktiivsemast tööandjate ja noorte kokkuviiamisest, kusjuures Töötukassa ja tööandjate intervjuudele tuginedes vähemalt mõnes piirkonnas või konsultandi poolt edastatakse tööandjatele ka tegevusse sobivate noorte infot ning noortele ettevõtjate infot, kes on valmis noori tegevuse “Minu esimene töökoht” raames tööle võtma.

Tegevuses mitteosalenud tööandjate küsimustikule vastanu: “Töötukassa võiks saata lähikonna ettevõtetele antud isikute CV'd, et tööandjal oleks võimalik näha tööd otsivaid isikuid oma asukohas.”

Tegevuses mitteosalenud tööandjate küsimustikule vastanu: “Süsteem [Töötukassa kodulehekülj/ Töötukassa poolt kasutatav infosüsteem] ei ole piisav või on puudulik vastavaid pakkumisi tegema. Võtke näiteid Soomest kus see asi reaalselt toimib⁴⁸. Mul on omal kogemus Eesti Töötukassaga ja nüüd näen teises riigis toimivat süsteemi, on ikka vähe!”

Tegevuses mitteosalenud noor: “Kui tööandjad teaksid sellisest võimalusest [tegevus “Minu esimene töökoht” juba enne CV lugemist, teeks see paljude noorte töötajate elu tunduvalt lihtsamaks. Muidugi võin ka mina töövestlusel sellest rääkida, kuid paljudel juhul läbi mõne portaali (nagu CV-keskus) kandideerides, ei kutsuta mind isegi töövestlusele, kui nähakse, et mul pole ei sobivat haridust ega töökogemust.”

⁴⁸ Võib celdada, et mõeldud on TE-palvelut portaali <http://www.te-palvelut.fi>. Hindajal ei olnud aga süsteemile ligipääsu, et näha, kuidas see täpsemalt toimib.

Kui ettevõtja on leidnud noore, keda tegevuse “Minu esimene töökoht” raames palgata, vaadatakse Töötukassa esindajate sõnul üheskoos teenusekonsultandiga üle tegevuse tingimused ja võimalused⁴⁹ ning sõlmitakse tööandja ja Töötukassa vaheline leping noore palkamiseks, tema palga osaliseks hüvitamiseks ning koolituskulude korvamiseks ettenähtud mahus. Olgugi, et lepingu sõlmimise järgselt üldjuhul tööandja nõustamine lõpeb, tõid mõned Töötukassa konsultandid ja ka tööandjad välja, et tööandjal on võimalik nende poole ka hiljem pöörduda. Ankeetküsitluste vastustele tuginedes vastavat (sisulise toe) võimalust Töötukassalt või mõnelt teiselt spetsialistilt ei tunnetatud.

Tegevuses osalenud tööandja: “... *kuigi seda koostööd pole nigu eriti olnud. Diplomaatiliselt öeldes - huvi pole tuntud, kuidas Töötajal läheb ega talle ja meie koolitusi pakutud. Aga see Töötukassa "pika nina mitte toppimine" ongi äkki selle pigem positiivse vastuse aluseks.*”

Töölepingu katkestamise vältimiseks ning noorte palkamise julgustamiseks on mõnede intervjueeritute ja ankeetküsitlusele vastanud tegevuses osalenud tööandjate hinnangul ning dokumendianalüüsile (vt ptk 2) tuginedes vajalik tööandjate nõustamine ka pärast tegevuse “Minu esimene töökoht” raames töölepingu sõlmimist. Intervjuude käigus tuvastati vaid üks juhtum, kus noore palkamise järgselt jätkus ettevõtja ja Töötukassa vaheline suhtlus ning tööandja sisuline nõustamine noore motiveerimiseks ja noorega toime tulemiseks. Tegu oli olukorraga, kus tööandja pöördus esmalt Töötukassa poole, et nõu saada noore töökohalt puudumistega toimetulekuks. Seejärel võttis Töötukassa konsultant ka ise tööandjaga mõne aja möödudes ühendust, et uurida, kas ja kuidas on olukord puuduva noorega lahenenud. Tööandja sõnul oli selline kontakt väga hea, kuna esiteks aitasid konsultandi poolt edastatavad nõuanded olukorraga toime tulla ning teiseks vähendas see tööandja muret, et kui töösuhet noorega peaks olema vaja puudumiste tõttu lõpetada, oleks ta konsultandiga toimunud vestluste põhjal veendunud, et ta on omalt poolt teinud kõik võimaliku, et töösuhe saaks jätkuda. Arvestades, et noorte ja tööandjate vajadus ning valmisolek järelnõustamiseks on erinev, kuid selle positiivne mõju on välja toodud ka varasemates samateemalistes artiklites ja uuringutes (vt ptk 2), soovitame kaaluda **teadlikumat lepingujärgset tööandjate järelkonsultatsiooni** – nt teatud regulaarsusega üle küsida, kuidas töösuhe läheb, julgustada Töötukassaga ühendust võtma küsimuste tekkimisel, saata regulaarselt infot valdkondlikult sobivatest koolitustest või koolituste leidmise võimalustest – arvestades samas tööandjate vajadustega.

⁴⁹ Arvestades, et paljud tööandjad ja noored ei ole väidetavalt olnud teadlikud koolitusvõimalusest (vt ptk 4.6 ja 5.1), on küsitav vastava praktika rakendatavus kõikide konsultantide poolt.

6.2 Noore konsultatsiooni protsessi kirjeldus ja hinnang sellele

Hindamisküsimus 17: Noore konsultatsiooni protsessi kirjeldus ja hinnang sellele (kas on vajalik protsessi muuta).

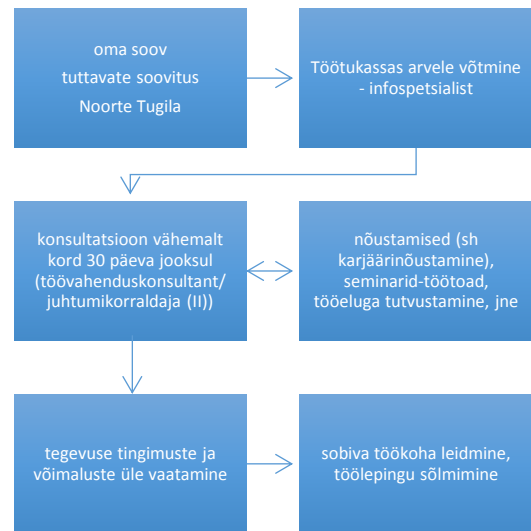
Vastupidiselt tööandjate konsultatsiooniprotsessile on noorte konsultatsiooniprotsess palju reglementeeritum. Tuginedes 10.12.2015 kinnitatud dokumendile “Töökeskse nõustamise põhimõtted” (üldine ülevaade töötuga tegelevate konsultantide rollidest ja töötü vajaduste ning võimalustega arvestamise vajadusest), Töötukassa esindajatega läbi viidud intervjuudele ja noorte seas läbi viidud intervjuude ning ankeetküsitluste vastustele on alljärgnevalt antud ülevaade noore konsultatsiooniprotsessist ja hinnangust sellele. Joonis 65 näitab skemaatiliselt noore konsultatsiooniprotsessi.

Töötukassasse minnes registreeritakse noor infospetsialisti juures töötuks, misjärel suunatakse ta konsultatsioonile. Sõltuvalt vabade aegade olemasolust võib noor soovi korral juba samal päeval töövahenduskonsultandi vastuvõtule saada.

Intervjuud Töötukassa konsultantide ja noortega näitavad, et konsultatsiooni pikkus ning kvaliteet sõltuvad konkreetsest konsultandist ja Töötukassa esinduse sisekorraeskirjadest või praktikatest, mis võivad esinduseti väga suurel määral erineda. Kui mõnes esinduses on töövahenduskonsultandil vaid 15 minutit noorega tegelemiseks, siis teises esinduses on konsultandil võimalik lähtuvalt noore vajadusest pühendada konsultatsioonile ka 30-45 minutit, harvem on vajadus 60 minutilise konsultatsiooni jaoks. Nii suur võimalik ajaline varieeruvus seletab ka noorte vastuolulist infot konsultatsioonija pikkuse ning konsultatsiooni põhjalikkuse osas.

Konsultatsioonija jooksul vaadatakse koos konsultandiga üle noore CV, räägitakse otsitavale tööle seatud ootustest, valitakse välja mõned potentsiaalsed tulevased tööandjad, otsustatakse kasutatavad nõustamisteenused, töötoad ja koolitused ning lepitakse kokku järgmine konsultatsiooni aeg. Juhul, kui tegu on väga madala töömotivatsiooniga ja väheste oskustega noorega, saadetakse ta kooskõlastatult juhtumikorraldajaga juhtumikorraldaja konsultatsioonile. Puudest või terviseseisundist tulenevate täiendavate tööle saamise takistuste korral suunatakse noor juhtumikorraldaja II konsultatsioonile. Nii juhtumikorraldaja kui juhtumikorraldaja II konsultatsiooni kestvus on “Töökeskse nõustamise põhimõtetest” tulenevalt pikem (sõltuvalt esinduse sisekorra eeskirjadest nt 15 minuti asemel 30 minutit) ning need toimuvad sagedamini. Sõltuvalt Töötukassa esinduse sisereeglitest on vastupidiselt töövahenduskonsultandile juhtumikorraldajal võimalik töötuid ka töөлõidu toetuse, kogemusnõustamise, tööintervjuul abistamise jne teenustele saata, kusjuures

Joonis 65. Noore konsultatsiooniprotsess tegevusega “Minu esimene töökoht”



juhtumikorraldaja II võib töötu saata ka tööalase rehabilitatsiooni ja kaitstud töö teenustele. Intervjuudest nähtus, et noored ei pidanud oluliseks nendega tegelenud konsultandi ametikohustuste ehk konsultandi tüübi väljatoomist. Samas võib “Töökeskse nõustamise põhimõttes” kirjeldatud konsultantide ülesannetest ja konsultatsioonide kirjeldustest ning noortega läbi viidud aruteludest ja intervjuudest järeldada, et juhtumikorraldaja teenust olid kasutanud pigem vähesed hindamises osalenud.

Ankeetküsitluse tulemustele tuginedes olid tegevuses osalenud noored üldjuhul konsultatsiooni pikkusega rahul. Siiski, mitmete ekspertide ja intervjuueeritud noorte hinnangul on 15 minutit liiga lühike aeg, mille käigus pole noor valmis ennast piisavalt kiiresti avama ega oska ka ise vajalikke küsimusi esitada. Nii jäi mõnele noorele mulje, et **konsultatsioon on liiga pealiskaudne ja formaalne** ehk tegevustest ülevaate ja allkirja andmine – sisuliseks aruteluks pole võimalust.

Üldjuhul toimuvad konsultatsioonid **silmast-silma**, kuid noorest tulenevalt on teatud olukordades võimalik osad silmast-silma kohtumised asendada telefoni või iseteenindusportaali kaudu toimuvate nõustamistega. Mõned ankeetküsitluses, intervjuudes ja aruteludes osalenud noored tõid välja ka neile antud **võimaluse konsultatsioonide vahelistel aegadel ning ka tööle asumise järgselt soovi korral telefoni või e-maili teel oma konsultandiga ühendust võtta**. Sellise võimaluse olemasolu hindasid noored väga oluliseks, kuna tihti tekib tööle kandideerimise protsessis küsimusi, millele oleks kiirelt vaja vastust ja nõu saada.

Konsultatsioonide vahepealsel ajal on ette nähtud, et noor kandideerib nii iseseisvalt leitud töökohtadele kui konsultatsiooniprotsessi käigus silma jäänud või konsultandi poolt viidatud töökohtadele ja osaleb erinevatel nõustamistel, töötubades ning koolitustel. Tuginedes intervjuudele on mõnel noorel olnud võimalik valida, kas ja millistel nõustamistel või aruteludes ta osaleda soovib – mõni noor tundis puudust, et tema konsultant talle psühholoogi juurde minekut ei võimaldanud, teised tundsid soovi enamates kogemuste vahetamisele suunatud aruteludes osaleda, kolmandad avaldasid aga nõrdimust, et nad pidid korduvalt sarnastustel teenustel osalema kuigi need olid varem läbitud samas kui mõni noor tõi välja, et talle nt karjäärinõustamises osalemist peale ei surutud kuna hiljuti oli vastavas nõustamises käidud. Seega **võib sõltuvalt konsultandist olla vajalikesse töötubadesse-koolitustele pääsemine keerulisem**.

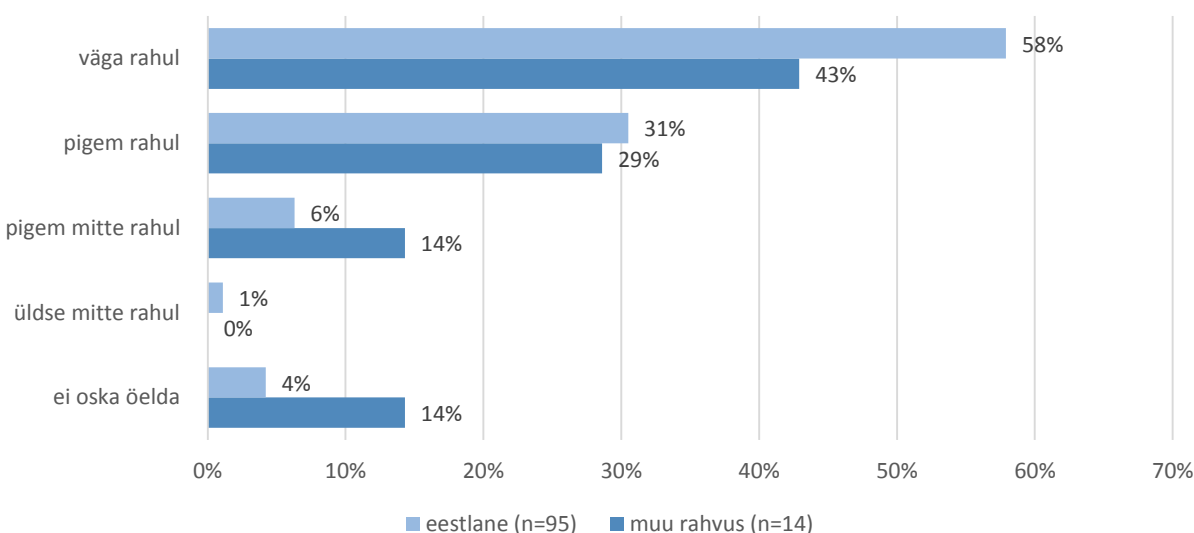
Mõned noored, eriti väikelaste vanemad, tõid välja, et konsultandi poolt viidatud töökohad ei vastanud nende vajadustele, kuid konsultant soovitas tungivalt kandideerida ja vestlustele minna ka nende tööandjate juurde, kelle pakutav töö vajadustele või huvidele ei vastanud, tekitades noortes suurt vastumeelsust konsultatsiooniprotsessi ja Töötukassas arvel olemise vastu. Kuna järgmisel konsultandiga kohtumisel räägitakse üle kohtumiste vahel tehtu, sh varem välja vaadatud töökohtadele kandideerimine ning kohtumiste vahel tehtavast sõltub Töötukassas arvel püsimine⁵⁰ on **noored sunnitud ka mitesobivatele töökohtadele kandideerima**. Teiste riikide praktikaid (ptk 2.3) kinnitavalt näitas ka käesolev hindamine, et

⁵⁰ Töötukassa (2017) Töötuna arveloleku lõpetamine. Kättesaadav: <https://www.tootukassa.ee/content/otsin-tood/tootuna-arveloleku-lopetamine>

võimalus ise sobiv töökoht valida, on väga oluline, mõjutades muuhulgas lepingu kestvust (vt ptk 4.4).

Tegevuses “Minu esimene töökoht” osalenud **noorte tagasiside Töötukassa konsultatsiooniprotsessile ning konsultantidele oli aga üldiselt positiivne** - 80% tegevuses osalenud noortest (n=109) jäi konsultandi tööga väga või pigem rahule (Joonis 66), kusjuures vene rahvusest noored olid konsultatsiooniprotsessi hinnates kriitilisemad. Need, kes edasi töötavad samal töökohal, on Töötukassa konsultandi tööga rohkem rahul – edasi töötavatest on väga rahul 65%, mitte samal kohal töötavatest on väga rahul 44%. Lapse olemasolu küsitluses osalenute rahulolu ei mõjutanud.

Joonis 66. Kui rahule jäid oma Töötukassa poolse konsultandi tööga, kes suunas Sind tegevusse “Minu esimene töökoht”? (tegevuses osalenud noored; %, n=109)



Tegevuses osalenud noored rahulolu ja konsultandi panuse kohta: “Mulle väga meeldis, tema suhtumine. Ma tundsin, et me olime meeskond. Mina kirjeldasin talle oma koolituste vajadustest, kuid Töötukassa ei olnud nendega nõus ning siis me koos mõtlesime paremaid kirjeldusi välja ja konsultant käis juhtkonna ees “võitlemas” minu eest ning ma sain kõik oma koolitused, mis ka viisid mind korralikule tööle mida ma olen terve oma elu tahtnud!”; “Kindlasti ka see annab indu juurde, kui meeldiv inimene tegeleb teiega.”; “Esimene konsultant oli sellele vastu, väga negatiivse suhtumisega. Peale konsultandi vahetust sain vajaliku koolituse ja tööle asuda.”; “Töötukassa konsultant aitas mind väga palju. Ta pakkus mulle kõike lähtuvalt mu huvidest ja võimekusest, sh vabatahtlikkust puudutav kursus. Sain vajalikku sotsiaalset abi ja oma oskustele ja vajadustele vastavaid töötötsingut mõjutavaid kursuseid.” (“Мне очень помог консультант по безработице. Он предложил всё что могло бы меня заинтересовать в плане курсов волонтерства, учитывая мои интересы и возможности. Предложил возможную соц. помощь. И программу для лучшего поиска работы которая наиболее лучшая для меня и по моим возможностям и диланию.”)

Tegevuses mitteosalenud noored: *“Töötajad olid toredad, poliitika oli jube. Väga jäik.”*
“No aga see [reeglid, protseduuri reeglid] on selleks, et sa teeks midagi. Nad peavad kontrollima.”

Tegevuses mitteosalenud noore positiivne tagasiside Töötukassa tehtavale: *“Arvan, et töötukassa teeb väga head tööd ja annab inimestele ülimalt head võimalused, et endale sobivat tööd leida ja ennast selleks vajadusel välja koolitada.”*

Kui tegevuses osalenud noortest töid väga vähesed, peamiselt vene rahvusest noored, välja negatiivse tagasiside põhjuseid, siis tegevuses mitteosalenud töid välja mitmeid konsultatsiooniprotsessi parandamise võimalusi. Nii intervjueeritute kui küsitlustes osalenute sõnul oli kriitika põhjustatud peamiselt tulenevalt konsultandi isikuomadustest või piiratud tegutsemisvabadusest ning noore vajaduste ja võimekusega mitte arvestamisest – üks noor oli rahulolematu, et konsultatsiooni aeg kulus CV sisestamisele kuigi noor saaks seda ise teha, samas kui teine noor tundis just puudust, et CV-d koos ei vaadatud-sisestatud; mitmete nii tegevuses osalenud kui mitteosalenud lapsevanemate sõnul ei arvestatud tööde pakkumisel nende öeldud lasteaia lahtiolemise aegadega ning sellest tuleneva osalise tööaja vajadusega, tunnetati konsultandi võimetust noort aidata tulenevalt konsultantidele seatud reeglitest. Eriti venekeelsete väikeste lastega noortega läbi viidud intervjuudest jäi kõlama konsultandi poolset negatiivset suhtumist, jne.

Mitmed intervjuudes osalenud ja ankeetküsitlustele vastanud nii tegevuses osalenud kui mitteosalenud noored töid välja konsultantide ebameeldiva ja suhtlemisse tõrkeid tekitava suhtumise. Toodi välja, et esmakohtumisel küsiti neilt küsimusi, nagu *“Miks tulid siia?”* ja *“Kas õppisid töötuks?”*, mis põhjustasid umbusku Töötukassa tegevusse ja vähendasid juba alguses noore enese avamise valmidust, eneseusku ja –kindlust olukorras, kus noor on alles pika vaagimise protsessi ja julguse kokku võtmise tulemusena Töötukassasse jõudnud.

Tegevuses mitteosalenud negatiivse kogemusega noored konsultandi poolse sisulise aitamise kohta: *“Nad sõltuvad väga statistikast, mitte inimestest.”*; *“Rohkem aega läheb nende [konsultatsiooniprotsessile ja töötuna arvel olemist lubavate] punktide täitmise peale, kui reaalse teenindamise peale.”*

Tegevuses mitteosalenud noored personaalsema lähenemise vajadusest konsultatsioonide käigus: *“Jaa [konsultatsioon võiks olla rohkem personaalne], nad ei abista [praegu] tegelikult ju.”* *“[Töötukassa] töötajatel peaks olema rohkem võimu, et mis nad saavad teha. Sest et jah, neil on need piirid, kus nad saavad opereerida.”* *“Töötukassa kaudu võiks esitada individuaalselt just mulle sobivaid ettevõtjaid (nt töötukassa kodulehel oleks antud programmis osaleda soovivate inimeste list ja tööandjad siis omakorda saaks anda oma jah-sõna/teha pakkumise just neile sobivale inimesele...mis tulemused Töötukassa konsultant töötule edastab, et viimane saaks ise edasi uurida, ühendust võtta).”*

Tegevuses mitteosalenud noored soovide mitteamestamise kohta konsultandi poolt: *“Ja siis kui oled näidanud töökogemust ehituses, tugevad mehed, siis nad on ikka “Äkki tahad ka ikka ehituse peale, et noo võib-olla.””* *“Ja kui ütled, et ei taha, siis topivad ikka sinna isegi kui ütled, et ei taha.”*; *“Ma rääkisin talle [konsultandile] mitmeid, iga kord, et ma ei saa minna täistöökohaga. Ja ta pataka annab mulle kätte – Palun kandideerige sinna. /.../ Ma vaatasin, täistöökohaga. Ma ei saa sinna kandideerida!”*

Tegevuses mitteosalenud noored rahulolu ja konsultandi panuse kohta: *“Konsultandid peavad rohkem aktiivselt olema. Rääkimises kliendiga rohkem uurida ja pakkuda. Muidu vastuvõtt muutub mõttetuks.”*; *“Esiteks võiks alustada Töötukassast - nimelt ei räägita paljudest võimalustest, mida saaks kasutada Töötukassa poolt. Kõik asjad peab uurima, kas sõprade ja tuttavate käest või kuskilt kolmandat kanalit pidi. /.../ Kõik toetused ja teenused jäetakse lahti seletamata.”*; *“Kasvatage töötukassa töötajate kompetentsi, pakkuge neile motivatsioonipakette, et nad ise oleksid aktiivsemad mõtlemaks koos tööotsijaga lahendusi välja, mitte et nad ainult tuimalt andmeid ei sisestaks.”*; *“Sõbralikum Töötukassa, Koostöövalmim Töötukassa, Seletav Töötukassa, Toetav Töötukassa - Need oleks märksõnad, mida iga töötu sooviks saada organisatsioonist, kes peaks töötut toetama igal võimalikul viisil, mitte kritiseerima, sildistama ning olema "jumal" ümberõppe osas.”*

Eelnevast võib järeldada, et olgugi, et tegevuses osalenute tagasiside konsultandi tööle on positiivne, jääb just nõrgemate ehk jätkuvalt töötute noorte tööturule (taas)sisenemisele aitamiseks Töötukassa konsultandi tehtav kaugeks – vajatakse individuaalsemat lähenemist ja tuntakse end lihtsamalt haavatavamana. Seega on NEET noorte abistamiseks ekspertintervjuusid ja dokumendianalüüsi kinnitavalt vajalik konsultantide poolne hoolikas ja teadlikum suhtlemine noortega ning suurem isikuomadustega arvestamine.

Arvestades koolituskomponendi vähest kasutamist tegevuses ning asjaolu, et konsultantide võimalused töölepingu järgselt noori suunata on minimaalsed, on ekspertide, tööandjate ja noorte intervjuudele tuginedes noore konkurentsivõime tõstmise huvides positiivne, et 25% koolitustel osalenud noortest (n=40) vastas ankeetküsitluses, et initsiatiiv koolitusel osalemiseks tuli mh Töötukassa konsultandilt, näidates konsultandi arvestatavat mõju koolitustel osalemisel. Tõstmaks konsultatsiooni kvaliteeti ning aitamaks enam kaasa noore konkurentsivõime tõstmisele, võiks töölepingu sõlmimise järgsesse aega koolituste soovitamise olla tavapärase protsessi osa, mida kinnitavad ka tööandjate ja ekspertide ootused (vt ptk 6.1). See on seda olulisem, et mõned noored ei oska tööle asudes siiski analüüsida oma edasiarendamise- ega karjäärivõimalusi.

Töötukassa esindajate sõnul on karjäärinõustamine üks osa noorele pakutavatest nõustamistest. Intervjuudest noortega tekkis aga hindajatel mulje, et mitte kõik noored pole karjäärispetsilisti nõustamisel käinud, vaid mõned peavad karjäärinõustamiseks ka põgusat võimalike ametikohtade üle arutlemist. Ankeetküsitluste avatud vastustes ja intervjuudes toodi nii tegevuses osalenute, mitteosalenute kui lastevanemate poolt üheks suurimaks noorte töötuse probleemi vähendamise võimaluseks aga välja vajadus pöörata enam tähelepanu karjäärinõustamisele, nii töötuna arvel olles kui juba põhi- ja keskkooli õppekavades. Olgugi, et aruteludes ja intervjuudes osalenud ning karjäärinõustamisega kokku puutunud noored olid sellega valdavalt rahul, tõstatavad neilt saadud täpsustused ning hindamise erinevates etappides saadud soovitusel karjäärinõustamise tegeliku kasutamise, karjäärinõustamise kvaliteedi ning saadud tulemuste noorte poolse analüüsivõimekuse küsimuse.

Hindamist läbivalt selgus, et nii ekspertide, tööandjate kui noorte hinnangul on töösuhte püsima jäämise huvides vajalik noorte konsultatsiooniprotsessi jätkamine teatud aja jooksul ka töölepingu sõlmimise järgselt. Tuginedes intervjuudele tegevuses osalenud ja ka mitteosalenud noortega, on eriti väiksema tugivõrgustikuga inimesed huvitatud ja ka rahul Töötukassa pakutavate nõustamisteenuste ning seminaride-töötubadega, mis võimaldavad taastada

eneseusku ja vahetada kogemusi teiste sarnases olukorras viibivate inimestega. Samas ei ole sellistes tegevustes osalemine võimalik enam töölepingu sõlmimise järgselt, kuigi teatud tuge vajaksid mitmed noored jätkuvalt, eriti kui tegemist on esimese töökohaga.

Tegevuses osalenud noor: *“Mina olin päris pikalt ikkagi Töötukassaga seotud. /.../, siis oligi selline harjumus, et sa käisid seal kohapeal, vestlesid, rääkisid, kuidas läks ja üks hetk on tööleping ja ongi läbi lõigatud kogu suhtlus. Kohtud uuesti siis kui oled jälle seal kui sul ei ole tööd ja on vaja jälle arvele võtta. Võiks olla mõned korrad kasvõi mingit tagasisidet, analüüsi, arutlemist, mis iganes.”*

Mõned noored tõid küll välja, et neile anti võimalus konsultandiga kontakteerumiseks ka töölepingu sõlmimise järgselt ehk paljuski oleneb suhtluse jätkamine tõenäoliselt ka konsultandist, tema ajagraafikust ning töökoormusest. Konsultandi initsiatiivil noore käekäigu kontrollimist aga hindamise käigus välja ei tulnud.

Hindamise käigus vesteldi ka Noorte Tugila ekspertidega, kuuldi mitmelt poolt STEP programmi positiivset tagasisidet ja külastati ka Johannes Mihkelsoni Keskust, kes viib 16-24-aastastele noortele töötutele läbi koolitust “Kuidas jõuda oma unistuste töökohani”. Arvestades, et nende kõigi puhul tõsteti esile projekti lõppemise või töölepingu sõlmimise järgse nõustamise olulisus noore tööl käimise motivatsiooni hoidmisega ning et järelnõustamine pikendab osapoolte hinnangul tööl püsimist, soovitame **kaaluda ka Töötukassa konsultantidele vastava paindliku kontakteerumise ja lepingujärgse noore nõustamise võimaluse andmist**. Alternatiiviks on noorte nõusolekul (tulenevalt andmekaitseeadusest) noorte kontaktandmete edastamine mõnele teisele **tuge pakkuvale spetsialistile või organisatsioonile**, nt Noorte Tugila, et noort nõustada, mis eeldab aga Töötukassa konsultantide tänasest paremat teadlikkust Noorte Tugila ja teiste sarnaste programmide kohta ning nimetatud organisatsioonide omavahelist tõhusamat koostööd.

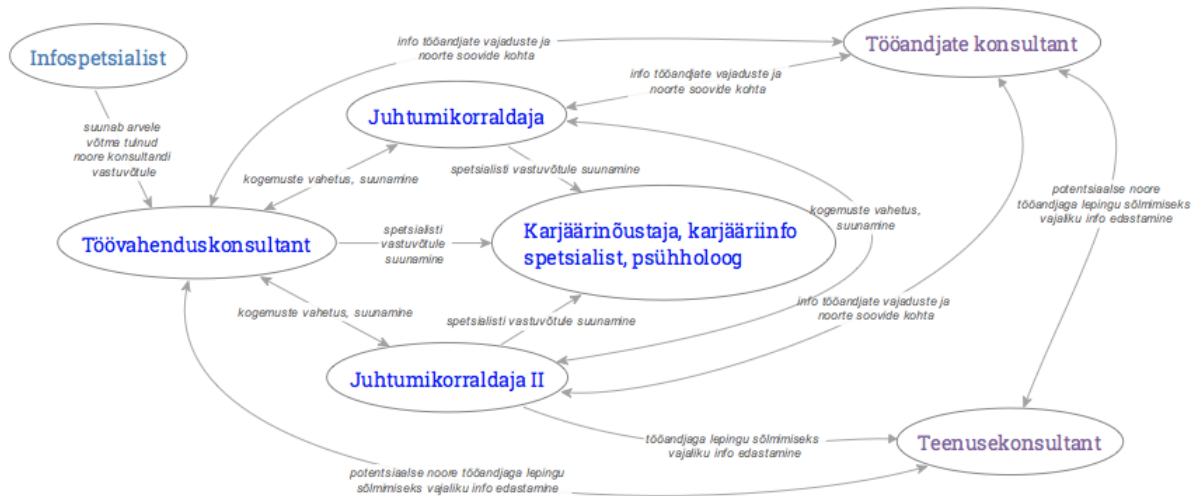
6.3 Konsultantide omavaheline koostöö ja info vahetamise protsessi kirjeldus ning hinnang sellele

Hindamisküsimus 18: Konsultantide omavaheline koostöö ja info vahetamise protsessi kirjeldus ning hinnang sellele.

Tuginedes intervjuudele Töötukassa esindajatega võib konsultantide omavahelise koostöö ja info vahetamise protsessi jagada kolmetasandiliseks, mille vahel omakorda toimub pidev koostöö (Joonis 67):

- 1) Infospetsialistide ja töövahenduskonsultantide (/juhtumikorraldajate (I)) koostöö ja infovahetus noore Töötukassasse saabumisel;
- 2) noorega tegelejate – töövahenduskonsultantide, juhtumikorraldajate, juhtumikorraldajate II, karjäärinõustajate, karjääriinfospetsialistide, psühholoogide, jne – omavaheline koostöö, sh kogemuste ja infovahetus;
- 3) noorega tegelejate ja ettevõtete tegelejate omavaheline koostöö.

Joonis 67. Konsultantide omavaheline koostöö ja infovahetuse protsess



Allikas: autori koostatud, tuginedes töökeskse nõustamise põhimõtetele ja Töötukassa esindajatega läbi viidud intervjuudele.

Noore Töötukassasse saabumisel toimub infovahetus ja koostöö peamiselt infospetsialisti ja töövahenduskonsultantide, vajadusel ka juhtumikorraldajate (II) vahel.

Tihedam koostöö toimub otse noorega tegelejate – **töövahenduskonsultantide, juhtumikorraldajate ja juhtumikorraldajate II** – vahel, kes vastavalt vajadusele ning noore soovidele suunavad noore **karjäärinõustaja, karjääriinfo spetsialisti, psühholoogi**, jne juurde. 2015. aastal kinnitatud töökeskse nõustamise põhimõtetest tulenevalt⁵¹ kutsuvad nõustajad vajadusel kokku ka “**juhtumikoosolekuid**, kus koos kolleegidega (karjäärinõustaja, karjääriinfo spetsialist, tööandjate konsultant jne) analüüsitakse klientide tööotsingute olukorda ning leitakse parimad lahendused.” Sõltuvalt Töötukassa esinduse sisereeglitest võivad juhtumikoosolekud toimuda regulaarselt – nt Tallinna ühe esinduse puhul korra nädalas – ning konsultandid ise otsustavad, kas ja millise kliendi juhtumit nad kolleegidega jagada soovivad. “Kui klient vajab töö otsimiseks spetsiifilist abi (näiteks seoses pikaajalise töötuse, vähenenud töövõime, sotsiaalsete probleemide või muude eriliste takistustega) ning võrgustiku kaasamist, suunab töövahenduskonsultant kliendi **juhtumikorraldaja või juhtumikorraldaja II** vastuvõtule.” Olgugi, et töökeskse nõustamise põhimõtted ei too otseselt välja, et töövahenduskonsultantidelt oodataks teiste valdkonnaspetsialistidega kontakteerumist, võivad lisaks juhtumikorraldajatele ka töövahenduskonsultandid küsida nõu nt Noorte Tugila spetsialistidelt, sotsiaaltöötajatelt, noore vanematelt, jne, ehk tegeleda võrgustikutööga. Sõltuvalt esindusest võib aga noorele pühendatav aeg olla liiga lühike (vt ka ptk6.2), et üldjuhul oleks võimalust nii põhjalikult erinevate osapooltega konsulteerida. Arvestades, et Töötukassa esindajate sõnul vajavad noored üldjuhul vähest nõustamist ja suunamist, **teevad töövahenduskonsultandid koostööd peamiselt siiski oma kolleegidega**. Vastavalt peatükis 6.2 toodule, näitab aga hindamine, et noored vajavad veelgi

⁵¹ Kui pole vastupidist öeldud, on käesolevas alapeatükis edaspidi kõik tsitaadid pärit 2015. aastal kinnitatud töökeskse nõustamise põhimõtete dokumendist.

enam ja personaalsemat nõustamist kui seda seni sageli saadud on ehk **vajalikum on tihedam koostöö erinevate spetsialistidega.**

Töökese nõustamise põhimõtetes eeldatakse, et **juhtumikorraldajad** ja juhtumikorraldajad II pööravad tulenevalt noore vähesest motivatsioonist või vähenenud töövõimest suuremat tähelepanu võrgustikutööle ning **juhtumikorraldajad II ka tööalase rehabilitatsiooni ja kaitstud töö teenuse pakkumisele.** “Lähtuvalt hindamise tulemustest planeerib juhtumikorraldaja tööturuteenustele suunamist ja muid töö otsimiseks või töökoha säilitamiseks vajalikke tegevusi ning suunab kliendi nendele teenustele. Kui ei ole võimalik aidata töötukassa teenustega, leiab juhtumikorraldaja sobiva teenuse ja pakkuja. **Võrgustikupartnerite** hulka võivad kuuluda kohalikud omavalitsused ja nende hallatavad sotsiaalhoolekandeadutused, erihoolekande- ja rehabilitatsiooniteenuste osutajad, puudega inimeste ühendused ning muud sotsiaalteenuseid pakkuvad organisatsioonid. Samuti teeb juhtumikorraldaja koostööd **kliendi lähivõrgustikuga.** Lähivõrgustikku võivad kuuluda kliendi pereliikmed, sugulased, sõbrad ja teised kliendile olulised inimesed.” Nii juhtumikorraldaja kui juhtumikorraldaja II “koostöö peamiseks eesmärgiks on **moodustada tugivõrgustik, mis toetaks klienti tööotsingutel või töötamisel.**” Seega on juhtumikorraldajatele antud suurem võimalus erinevate osapooltega koostööks.

Eelnevat lihtsustatult kokku võttes nõustab noort Töötukassas üldjuhul töövahenduskonsultant. Juhul, kui noor on juba pikaajsem töötu, töövahenduskonsultandil puuduvad teadmised ja oskused noort aidata ning noor vajab suuremat tugivõrgustiku kaasamist tööle saamiseks, suunatakse noor juhtumikorraldaja juurde, kellel on tulenevalt töökese nõustamise põhimõtetest ka rohkem aega noorega tegelemiseks. Juhtumikorraldaja II tegeleb üldjuhul vähenenud töövõimega noortega.

Järgmine eristatav infovahetamise ja koostöö tasand on **noorega tegelejate** – töövahenduskonsultantide, juhtumikorraldajate, juhtumikorraldajate II, karjäärinõustajate, karjääriinfospetsialistide, psühholoogide, jne – **ja tööandjate konsultantide ning teenusekonsultantide vahel** ehk vahetatakse infot noorte ootustest, otsitavast tööst, pakutavatest töökohtadest, tööandjate ootustest noortele jne. **Tööandjate konsultantide** peamiseks ülesandeks on ettevõtetele Töötukassa teenuste, sh tegevuse “Minu esimene töökoht” tutvustamine ja koostöövõimaluste tuvastamine ning noortega tegelevate konsultantidega seoses noorte ja ettevõtjate ootustega info vahetamine (vt täpsemalt ptk 6.1). Töövahenduskonsultant või juhtumikorraldaja (II) teeb teenusekonsultandiga koostööd ka siis kui noor on leidnud potentsiaalse tööandja ja on nõus Töötukassale vastavad kontaktid andma – **teenusekonsultant** võtab ühendust potentsiaalse tööandjaga, tutvustab tegevust “Minu esimene töökoht” ja selle tingimusi ning teisi Töötukassa poolt pakutavaid teenuseid (sõltuvalt noore valmidusest räägib kõigepealt noor potentsiaalsele tööandjale oma tegevusse sobivusest, teenusekonsultant helistab ja täpsustab tegevuse võimalused ning kriteeriumid üle).

Intervjuud Töötukassa esindajatega, nii keskkontori kui piirkondlike konsultantidega, kinnitasid töökese nõustamise põhimõtetes toodud – **töövahenduskonsultantide omavaheline koostöö on sõltuvalt Töötukassa esindusest ja konkreetsest konsultandist juhuslikum ning pinnapealsem, juhtumikorraldajate (I) ja juhtivkonsultantide koostöö tihedam ning kolmandaid osapooli kaasavam.** Tuginedes Töötukassa esindajatega läbiviidud intervjuudele, piisab noore aitamiseks üldjuhul kolleegidega mõtete-kogemuste vahetamisest, nii formaalselt juhtumikoosolekute raames kui

mitteformaalselt lõunapausidel, seminaridel, koolitustel ja telefoni teel. **Täiendavalt teevad konsultandid koostööd Töötukassa väliste spetsialistide ja organisatsioonidega.** Nt Jõhvi büroo juhtumikorraldajatel on tihe koostöö kohalike omavalitsuste ja nende sotsiaaltöötajatega ehk on hea ülevaade ka piirkonna noortest ning nende vajadustest ja võimalustest. Tallinnas, kus on ka teisi NEET noortele või noorte tööle aitamisele suunatud projekte, nt Jalatalla⁵², STEP⁵³, tutvustatakse üksteisele ka oma tegemisi ning jagatakse kogemusi. Üle-eestiliselt tehakse koostööd ka Noorte Tugila programmi, Rajaleidja keskuste, noortekeskuste ja koolidega – tutvustatakse üksteise tegemisi, jagatakse omavahel kogemusi ja suunatakse vajadusel noori üksteise juurde ehk nt Noorte Tugilas või Rajaleidja keskuses suunatakse tööturule sisenemiseks valmis olevad noored Töötukassasse ning Töötukassa soovib vähese töömotivatsiooniga või probleemsematel noortel nt mõne Noorte Tugila poole pöörduda.

Siiski näitasid intervjuud ekspertide ja Töötukassa esindajatega, et ühelt poolt on üksteise tegevuste teadlikkuse korral **sisuliseks koostööks veel ruumi** ning teisalt, et **mitte kõik noorte valdkonnas tegutsevad spetsialistid pole kursis erinevate organisatsioonidega projektide tegevustega** (vt täpsemalt ptk 5.1). Näiteks kui Tartu Täiskasvanute Gümnaasium, Noorte Tugila programm ja Tartumaa Töötukassa Büroo teevad omavahel koostööd, sh suunavad noori edasi noore jaoks sobivamaisse asutusse, ei olnud Tallinna Täiskasvanute Gümnaasiumi karjäärinõustaja “Minu esimene töökoht” tegevusest kuulnud ning koostöö teiste asutustega seisnes pigem muude sihtgruppide abistamises, nt erivajadusega noored. Pealegi võib teadlikkus teiste osapoolte, nt Noorte Tugila tegevusest olla liiga pinnapealne, et noorele teise organisatsiooni poole pöördumise “idee maha müüa”. Mõned eksperdid tõid ka välja, et NEET noorte tõrgetevabamaks aitamiseks on vajalik stabiilsem keskkond ning püsiv tugiisik ehk ühest organisatsioonist teise saatmine ning erinevatele võõrastele inimestele oma loo rääkimise vajadus võivad olla hirmutavad ja loobutakse abi saamisest. **Seega on vajalik sisulisem koostöö üksteisega.** Lisaks leidsid mõned eksperdid, et kuna võimalusi sama sihtrühma aitamiseks on tegelikkuses mitmeid, siis mõnes piirkonnas peetakse ennast üksteise konkurentideks ning seega ei pruugita isegi teiste organisatsioonide tegevusest teades abivajajat suunata organisatsiooni juurde, kes noort kõige paremini võiks aidata saada.

“No meil on Töötukassaga nii, et konsultandid peaksid siis küsima NEET noore käest, et kas ta sooviks, et Tugila töötaja, näiteks mina, võtab ühendust temaga. Ja ütlen ausalt, et see ei toimi. Meil on ikkagi väga vähe noori tulnud sellega. Meie oleme palju sinna suunanud, aga pigem ongi küsimus, et kuidas suudab see konsultant niiöelda... nii on kole sõna, aga võib-olla seda maha müüa. Mina näen, et see [Noorte Tugila programm] toimib, aga tema niivõrd mitte [ei näe programmis osalemise kasu]. Ja kui /.../ [Töötukassa konsultant] näeb, et ta [noor] on selline sihtrühm, [kes] kuuluks ka Tugila alla [või Noorte Tugila teda aidata saaks], siis võib-olla jõuaks ta paremini ka selliste ettevõtete juurde tööle [kes on võimelised talle esimest töökohta ja vajalikku tuge pakkuma].”

Kokkuvõtvalt võib öelda, et ekspertide ja ka Töötukassa esindajate sõnul tehakse koostööd erinevate osapooltega ning tegeletakse koostöö sisulisemaks muutmisega, eelkõige just NEET

⁵² Vaata lähemalt: <http://www.tallinn.ee/est/noortecinfo/Jalatalla-programm>

⁵³ Vaata lähemalt: www.step.ee

noorte suunal. Hindamine näitas, et arvestades NEET noorte tausta võib noore abistamiseks olla vajalik nt konsultatsioonile Noorte Tugila spetsialisti kaasamine, valdkonnaspetsiifiliste kogemuste vahetamiseks ja noore poolse korduva enese tausta rääkimise vältimiseks spetsialistide omavaheline koostöö ning infovahetus enne NEET noore Töötukassasse minekut, jne. Ka Töötukassa esindajate seas oli neid, kes tunnetasid, et nt Noorte Tugila programmiga võiks koostöö sisulisem olla, kuid tulenevalt mh andmekaitse nõuetest, on see raskendatud. Noortega läbi viidud intervjuudele ja rühmaaruteludele tuginedes jääb sõltuvalt konsultandist vajaka ka kolleegidelt nõu küsimine, kolleegide (nt psühholoogi) poole suunamine, koostöös kolleegidega koolitusvajaduse täpsustamine jne – vaata lähemalt ka ptk 6.2..

7 Tegevuse võimalik laiendamine

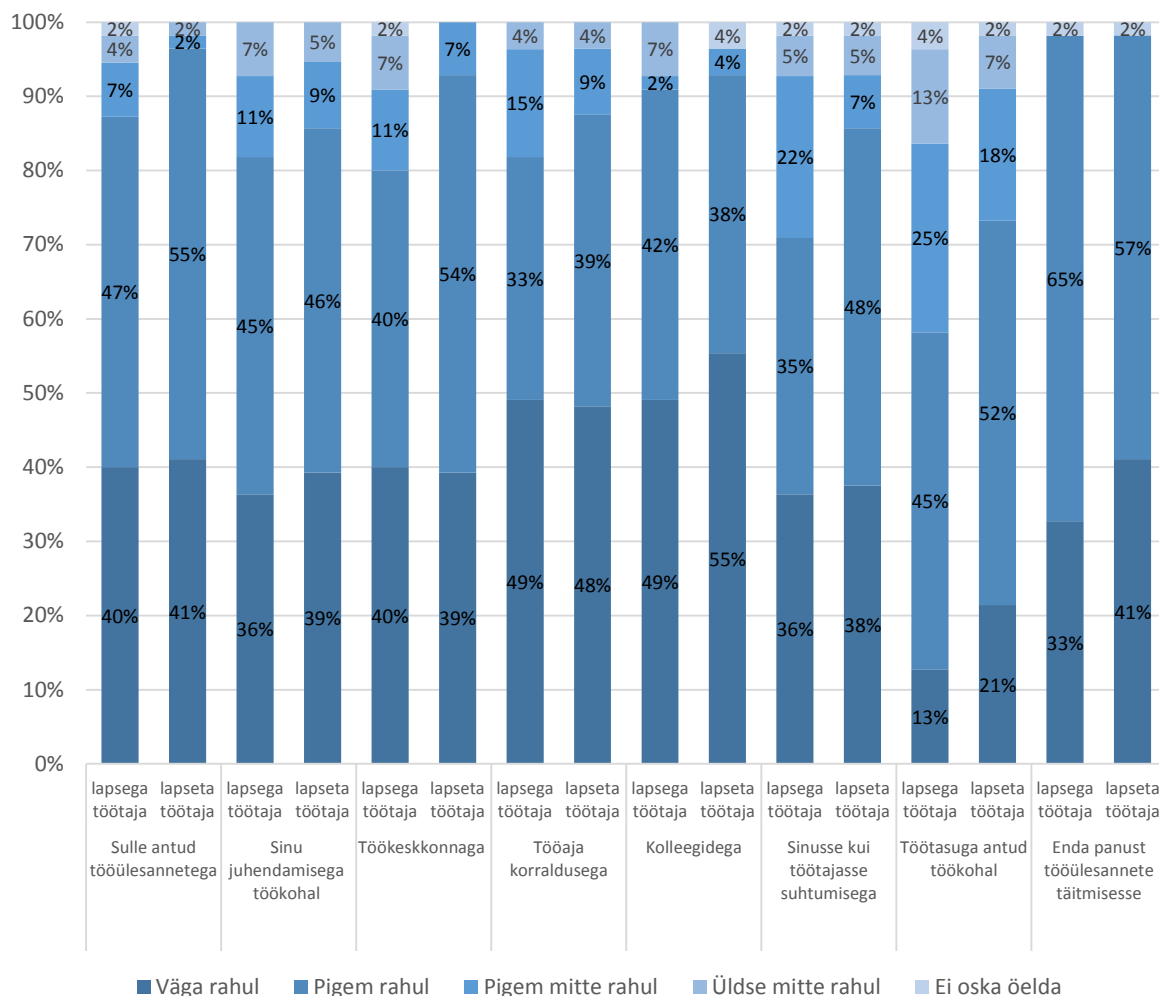
Hindamisküsimus 4: Milline on hindamise läbiviija hinnang tegevuse laiendamise asjakohasuse kohta mittetöötavatele vanematele sihtrühmale, kellel on kuni 8-aastane laps/lapsed? Eeldusel, et selle sihtrühma tööturutakistused on läbi analüüsitud ja võrreldud noorte sihtrühma tööturu takistustega, tegevuse hindamise tulemustega ning rahvusvahelise praktika kogemusega.

Käesolevas vahehindamise aruandes on läbivalt hindamisküsimuste lõikes analüüsitud ka lapsega ning lapseta tegevuses “Minu esimene töökoht” osalenud noorte ja tegevuses mitteosalenud töötute, kellel on kuni 8-aastane laps, võimalikke erisusi. Selle tulemusena antakse hinnang, kas tegevuse laiendamine mittetöötavate vanemate sihtrühmale, kellel on kuni 8-aastane laps, on asjakohane. Tegevuse laiendamine tähendaks seega **vastavas vanuses lapse olemasolu korral vanusepiiri kaotamist tegevusse sisenejal.**

Järgnevalt on esitatud käesolevas hindamises ilmnunud peamised spetsiifilised erisused, mis tulenevad kuni 8-aastase lapse olemasolust.

- Ankeetküsitluse vastustele tuginedes ei ole tegevuse “Minu esimene töökoht” kaudu tööle minemise põhjused otseselt seotud väikeste laste olemasoluga osaleja perekonnas, st tegevusse sisenemise põhjused olid nii lastega kui lasteta vastajate seas peamiselt samad, erinedes veidi vaid kahe põhjuse osas. Kuni 8-aastaste lastega lapsevanemate jaoks oli 7 protsendipunkti võrra olulisem kindla 2-aastase töölepingu olemasolu, mis näitab, et lapsevanemad otsivad stabiilset töösuhet. Lisaks ilmnis 11 protsendipunktiline erisus selle osas, kas ollakse valmis vastu võtma pea igasugust tööd – lapsevanemad on võrreldes lasteta töötutega töökoha osas enam valivad (vt ptk 4).
- Tegevuses osalenud noortele suunatud ankeetküsitlus näitas, et lapsevanemad on võrreldes lasteta noortega sagedamini varasemalt töötanud, kuid sagedasemalt on töökogemus saadud praktika või pikaajase ajaperioodi vältel (vt ptk 4.1). Seega õigustab ennast paindlikum lähenemine varasema töökogemuse kriteeriumile.
- Ankeetküsitluse andmetel on lastega töötajad lasteta töötajatega võrreldes kõikides oma töösuhet puudutavate aspektide osas rahulolematumad (Joonis 68). **Suuremad erisused ilmnevad tajutava suhtumise osas tööandja poolt ning saadava töötasu osas.** Nimelt on ankeetküsitluse andmetel lapsega töötajad võrreldes lapseta töötajatega tajunud tööandja poolt veidi negatiivsemat suhtumist endasse kui töötajasse – kui lasteta töötajad olid endasse suhtumisega väga või pigem rahul 86% juhtudel, oli lapsevanematel see nii 71% kordadel (erinevus 15 protsendipunkti) (vt täpsemalt Joonis 68 ning ptk 5.3.1). Samuti on tegevuses osalenud lapsevanematest noored rahulolematumad oma palga suhtes – oma töötasuga olid mitte või pigem mitte rahul 38% kuni 8-aastase lapse vanematest, samal ajal kui lasteta töötajate seas oli rahulolematuid 25%. Rahulolematuks teevad tegevuses osalenud kuni 8-aastase lapse vanemaid ka töökeskkond ning tööaja korraldus (Joonis 68). See annab kinnitust, et lapsevanemad vajavad tööturule sisenemiseks ja püsimiseks paindlikumat lähenemist, mis vastaks nende vajadustele lapsevanemana.

Joonis 68. Kui rahul oled/olid... (% , tegevuses osalenud lapsega noored n=55, tegevuses osalenud lasteta noored n=56)



Tegevuse laiendamisel tuleb silmas pidada **nii paindlike töövormide ja -aegade võimalikkuse tagamist kui ka lastehoiu kasutamise kaasaaitamist**, mis on üheskoos olulised põhjused, miks lapsevanematel on tööturule (taas)sisenemine raskendatud. See nähtus ka kuni 8-aastase lapse vanemate poolt ankeetküsitluses välja toodud vastustest peamise takistuste kohta tööturule sisenemisel, mis näitavad, et sõltumata vanusest on takistused tööturule sisenemisel otseselt seotud lapsevanema kohustuste täitmisega (vt ka Tabel 6):

- tegevuses osalenud lapsevanemate jaoks (n=53) on tööturule sisenemiseks olulisemad takistused sobiliku tööaja puudumine (24%), ebapiisava palga pakkumine (15%), vähene töökogemus (13%) ning laste või teiste pereliikmete eest hoolitsemine (13%);
- tegevuses mitteosalenud kuni 29-aastaste töötute lapsevanemate jaoks (n=96) on takistuseks peamiselt sobiva tööaja puudumine (31%), puudulik eesti keele oskus (13%) ning laste või pereliikmete eest hoolitsemine (9%);
- tegevuses mitteosalenud üle 29-aastaste töötute lapsevanemate jaoks (n=190) on takistuseks sobiliku tööajaga töö puudumine (20%), vastaja jaoks huvitava töö

puudumine (14%), ebapiisava palga pakkumine (14%) ning laste või pereliikmete eest hoolitsemine (13%).

Kuigi tegevusse sisenemisel olulisi erinevusi põhjustes lasteta ja lastega noorte vahel ei ilmnenud, saab tööturule sisenemise takistuste osas eristada põhjuseid, mis on lastega sihtgrupi jaoks märkimisväärselt olulisemad. Kõige teravamalt puudutab see sobiliku tööaja puudumist. Seda kinnitasid ka erinevate osapooltega hindamise raames läbi viidud intervjuud.

Tabel 6. Milline nimetatud takistustest on Sinu arvates/jaoks kõige olulisem? (% tegevuses mitteosalenud, lapsega üle 29-aastane n=190, tegevuses mitteosalenud, lapseta kuni 29-aastane n=211, tegevuses mitteosalenud, lapsega kuni 29-aastane n=96, tegevuses osalenud, lapseta n=49, tegevuses osalenud, lapsega n=53, lapsega vastajad kokku n=339, lapseta vastajad kokku n=260)⁵⁴

	Tegevuses osalenud, lapsega	Tegevuses osalenud, lapseta	Tegevuses mitteosalenud, lapsega kuni 29-aastane	Tegevuses mitteosalenud, lapseta kuni 29-aastane	Tegevuses mitteosalenud, lapsega üle 29-aastane	Lapsega vastajad kokku	Lapseta vastajad kokku
minule sobiliku tööajaga töö puudumine	24,5%	4,1%	31,3%	6,2%	20,0%	25,3%	5,1%
minu töökogemus/oskused ei vasta tööandja vajadustele	13,2%	16,3%	7,3%	18,0%	8,4%	9,6%	17,2%
minu jaoks huvitava töö puudumine	3,8%	16,3%	2,1%	21,8%	14,2%	6,7%	19,1%
ebapiisava palga pakkumine	15,1%	10,2%	4,2%	10,4%	14,2%	11,2%	10,3%
töö ja elukoha asukohaga seotud transpordiprobleemid	9,4%	16,3%	8,3%	6,2%	8,9%	8,9%	11,2%
laste või pereliikmete eest hoolitsemine	13,2%	0,0%	9,4%	0,0%	12,6%	11,7%	0%
puudulik eesti keele oskus	0,0%	4,1%	13,5%	10,9%	5,3%		
minu tervisest tulenevad takistused	1,9%	12,2%	4,2%	9,5%	3,2%	3,1%	10,9%
minu pooleliolevad/plaanitavad õpingud	3,8%	8,2%	3,1%	7,6%	0,5%	2,5%	7,9%
rasedus, sünnitus- või lapsehoolduspuhkus	11,3%	0,0%	7,3%	0,5%	1,6%	6,7%	0,2%

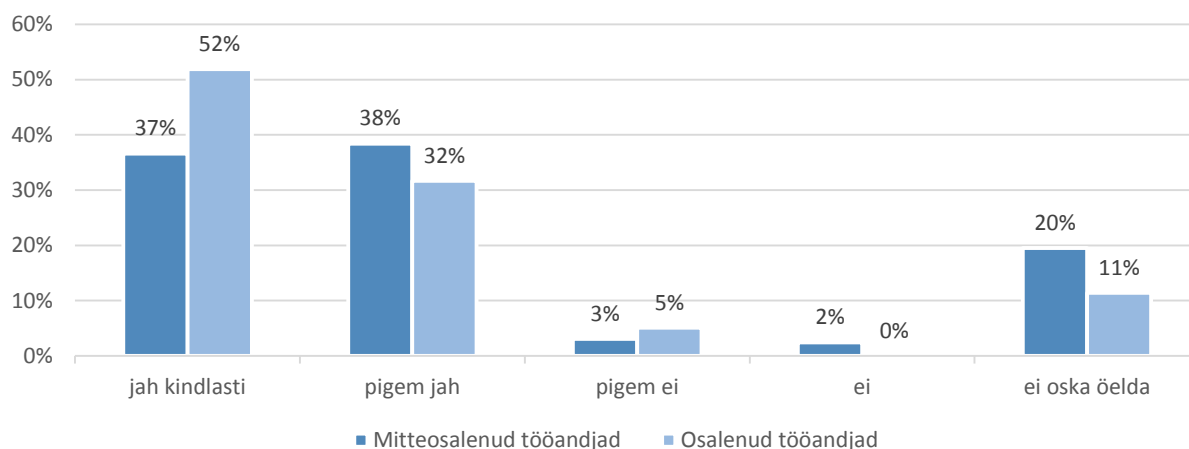
⁵⁴Tabelis ei ole esitatud osakaale järgmiste vastusevariantide puhul: "takistusi ei ole olnud", "ajateenistus", "sotsiaalse võrgustiku puudumine", "minu hobi(de)ga tegelemine", "puudulik inglise keele oskus", "tööandja ei paku tööle sisse clamist toetavaid tegevusi (nt juhendaja, mentor, sisseclamisprogramm vms) ning "puudulik vene keele oskus, kuna nende variantide puhul oli vastanute oskaal kõikide gruppide lõikes vähem kui 2,5%.

kaugtöö võimaluse puudumine	0,0%	4,1%	1,0%	0,9%	3,7%	1,6%	2,5%
lapsehoiu võimaluste puudumine	1,9%	0,0%	6,3%	0,0%	1,1%	3,1%	0%
muu takistus	1,9%	2,0%	0,0%	3,3%	1,6%	1,2%	2,7%

Arvesse tuleb võtta, et lastega vanemate puhul oleks rõhk **naiste tööhõivesse tagasipöördumise toetamisel**, kuna naistel on suurem osa lapsekasvatamise koormusest ning tööturult pikalt eemal olemine mõjutab nende positsiooni ja konkurentsivõimelisust. Intervjuudele tuginedes on sobiliku tööajaga töö puudumise takistuse leevendamiseks **taskukohaste lapsehoiukohtade lisandumine ja kättesaadavuse parandamine keske tähtsusega**. Hindamise kohaselt oli see üks olulistest põhjustest, mis takistas naistest lapsevanematel tööturule siseneda (vt ka ptk 2). Näiteks laste või teiste pereliikmete eest hoolitsemine oli tööle minemise takistuseks tegevuses mitteosalenud üle 29-aastaste naiste puhul enam kui pooltele (51%), samal ajal kui sama kategooria meeste jaoks oli see takistuseks vaid 12% jaoks. Sooline erisus tuleneb naiste positsioonist Eesti ühiskonnas – st kui üks vanematest peab lapsega koju jääma, teeb seda tõenäoliselt naine (vt ka ptk 2.2). NEET noorte seas on lapsevanema kohustustega seotud noori üle 40%, mis kinnitab omakorda, et noorte lapsevanemate ühiskonda tagasitoomiseks on vaja arvestada senisest enam nende spetsiifilisi vajadusi.

Teisalt peab arvestama **tööandja vajadustega** ja pakkuma ka neile igakülgset tuge, et toime tulla uue töötaja koolitamise, töölevõtmise ja muude vajaduste katmisega (lastehoid jms). Kolmveerand ankeetküsitlusele vastanud tegevuses mitteosalenud tööandjatest leidis, et tööandjad vajaksid senisest enam soodustatud tingimustega teenuseid ja toetusi, et tööle võtta (pikaajaliselt) töötuid kuni 8-aastase lapse vanemaid (Joonis 69). See kinnitab, et **olemasolevad teenused ja toetused ei toeta piisavalt tööandjaid väikese lapse vanemate värbamisel**.

Joonis 69. Kas Teie hinnangul vajavad Tööandjad tänasest enam soodustatud tingimustega teenuseid/toetusi (pikaajaliselt) töötute väikelastega (kuni 8-aastased lapsed) vanemate tööle võtmiseks? (%; tegevuses mitteosalenud tööandjad n=164, tegevuses osalenud tööandjad n=79)



Ankeetküsitluse andmetel suurendaks kõige enam tööandjate huvi palgata töötuid väikelaste vanemaid sellega seonduvad tööjõumaksude soodustused (Tabel 7). Samuti leiab ligikaudu kaks kolmandikku (42%) mitteosalenud ning ligikaudu pool (53%) osalenud tööandjatest, et abi oleks väljaõppe kulude hüvitamisest kuni esimese 2 tööaasta jooksul ning 38% mitteosalenute ning lausa 73% tegevuses osalenud tööandjate jaoks on oluline esimesel aastal makstav palgatoetus, mis näitab, et ka veel seni tegevuses mitteosalenud tööandjate jaoks on tegevuse "Minu esimene töökoht" makstavad palga- ja koolitustoetused oluliseks motivaatoriks antud sihtgrupi palkamiseks (Tabel 7).

Tabel 7. Millised riigipoolsed tegevused võiksid suurendada Teie kui tööandja huvi palgata töötuid väikelaste (kuni 8-aastased) vanemaid? (tegevuses mitteosalenud tööandjad, n=168, tegevuses osalenud tööandjad n=79)

Tegevus	%	
	Mitteosalenud tööandjad	Osalenud tööandjad
Tööjõumaksude soodustused (nt osajaga töö korral)	61%	79%
Väljaõppe kulude hüvitamine kuni esimese 2 tööaasta jooksul	42%	53%
Palgatoetus kuni 1 aasta (sõltumata töötü vanusest) selle sihtgrupi töölevõtmiseks	39%	73%
Tugi väikelapsega vanemale lapsehoiuvõimaluste pakkumiseks/või kompenseerimiseks	26%	49%
Rahaline või muu tugi Tööandjale väikelapse vanemale asendaja võimaldamiseks	23%	33%
Palgatoetus kuni 6 kuud (sõltumata töötü vanusest) selle sihtgrupi töölevõtmiseks	12%	8%
Muu	4%	3%
Riigipoolseid teenuseid/toetusi ei ole vaja	4%	0%

Lisaks eelpool esitatud toetusliikidele tuleb **tähelepanu pöörata ka tööandjate võimalikele eelarvamustele** – dokumendianalüüsist kajasid läbi eeldatavad raskused ühelt poolt nii noorte töölevõtmisel, kuna nad vajavad rohkem tähelepanu ega oma kõiki vajalikke oskusi, teiselt poolt ka lastega vanemate töölevõtmisel, kuna töö- ja eraelu sidumine võib nende arvates vähendada tööle pühendumist.

Nii dokumendianalüüsist toodud teiste riikide praktikad kui ka hindamise raames erinevate osapooltega läbiviidud intervjuud näitasid, et lapsevanemaid on vaja teataval määral positiivselt diskrimineerida, et neil oleks samal ajal võimalik oma perekondlikke kohustusi täita. Järgnevalt on esitatud konkreetsed soovitusel, mida tegevuse paindlikumaks muutmisel silmas tuleks pidada just kuni 8-aastaste lapse vanemate seisukohast lähtuvalt:

- Hindamise raames kogutud andmed intervjuudest ja ankeetküsitlusest kinnitasid **dokumendianalüüsist toodud, et naiste palgaootus on väiksem just peamiselt lapsesaamiseas** (vt ptk 5.3.2). Sealjuures ei eristu naiste rahulolematust oma palga

suhtes, mis näitab, et naised on omaks võtnud, et neil on madalam konkurentsivõime tööturule naasmisel. See näitab, et Töötukassa konsultatsioonil tuleks ühelt poolt **osade noorte puhul tegeleda ootuste vähendamisega, selgitades, et esimesel töökohal on ebarealistlik saada väga kõrget töötasu, tuleks teiste noorte puhul tegeleda ootuste tõstmisega, ehk viia noored (naised) kurssi valdkonnas makstavate palkadega ning julgustama neid omale väärilist palka küsima.**

- Et senisest paremini aidata töötuid lapsevanemaid tööturule (taas)siseneda, võiks Soome ja Rootsi näitel (vt ptk 2.3.2) **lastehoiutasu sõltuda perekonna sissetulekust.** Sealjuures võiks Walesi eeskujul **hüvitada** senisele töötule lapsevanemale või mitteaktiivsele lapsevanemale **enne tööle asumist esimese 2-4 nädala lasteaiatasu,** et vanem saaks last lasteaias käimisega harjutada. Madal palk ja kõrge lastehoiutasu on peamised faktorid laste vaesuse tekkimiseks, kuid sellised erisused aitaks lapsevanematel muretumalt lastehoiuteenuseid kasutada ning ise uuel töökohal sisseelamisele ja tööl käimisele keskenduda.
- Soome ja Rootsi näitel võiks **võimaldada tuludeklaratsioonist maha arvestada tööl käimiseks kulunud transpordikulud,** seda eriti neis Eesti (maa)piirkondades, kus ühistranspordiühendus on väga kehv ning selle asemel tuleb isiklikku autot kasutada. See oleks ka üheks võimaluseks tõsta regionaalarengu kui läbiva teemaga arvestamist tööturuteenuste elluviimisel.
- Üheks suureks piiranguks on tööandjate jaoks ka sotsiaalmaksu minimaalne kohustus, mis ei soodusta osaajaga madalapalgaliste töötajate palkamist. Tööandjate esindajate hinnangul **suurendaks sotsiaalmaksu minimaalse kohustuse puhul tegeliku töökoormuse arvestamine noorte ja lastevanemate palkamist.** Seda kinnitavad ka ankeetküsitluses osalenud tööandjate küsitluse vastused – 78% tegevuses osalenud tööandjatest (n=79) ning 61% tegevuses mitteosalenud tööandjatest (n=164) vastas, et tööjõumaksude soodustused (nt osaajaga töö korral) suurendaksid nende huvi palgata töötuid väikelaste vanemaid. See aitaks senisest enamatel lapsevanematel osaajaga tööle minna ent samal ajal aitaks tööandjal leida vajalikud lahendused, mis nii lapsevanemat kui tööandjat ennast toetsuksid.
- Hindamise käigus selgus, et osadel tööandjatel on lastega töötajatega märkimisväärsed probleemid, mis tulenevad peamiselt töötaja puuduvast tugisüsteemist - kui laps haigestub, peab töötaja ise lapsega koju jääma. Soome näitel võiks kasutusele võtta nõ **akuutse lapsehoiuteenuse,** mis on töötajale/tööandjale maksuvaba (vt täpsemalt ptk 2.3.2). See vähendab tööandjale tekkivat kahju, mis tekib kui väikese lapse vanem peab ootamatult lastega koju jääma ning ei saa oma tööd teha. Ankeetküsitlusele vastanud tegevuses mitteosalenud tööandjatest pidas ligikaudu veerand vajalikuks rahalise või muud laadi toe olemasolu, mis võimaldaks väikese lapse vanemat vajadusel asendada (Tabel 7).
- **Tööandjatele tuleks senisest enam tutvustada töö- ja pereelu ühildada aitavaid meetodeid.** Dokumendianalüüsi kohaselt on selline lähenemine tavapärasem pigem uuema põlvkonna juhtide seas ning ka noortega läbi viidud intervjuud näitasid, et erinevates asutustes esineb erinevat suhtumist lapsega seotud kohustuste täitmiseks. Sellega seonduvalt **tuleks senisest nähtavamalt tunnustada tööandjaid, kes on**

peresõbraliku lähenemisega, sh tutvustada laiemalt näiteks Peresõbraliku tööandja märgist.

- Samuti selgus, et ka Töötukassa konsultantidele tuleks senisest enam rõhku panna **personaalsemale lähenemisele lapsevanematest klientide puhul**. Näiteks tegevuses mitteosalenud lapsevanemate puhul oli oluliseks takistuseks sobiliku tööajaga töö puudumine. Noortega läbi viidud intervjuudest selgus mitmel korral, et Töötukassa konsultant ei võtnud arvesse lapsevanema soovi käia tööl osajaga ning edastas talle järjekindlalt täistööajaga töötamist nõudvaid tööpakkumisi.
- Kuni 8-aastaste laste vanematele tuleks võimaldada **paremat ligipääsu töö- ja pereelu ühitamisega seotud vestlusringidele ja lapsevanemate tugigruppidele**, et parandada noore lapse vanema toimetulekut uue rollijaotusega, st kui lapsepuhkusele jäädes oli kõige olulisem keskendumiskoht laps, siis tuleb tööle asumise järgselt ennast jagada töö ja lapse vahel. Lapsevanemate gruppide raames saaks muuhulgas ka tutvustada tegevust “Minu esimene töökoht”, et tööd otsiv noor teaks, et tegevuse raames tööle minemiseks võiks ka tema antud võimalust kasutada.
- Pakkuda tuleks paindlikumat lähenemist ka Töötukassa poolse **lapsehoiuteenuse hüvitise kasutamiseks** “Minu esimene töökoht” raames läbitavate koolituste ajal. Hetkel pakub Töötukassa hooldusteenuste kulude hüvitamist kuni kolm kuud tööle asumisest, kuid see ei ole lühikesest ajalisest piirangust tulenevalt lastevanemate vajadustele vastav ning võiks olla pikendatud tegevuses “Minu esimene töökoht” osalemise ajale.
- Hindamist läbivalt tuli NEET noorte tööle aitamise ühe võimalusena välja **vajadus paindlikuma tööaja järgi, sh alaealiste ja lastevanemate tööle palkamisel ning tööeluga kohanemisel**. Ankeetküsitluse andmetel oli kuni 8-aastase lapsega vastajate jaoks sõltumata vanusest ning sellest, kas tegevuses oli osaletud või mitte sobiva tööaja puudumine üheks peamiseks takistuseks töö leidmisel ning sama selgus ka intervjuudes osalenud noorte lapsevanemate intervjuudest.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et vahehindamisele tuginedes ja arvestades, et kui tegevuses osalenute seas on juba praegu arvestataval hulgal väikelastega vanemaid⁵⁵ ja samuti on neid potentsiaalse tegevuse sihtrühma seas (sh NEET noored), on asjakohane kuni 8-aastase lapsega töötuid vanemaid arvestada tegevuse olulise sihtgrupina.

- Tervikuna tuleb tegevust “Minu esimene töökoht” ja ka muid olemasolevaid tööturuteenuseid senisest paremini ka lapsevanemate sihtgrupile suunata, et nad ennast sihtgrupina ära tunneksid.
- Tegevuse “Minu esimene töökoht” tervikuna paindlikumaks muutumine (vt ptk 4) toob juba automaatselt kaasa ka selle, et tegevus vastab rohkemate lapsevanemate vajadustele.

⁵⁵ Seireandmetes ei koguta andmeid lapsevanemate löikes, mis ei võimalda näidata senist lapsevanemate osakaalu tegevuses osalenute seas, ent ankeetküsitlusele vastanutest olid 50% kuni 8-aastase lapse vanemad, neist 82% naissoost, millest võib järeldada, et tegevuses osaleb juba praegu arvestataval hulgal väikeste laste vanemaid.

- Tegevuses “Minu esimene töökoht” on põhjendatud juhtudel väikelapse olemasolul soovitatav töötu puhul lähtuda eelkõige väikelapse olemasolust perekonnas mitte niivõrd sihtgrupi liikme vanusest, seda eelkõige, kui muud tegevuse jaoks olulised kriteeriumid on täidetud (eelkõige pikaajaline töötustaatus või pikaajalise mitteaktiivsuse staatuse puhul vajalik järgnev kontakt Töötukassaga või muude nõustamisega tegelevate organisatsioonidega).
- Sarnaselt NEET noortele vajavad ka pikaajaliselt töötud olnud väikelastega vanemad enam individuaalset lähenemist ja nõustamist, et olla võimeline tööturule edukamalt (taas)siseneda.

Kokkuvõte ja soovitused

Noorte tööturule (taas)sisenemisele kaasaaitamiseks on EL liikmesriigid kinnitanud noortegarantii põhimõtte ja töötanud välja erinevaid tegevusi selle rakendamiseks. Eestis on üheks vastavaks tegevuseks Töötukassa rakendatav “Minu esimene töökoht”, millega toetatakse palgatoetuse ja koolitushüvitiste abil vähese töökogemuse, erialase hariduseta ja vähemalt neli kuud Töötukassas arvel olnud 17-29-aastaste noorte palkamist.

Tegevuse rakendamist alustati 2015. aastal, mil sõlmiti tööandjatega 212 palgatoetuse lepingut ja hüvitati 17 noore koolituskulu. Samas oli 2015. aasta toetusesaajate prognoos 500. Perioodil 2014-2020 oli planeeritud rakendada toetust 3795 noorele, kuid praegune praktika näitab, et tegevusse siseneb oodatust ligi poole vähem noori. Käesoleva vahehindamise eesmärk oli teada saada põhjused, miks tegevus ei ole kavandatud mahus käivitunud, kas ja mil moel seda muuta ning kas on põhjendatud sarnase toetusmehhanismi laiendamine mittetöötavate lastevanemate sihtrühmale. Selleks hinnati dokumendianalüüsi, intervjuude, ankeetküsitluste ja fookusgrupiarutelude ning telefoniintervjuude põhjal tegevuse “Minu esimene töökoht” kriteeriume, vaadati noorte ja tööandjate teadlikkust tegevusest, NEET noorteni jõudmise võimalusi, tööandjate ja noorte hinnanguid töösuhtele ning nii tööandjate kui noorte konsultatsiooniprotsesse Töötukassas.

Vahehindamine näitas, et tegevuse eesmärk on vähese töökogemuse ja erialase hariduseta noorte tööturule (taas)sisenemiseks asjakohane, lihtsustades noortel töökogemuse saamist ning motiveerides tööandjaid värbamisel eelistama vähese töökogemuse ja erialase hariduseta noort. Dokumendianalüüs ja teiste riikide praktikad kinnitavad samuti, et palgatoetus koos toetava täiendõppevõimalusega on noorte tööturule aitamisel oluline, tõstatades eriti koolituskomponendi osatähtsuse sellises meetmes. Olgugi, et võrreldes tegevuse “Minu esimene töökoht” planeerimise ajaga on täna töötute noorte hulk Eestis kuue protsendipunkti võrra väiksem, viitab oodatust peaaegu poole väiksem noorte osalus tegevuses siiski ka teatud vajakajäämistele programmi ülesehituses ja/või selle rakendamises. Seda kinnitas ka vahehindamine.

Vahemikus 01.01.2015-30.09.2016 on tegevuse “Minu esimene töökoht” abil **tööle asunud 500 korda, 499 inimese poolt**. Seireandmetel on tegevuses osalenutest 64% kuni 24-aastased, osalenutest 53% on naised ja enim osalenuid on Ida-Virumaalt (22%) ning Harjumaalt (14%). Tegevuses osalenute **eeldatav brutokuutasu oli seireandmetel 1,5-2 kordne miinimumpalk ehk keskmiselt 810 eurot**, olles võrdlemisi kõrge, arvestades, et tegemist on sihtgrupiga, kellel puudub erialane haridus ning töökogemus. Ankeetküsitluse tulemuste kohaselt on tegevuse abil tööle rakendunud naiste palk oluliselt madalam kui meestel, kusjuures küsitlus- ega Töötukassa poolt edastatud andmete järgi vanusegruppide vahel olulisi erinevusi palgas ei ole. Asjaolu, et tegevuses osalenud ja ankeetküsitlusele vastanud noortest märkis enda tegelikuks brutopalgaks 40% miinimumpalga ehk kuni 430 eurot kuus, samas kui Töötukassa järgi oleks pidanud eeldatav brutopalk olema nii väike vaid 9% noortest, viitab vajadusele olla ettevaatlik tegevuse kohta kogutavate andmete tõlgendamisel ning soovitatav on palgaandmeid täpsustada reaalse väljamaksete alusel kogutava infoga. Seireandmete analüüsil selgus ka, et tegevuse katkestajad on Töötukassa poolt defineeritud palgatoetuse maksmise perioodil katkestajatena, mitte aga tegevuse kestust tervikuna arvestades (eeldatud vähemalt 2-aastane töötamise periood). Kuigi Töötukassa jälgib tegevuse katkestamist ka pärast palgatoetuse

maksmise lõppu, ei olnud see hindamise läbiviijale seireandmetes tuvastatav. Seega viitab vahehindamine **seireandmete ning nendega seotud lisaväljavõtete täpsustamise vajadusele, et tulevikus selle pinnalt täpsemaid järeldusi teha**. Näiteks on soovitatav lisada võimalusel ka tegelikud palgaandmed, mis on väljavõetavad palgatoetuslepinguga seonduvatest maksetest tööandjale. Samuti viitab see vajadusele jätkata teatava perioodi jooksul kontakti tööle saanud noorega ning koguda ka tegevuse katkestamise kohta infot eriosapooltelt kokkulepitud ühtsetel alustel.

Tegevuses “Minu esimene töökoht” osalenutest on **30.09.2016 seisuga osalenud koolitustel vaid 6% noortest**. 32 noort osales kokku 54-l Töötukassa poolt hüvitatud koolitusel, kusjuures enim osalesid koolitustel Ida-Virumaa ja Harjumaa noored. Sooliselt olid seireandmete ja ankeetküsitluse kohaselt nii koolitusvõimaluse kasutamise kui mitte ühelgi koolitusel osalemise osakaalud naiste ja meeste puhul suhteliselt sarnased. Küll aga olid ankeetküsitlusele tuginedes naised aktiivsemad korduvalt koolitustel osalejad - naistest osales 21%, meestest 10% kolmel või enamal koolitusel. Koolitustel osalemise aktiivsus näitab ka võimalikku keelebarjääri (eestlaste seas on 16 protsendipunkti võrra vähem neid, kes pole ühelgi koolitusel osalenud) ning koolitustel osalemise positiivset seost töölepingu püsimisega (koolitustel osalenutest on 11 protsendipunkti võrra vähemad töölepingu lõpetanud). Arvestades, et kõige rohkem tegevuses osalenud tööandjaid töötab kaubanduse, teenuste, ehituse ja hotellindusega seotud valdkondades, on ootuspärane, et Töötukassa andmete kohaselt toimus enim koolitusi turismi, toitlustuse ja teeninduse (17) ning transpordi, merenduse ja logistika (13) valdkondades. **Keskmine hüvitatav koolituskulu oli Töötukassa seireandmetel 530 eurot**, erinedes maakonniti 83-1038 euron.

Tegevuse “Minu esimene töökoht” võimalusi on noorte palkamiseks kasutanud **452 tööandjat**, kusjuures **kaheksa neist on palganud 3-4 töötajat**. Enim tööandjaid on olnud Harjumaalt ja Ida-Virumaalt. Majandussektoritest on enim esindatud kaubandus, teenused ja ehitus ning ehitusmaterjalide tootmine viidates pigem vähesemaid oskuseid eeldavatele töökohtadele. Äriregistri andmetel oli keskmine müügitulu ettevõtte kohta 5 381 103 eurot ja **mediaanmüügitulu 207 560 eurot ning keskmine töötajate arv tööandja kohta 59 töötajat**, kusjuures **mediaantöötajate arvuks on 6 inimest**, näidates, et kui üksikud suurettevõtted välja arvata, kasutavad tegevuse võimalusi pigem väikeettevõtted.

Vaadates “Minu esimene töökoht” **töösuhete püsivust**, selgub seireandmetest seisuga 30.09.2016, et **tänaseks on tegevuses katkestajaid 34%**. Ankeetküsitluses vastas 43% (n=111) tegevuses osalenud noortest ja 32% (n=87) tegevuses osalenud tööandjatest, et “Minu esimene töökoht” tegevuse töösuhe on tänaseks lõppenud. Peamised katkestamise põhjused tulenesid noortel majanduslikest põhjustest (tööl käimine ei tasunud rahaliselt ära 55% vastanutest, lisandusid täiendavad ptk 5.3.3 kajastatud majanduslikud põhjused) ja töötingimuste ebasobivusest (36%) või uuele töökohale siirdumisest (23%). Tööandjatest märkis 52%, et noor lahkus neile teadmata põhjusel omal soovil.

Töötukassa ja Statistikaameti andmete järgi **töötas kõikidest tegevusse sisenenud noortest sama tööandja juures 6 kuud pärast tegevuse alustamist 66%, 12 kuud pärast alustamist 47% ja 18 kuud pärast alustamist 26%**. Seega katkeb pärast palgatoetuse maksmise lõppemist töösuhe sama tööandjaga küllalt tihti - kui aasta hiljem töötab sama tööandja juures 47% palgatoetust saanud noortest, siis pool aastat pärast palgatoetuse lõppemist ehk 18 kuud pärast

tegevusse astumist töötab sama tööandja juures 26% noortest ning seega on kuni 2-aastase töö lõpuni potentsiaali jõuda vaid umbes veerandil tegevusse astunutest.

Seireandmete järgi oli 01.10.2016 seisuga 2016. aasta juunini tegevusse astunud **ja palgatoetuse katkestanud noortest** (tegevuses alla 12 kuu, Töötukassa seireandmete definitsiooni järgi) **6 kuud pärast tegevuses alustamist Töötukassas töötuks registreeritud 11% katkestanutest** (kõigi katkestajate n=112), **12 kuud hiljem on registreeritud 23% (n=83) ja 18 kuud pärast tegevuse alustamist on töötuna registreeritud 17% (n=24) katkestanutest**. 6 kuud pärast tegevuse alustamist töötab 47% katkestanutest, 12 kuud pärast katkestamist töötab 31% ja 18 kuud hiljem töötab 53% katkestanutest.

Enamus tegevuses “Minu esimene töökoht” osalenud ja veebiküsimustikule vastanud noortest pidas saadud töökogemust väga või pigem kasulikuks. Vaadates töökogemuse kasulikkust töötamise perioodi lõikes, on märgata, et **mida kauem inimene on töötanud, seda kasulikumaks ta kogemust peab**, mis kinnitab pikaajalisema töösuhte soodustamise vajadust toetuse abiga. Tegevuses endiselt osalevatest ja ankeetküsitlusele vastanud noortest leiab 90% ja katkestajatest 69%, et saadud töökogemus on kasulik tulevikus töö leidmiseks; edasise eriala valiku jaoks peab saadud töökogemust kasulikuks 86% edasitöötajatest ja 52% katkestajatest, mis kokkuvõttes näitab sellise tegevuse vajalikkust noorte töötusega võitlemisel. Seega on oluline, et rohkemad sihtgruppi kuuluvad abivajajad jõuaks sellisesse tegevusse.

Uurides aga mitmete statistiliste näitajate tagamaid ning noorte ja tööandjate vähest tegevuse “Minu esimene töökoht” kasutust, selgus et üks suurematest vähese aktiivsuse põhjustest on **erinevate osapoolte**, eriti tööandjate **vähene teadlikkus tegevusest**. Ühelt poolt on hoolimata Töötukassa kasutatavatest mitmekesistest tegevuse info levitamise meetoditest tööandjate teadlikkus tegevusest madal - 57% tegevuses osalenud tööandjatest (n=88) ja 74% mitteosalenud ettevõtetest (n=173) ei olnud (enne tegevuse raames esimese noore palkamist) sellisest võimalusest kuulnud. Ka tegevuses mitteosalenud noorte teadlikkus tegevusest on pigem madal - 29% oli tegevusest teadlik (n=510), olles samas osaliselt põhjendatav enamuse küsimustikule vastanud noorte tegevuse sihtrühma mittekuulumisega antud hetkel (näiteks 58% nendest olid andmete väljavõtmise seisuga novembris 2016 olnud töötud vähem kui 4 kuud). **Teavitustöö efektiivsuse** seab küsitavaks ka asjaolu, et üks olulisematest tegevuse kohta esimese info saamise allikatest noortele on sõbrad-tuttavad. Teisalt, isegi kui tegevusest ollakse teadlikud ja/või selles osaletakse, **ei teadvustata tegevuse kõiki võimalusi ega tingimusi**. Näiteks selgus nii intervjuudest noortega kui tegevuses osalenud noortele ja tööandjatele suunatud ankeetküsitlustest, et sageli ei oldud teadlik koolituse komponendist. Samas peeti hindamist läbivalt koolituste võimalust väga väärtuslikuks. **Tähelepanu tuleb pöörata ka tööandjate eelarvamuste kaotamisele seoses tegevuses osalemisega seonduva bürokraatia tasemega**.

Dokumendianalüüs peatükis 2 toob välja, et Eesti NEET noored on peamiselt töötud, eelneva töökogemusega ja suhteliselt kõrge hariduse ja oskuste tasemega noored, kelle hulgas on palju heitunud ning kelle puhul on meeste osakaal suhteliselt kõrge. Samas ilmneb, et ka lastevanemate osakaal selles grupis on kõrge (43%). Arvestades, et üheks tegevuse sihtrühmaks on ka erineva tausta ja tööturutakistustega NEET noored, on suurema hulga **noorte** (sh NEET noorte) **kaasamiseks hindamistulemustele tuginedes vajalik tegevuse “Minu esimene töökoht” kriteeriumite kohandamine:**

- **Võimaldada tegevuses osalemist ka 16-aastastele, kes on koolikohustuse täitnud.** Olgugi, et Töötukassa konsultantide sõnul on tõenäosus 16-aastaste Töötukassasse jõudmiseks väike, on ka 16-aastastel võimalik end Töötukassas arvele võtta. Ka noortegarantii on suunatud noortele alates koolist väljumisest. Seega ei ole 16-aastaste välistamine tegevuses “Minu esimene töökoht” asjakohane. 16-aastaste kaasamine tõstaks ka võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemisega kui läbiva teemaga paremat arvestamist tegevuse elluviimisel. **Vahehindamisele tuginedes on põhjendatud ka tegevuse laiendamine üle 29-aastastele pikalt väikeste lastega kodus olnud, kuid muul juhul tegevuse kriteeriumitele vastavatele töötutele.**
- **Lühendada tegevuse töötuna arveloleku pikkuse kriteeriumi (2-)3 kuuni** ning võimaldada töötuna arvel oleku perioodide summeerimist, nt juhtudel, kus vahepeal on vastu võetud lühiajalisi mõnepäevaseid või – nädalasi töid (nt GoWorkaBit kaudu). Ühelt poolt võimaldaks see abivajavatel noortel kiiremini tööturule (taas)siseneda, teisalt aga võimaldaks ka lühiaegsete, kuid pikemas perspektiivis vajaliku mõjuta töökogemuste saamist, ilma, et tegevuse jaoks abikõlbmatuks muututaks. Töötuna arveloleku kriteeriumi on soovitatav lihtsustada nii, et oleks võimalik arvestada noore nt eelneva Noorte Tugila programmiga liitumise, põhjendatud juhtudel mõne noorsootöötaja juurde pöördumise või koolikohustuse mittetäitmise ajaga - ehk tõestatud juhtudel arvestada noore mitteaktiivsuse perioodi samaväärselt registreeritud töötuse perioodiga. Nõude leevendamine aitaks vähendada ka uute pikaajsete NEET noorte teket ning säilitada Töötukassasse jõudnud NEET noorte tahtejõudu ja motivatsiooni töö leidmisel.
- **Leevendada tegevuse erialase hariduse puudumise nõuet**, kuna töötute seas on arvestataval hulgal erialase haridusega noori ja dokumendianalüüsi ning ekspertintervjuude kohaselt satub erialase haridusega noori järjest enam NEET noorte hulka. Hindamises selgus, et erialase hariduse olemasolu on oluliseks takistavaks teguriks tegevusse sisenemisel, andmata noortele tegelikkuses tööturul märkimisväärsed eeliseid. See tähendab, et kui erialase haridusega noor on sattunud NEET noorte hulka või juba teatud perioodi Töötukassa abiga tööd otsinud, ei ole asjakohane selle grupi tegevuses osalemist piirata. Tingimuse leevendamine omab olulist potentsiaalset mõju uute pikaajsete NEET noorte tekke vältimisele. Soovitatav on seega kaotada erialase hariduse mittelubamise nõue üldse või põhjendatud juhtudel seda lubada.
- **Leevendada tegevuse töökogemuse kriteeriumi**, kuna (NEET) noorte seas on arvestataval määral juhutööde ja teisest valdkonnast pärit töökogemusega noori, mis aga ei aita kaasa ega anna eeliseid soovitud püsiva töökoha saamisel. Eelkõige lastevanematele mõeldes on soovitatav võimaldada tegevusse astumist ka tänasest tegevuse kriteeriumist pikema töökogemusega ehk 3 aasta jooksul kuni 2 aastane kombineeritud töökogemus. Pikema töökogemuse lubamine võib olla vajalik ka juhul kui tegu on lühiaegsete töökogemustega või pikem töökogemus ei seondu “Minu esimene töökoht” töökohaga. Näiteks on see oluline, kui on pikalt tööturult eemal olnud või koolivaheaegadel on juhutöid tehtud, mis ei haaku soovitud püsiva töökoha valdkonnaga. Samuti on see oluline, kui endine töökogemus tervikuna on erinevast valdkonnast või olemasolev amet eeldab niikuinii uut väljaõpet.

- **Lühendada tähtajalise lepingu pikkuse kriteeriumi**, kuna 2-aastase lepingu nõue ületab keskmist Y-põlvkonna noore töölepingu pikkust ja ootusi tööle. Lisaks mõjub see nii noortele kui tööandjatele takistavana olukorras, kus töölepingu lõpetamise tingimusi ei mõisteta läbinisti ja eksisteerivad eelarvamused sellise töösuhete edukuse ja stabiilsuse osas. Vahehindamine kinnitas dokumendianalüüsis toodut, et tulenevalt noorte mobiilsusest, isikuomadustest, käitumismallidest jm, mis soosib nende püsimatust ja takistab pikaajaliste stabiilsete töösuhete loomist, on asjakohasem noortele suunatud tegevuses seada lühem, nt 1 aastase tähtajalise töölepingu nõue ja palgatoetuse maksmise periood poole lepingusuhete pikkuse eest, kuid mitte rohkem kui 12 kuud või võimalusel $\frac{3}{4}$ töötamise perioodist. Eduka püsiva töösuhete tekkimisel jätkub see sõltumata palgatoetuse olemasolust ja eesmärk on pigem motiveerida enamaid noori ja tööandjaid tegevusse astuma, mida aga praegune lepingu nõue takistab.
- Arvestades NEET noorte enese taotsingu protsessi, puudulikke teadmisi ja kogemusi ning tööandjate väheseid oskuseid (NEET) noortega toime tulla, tuleks **pakkuda noorele ja tööandjale nõustamist ka töölepingu sõlmimise järgselt ning soodustada noorele mentori määramist töökohal**, muutes põhjendatud juhtudel lisaks väliskoolitustele abikõlblikuks ka noore juhendamiskulud töökohal.

Hindamine näitas, et vajalik on ka tegevuse “Minu esimene töökoht” **rakendussüsteemi operatiivsemaks ning paindlikumaks muutmine**. Ühelt poolt näitasid ankeetküsitluste vastused nii tegevuses osalenud tööandjate kui noorte üldist rahulolu Töötukassa konsultatsioonidega ning töösuhetega, kuid teisalt selgus mitmeid võimalusi noorte ja tööandjateni paremaks jõudmiseks ning seeläbi ka töösuhete kvaliteedi tõstmiseks:

- **Võimaldada Töötukassa konsultantidele suuremat paindlikkust noorte konsulteerimiseks**, nende vajaduste ja võimaluste kaardistamiseks, sobiva koolituskava koostamiseks ning töökoha leidmiseks. Noorte ja ekspertide hinnangul eeldab see pikemat aega ühe noorega tegelemiseks ja vajadusel senisest tihedamat suhtlust noorega.
- **Suurendada Töötukassa konsultantide noorsootöö oskuseid** – ekspertide ja noorte intervjuudest jäi kõlama, et kohati võivad Töötukassa konsultantide noorte poole pöördumise ja noortega suhtlemise oskused parendamist vajada – lähtuvalt noore iseloomust ja vajadustest esimese kontakti loomine, usaldusväärse koostöö loomine, noore suunamise intensiivsuse valimine, noore sinatamine/teietamine. Sellistel negatiivse alatooniga kogemustel on noortele suur mõju, mistõttu võivad nad Töötukassa abiga töötamisest loobuda või pigem langevad NEET noore staatusesse. Samuti ei tohiks alahinnata väikelastega töötute olukorda - tuleb teadvustada, et väikelapse olemasolu on tööturule sisenemisel suureks takistuseks, mis vajab asjakohast lähenemist sellise sihtgrupi liikme nõustamisel, töövalikute pakkumisel ja sobivate tugisüsteemideni aitamisel.
- **Suurendada veelgi eriosapoolte** – sh noortekeskused, Rajaleidja keskused, noorsootööpolitseinikud, kohalike omavalitsuste haridus/noorsootöö/sotsiaaltöötajad, koolid sotsiaaltöötajad/klassijuhatajad, tööandjad, Töötukassa konsultandid – **teadlikkust tegevusest** “Minu esimene töökoht”, NEET noorte ühiskonnaellu kaasamise võimalustest **ja omavahelist koostööd**. Soodustada muuhulgas teiste osapoolte pakutavate tegevuste noortele pakkumist (nt Töötukassa ja STEP programmi

spetsialist suunavad noore vajadusel Noorte Tugilasse või Töötukassa konsultant kutsub vastava spetsialisti noorega Töötukassasse kohtuma) ning **tegevuse info levitamist erinevate töövahendusportaalide kaudu.**

- Laiemas kontekstis on oluline **suurendada veelgi karjäärinõustamise ja karjääriõppe osatähtsust** nii õppekavades kui Töötukassa konsultatsioonides, soodustamaks mh noortele parema arusaama teket karjääriredelist ning ajaga kasvavatest oskustest, vastutusest ja ühes sellega ka töötasust. See võimaldab noorel ka adekvaatsemalt olemasolevaid töösuhteid hinnata ning tõstab seeläbi noorte tööga rahulolu.
- **Elukestva õppe põhimõtet⁵⁶ ja üldoskuste arendamise vajadust silmas pidades on soovitatav üle vaadata töötutele võimaldatavate koolituste piirangud** (nt enne tegevusse “Minu esimene töökoht” või muudesse teenustesse astumist). Uuringut läbivalt tõid nii eksperdid, tööandjate esindajad kui noored välja, et sageli jäetakse **töötustaatuses** olles nende jaoks olulised koolitustaotlused rahuldumata. **Vajalik on personaalsem lähenemine noorele ja tema koolitusvajadusele.** Suuremat tähelepanu tuleb pöörata ka keeleoskuse tõstmisele – asjaolu, et puudulik keeleoskus on üheks olulisemaks tööle saamise takistuseks, näitab keeleõppe vajalikkust tegevuse potentsiaalse sihtrühma seas.

Hindamine näitas, et noored jäävad tööturult eemale ka seetõttu, et **tööandjatel endil on teatud eelarvamusi noorte palkamisel ja raskusi selle sihtgrupi värbamise ning töösuhetega.** Seega on noorte, sh NEET noorte tegevusse paremaks ja tulemuslikumaks kaasamiseks **tööandjate suunal soovitatav kaaluda ka järgnevat tegevusi:**

- **Vähendada läbi koolituste, seminaride, infomaterjalide, sotsiaalkampaaniate jne tööandjate või potentsiaalsete noorte juhendajate eelarvamusi seoses noorte töölevõtmisega ning tõsta nende valmisolekut tööks noorega.**
- Soodustada tööga kiiremaks kohanemiseks ja noore enesekindluse tõstmiseks **noore töökohapõhist juhendamist/mentorlust nt läbi Töötukassa poolt makstava juhendamistasu** pärast töölepingu sõlmimist. Nimetatud on seda olulisem, et omab mõju erinevatele tööga rahulolu mõjutavatele aspektidele, mis omakorda mõjutavad töölepingu püsivust.
- Pakkuda lepingu sõlmimise järgselt noortele ja tööandjatele **sisulist tuge ettetulevate probleemide või ohumärkide lahendamiseks.** Üheks võimaluseks sihtrühmade toetamisel on **tihedam koostöö erinevate NEET noortega tegelevate organisatsioonide vahel.** Arvestades, et **tegevuse raames noori värvanud tööandjad on suuremas osas oma töötajatega rahul,** on probleemide töösuhte lõpetamisega kulmineerumise vältimiseks **kasulik, kui nii noorel kui tööandjal oleks ka töösuhte ajal võimalik tekkinud probleemidele operatiivselt vastuseid saada.** Näiteks säilitades teatud aja jooksul pärast noore värbamist regulaarne suhtlus oma Töötukassa konsultandiga või omades võimalust kontakteeruda mõne teise (NEET) noortega tegeleva organisatsiooniga ja saada sealt ka sisulist tagasisidet. Sõltuvalt konsultandist on see ka täna võimalik, kuid sellise tegevuse muutmine konsultatsiooniprotsessi osaks, sh tööandjatele ja noortele abi pakkuvate

⁵⁶Eesti elukestva õppe strateegia 2020. Kättesaadav: <https://www.hm.ec/sites/default/files/strateegia2020.pdf>

organisatsioonide või isikute kontaktide edastamine, tõstaksid sihtrühmade kindlustunnet töösuhte loomiseks.

Arvestamaks tänasest enam tegevusega “Minu esimene töökoht” seotud läbivate teemadega, on täiendavalt soovitatav kaaluda järgmiseid tegevusi:

- Regionaalarengu toetamise vajadusega arvestamiseks kaaluda põhjendatud juhtudel nt kombineerituna mobiilsustoetusega transpordikulude hüvitamist tegevusse astunud noorele, suunata (koos tööandjatega) noori aktiivsemalt täiendkoolitustele ka tegevuse “Minu esimene töökoht” raames ning leida koos tööandjatega võimalusi paindliku tööaja kasutamise soodustamiseks. Hea praktikana on soovitatav võtta eeskuju Soomest, kus võimaldatakse tuludeklaratsioonist maha arvestada tööl käimiseks kulunud transpordikulud või tervikuna analüüsida Eestis juba üles kerkinud diskussiooni erisoodustusmaksu regulatsiooni kohandamisest, mis võimaldaks paindlikumalt läheneda töötajate transpordikulude katmisele (vt ka Eesti Tööandjate Keskkliit).
- Infoühiskonna arengu vajadusega arvestamiseks on soovitatav vaadata üle koolitustel osalemise nõuded, sh seotuse elukestva õppe põhimõttega ning arendada Töötukassa poolt kasutatav infosüsteem noorte ja tööandjate vajadustele vastavamaks ning eriosapoolte omavahelist koostööd toetavamaks.
- Võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise paremaks arvestamiseks on soovitatav muuta ka 16-aastased noored tegevuse sihtgrupina abikõlblikuks, tagada, et info tegevuse “Minu esimene töökoht” oleks olemas kõigis olulisemates, vähemalt TAT-s välja toodud keeltes (eesti, inglise ja vene keel) ja pöörata suuremat tähelepanu väikelastega vanemate vajadustele ning võimalustega arvestamisele nende töötüüpide abistamisel.

Hindamise käigus läbiviidud andmekogumise raames selgus, et kuni 8-aastase lapse vanemaid osaleb tegevuses juba arvestataval määral (nt ankeetküsitlusele vastanutest olid pooled lapsevanemad). Tegevusse sisenemise põhjuste osas ei esinenud lapsevanemate puhul suuri erisusi võrreldes lasteta noortega. **Üldised tööturule sisenemise takistused on kuni 8-aastase lapse vanematel aga enamjaolt just lapsevanemaks olemisega seotud põhjustest tulenevad**, sealjuures on **kõige suuremaks takistuseks sobiva töökorralduse leidmine**, mis võimaldaks töö- ja pereelu ühildada. Tegevuses osalenud lapsevanemate jaoks valmistab kõige enam rahulolematust madal palk ning samuti on väikelaste vanemad tööandja poolt tajunud võrreldes lasteta noortega negatiivsemat suhtumist.

Antud vahehindamine näitas, et lapsevanematele ei ole tarvis kehtestada otseselt eraldi meedet, vaid **asjakohane on arvestada alla 8-aastase lapsega töötuid “Minu esimene töökoht” olulise sihtgrupina**. Sealjuures toob tegevuse tervikuna paindlikumaks muutmine kaasa ka tegevuse rohkemate lapsevanemate vajadustele vastamise. Senisest enam on vaja tegevust töötutele lapsevanematele suunata, et nad ennast sihtgrupina ära tunneks. Samuti on põhjendatud lapsevanemast töötüüpide puhul lähtuda just kuni 8-aastase lapse olemasolust, mitte niivõrd noore vanusest, kui kõik teised tegevuse jaoks olulised kriteeriumid on täidetud.

Keskse tähtsusega on ka **nii paindlike töövormide ja -aegade võimalikkuse kui ka taskukohaste lapsehoiukohtade lisandumine ja kättesaadavuse parandamine**. Sarnaselt NEET noortele vajavad ka pikaajaliselt töötud olnud väikelaste vanemad senisest **personaalsemat lähenemist, et edukalt tööturule (taas)siseneda**. Teisalt tuleb arvestada **tööandja vajadustega ning toetada neid erinevate teenuste ja toetuste, näiteks**

tööjõumaksude soodustuste kehtestamise läbi. Tegevuses osalenud tööandjate jaoks on väga olulised nii tegevuse raames kaetavad koolituskulud kui ka 12-kuuline palgatoetus, seega on need olemasolevad tegurid end õigustavad ning motiveerivad tööandjaid kuni 8-aastase lapse vanemat värbama.

Vahehindamist kokkuvõtvalt võib öelda, et tegevus “Minu esimene töökoht” on varasema vähese töökogemusega ja erialase hariduseta noorte tööellu (taas)sisenemise toetamiseks vajalik. Vastamaks aga veelgi paremini noortegarantiis seatud eesmärkidele ning arvestamaks senisest enam ka NEET noorte taustaga ning selle sihtgrupi seas olevate väikelaste vanematega, on vajalik tegevuse “Minu esimene töökoht” kriteeriumite kohendamine (NEET) noortele, väikelastega sihtgrupi liikmetele ja ka tööandjatele sobivamaks, tegevuse rakendussüsteemi operatiivsemaks muutmine ning nii noorte kui tööandjate teadlikkuse tõstmine tegevusest ja selle võimalustest ning potentsiaalsetest kasudest. Dokumendianalüüsi kinnitavalt on väga oluline pühendada ressursse erinevate tugisüsteemide omavahelise koostöö tõhustamiseks ja vajadusel nõustamiskoormuse jagamiseks, nii Töötukassa ja Noorte Tugila programmi vahel kui Töötukassa ja teiste organisatsioonide vahel, kes noorte või töötute lastevanemate probleemidega tegelevad. Käesolevas aruandes toodud soovitude elluviimise tulemusel võib eeldada, et rohkem tööandjaid soovib tegevusega liituda, paraneb toetust vajavate vähekvalifitseeritud noorteni jõudmine ja nende kaasamine tegevusse, suureneb tegevusse sobilike töötute noorte arv ja tõenäosus tegevuse järgseks hõives püsimiseks. Lisaks võib eeldada, et abi vajavate noorte senisest varasem tööturule aitamine koos koolituskomponendiga, sh mentori toetus töökohal, mõjub positiivselt töölepingu pikkusele ning vähendab liiga pikast tööturult eemalolemisest tulenevat kohanemisperiodi, mis võib samuti mõjutada töölepingu pikkust. Seega võivad riigi kulud tegevusele “Minu esimene töökoht” küll suureneda, kuid noorte kiirem tööturule (taas)sisenemine ja tööl püsimine vähendavad edasist töötueabirahade, toimetulekutoetuste ja muu abi vajadust sellele sihtgrupile. Noorte (sihtgrupi) suurem oodatav hõive toob omakorda kaasa kaudseid kasusid majandusele tervikuna.

Kasutatud kirjandus

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) (2012). NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe. Publications Office of the European Union, Luxembourg. p 24

Eurostat (2016). Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and educational attainment level (NEET rates) - yth_empl_16o. Saadaval: [http://ec.europa.eu/eurostat/data/database]

Eurostat (2016). Youth unemployment by sex, age and educational attainment level – yth_empl_09o. Saadaval: [http://ec.europa.eu/eurostat/data/database]

Eurostat (2016). Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and labour status (NEET rates) - yth_empl_15o. Saadaval: [http://ec.europa.eu/eurostat/data/database]

Eurostat (2016). Unemployment by sex and age (annual average) - une_rt_a. Saadaval: [http://ec.europa.eu/eurostat/data/database]

Kasearu, K. ja Trumm, A. (2013). NEET – “Noored, kellega keegi ei arvesta ja kes kuskil ei käi”? Noorteseire Eestis. Saadaval: [http://praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Tooja_Sotsiaalpoliitika/o8_46_56_300_Poliitikaylevaade_5_veeb.pdf].

Hänilane, B. (2015). Eesti madalama haridusega noored tööturul. Saadaval: [https://statistikaamet.wordpress.com/tag/noorte-tootus/].

Laes, T.-L. (2015). Suhtelist vaesust koges mullu iga viies Eesti elanik. – Statistikaamet. Saadaval: [https://statistikaamet.wordpress.com/tag/vaesus/].

Noorteparlamendi sotsiaalkomisjon (2015). Noorte tööhõive ja -puudus. – Lastekaitseliit. Saadaval: [http://noorteparlament.lastekaitseliit.ee/wp-content/uploads/2015/07/Sotsiaalkomisjon_noorte-t%C3%B6%C3%B6h%C3%B5ive-ja-puudus.pdf].

Piiskop, M. (2013). NEET-noored – kes nad on? Saadaval: [https://prezi.com/-gpyecobjf_o/neet-noored-kes-nad-on/].

Praxis (2011). Noorteseire aastaraamat 2010, Noored ja tööturg. Saadaval: [http://noorteseire.ee/system/resources/BAhbBlSHOGZmljwyMDExLzAoLzlwLzEyXzA4XzUyXzEzOV9Ob29ydgVzZWlyZV9hYXNoYXJhYW1hdDIwMTAucGRm/12_08_52_139_Noorteseire_aastaraamat2010.pdf].

Riigikogu kantselei õigus- ja analüüsiosakond (2010). Töötuks jäänud lapsevanematele suunatud meetmed Euroopa riikides. Saadaval: [http://www.riigikogu.ee/v/failide_arhiiv/013.1_tel_2010%2001%20%20T%C3%B6%C3%B6tuks%20j%C3%A4%20lapsevanematele%20osuunatud%20meetmed%20Euroopa%20riikides%20(2).doc].

Roosimägi, H. (2016). Kas Eestis on töötavate noorte defitsiit? – Statistikaamet. Saadaval: [https://statistikaamet.wordpress.com/tag/neet-noored/].

- Rugo, K.** (2015). Ettevõtjate kogemus alla 18-aastaste noorte tööle võtmisel. – Eesti Kaubandus-Tööstuskoda. Saadaval: [http://www.koda.ee/public/Kusitus_noorte_tootamise_kohta_-_kokkuvote.pdf].
- Statistikaamet (2016). 20-49-aastaste meeste ja naiste tööhõive määr ja hõivelõhe. Saadaval: [http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=TKL29&lang=2].
- Statistikaamet (2015). Mullu tööpuudus vähenes ja hõive kasvas. Pressiteade nr 21. Saadaval: [https://www.stat.ee/90542].
- Statistikaamet (2011). Alla 8-aastaste laste vanemad pärast noorima lapse sünni – TTP09. Saadaval: [http://pub.stat.ee/px-web.2001/Database/Sotsiaalelu/15Tooturg/0825Too_ ja_pereelu/0825Too_ ja_pereelu.asp].
- Statistikaamet (2011). Alla 8-aastaste laste vanemad – TTP12. Saadaval: [http://pub.stat.ee/px-web.2001/Database/Sotsiaalelu/15Tooturg/0825Too_ ja_pereelu/0825Too_ ja_pereelu.asp].
- Themas, A.; Tarum, H.; Soo, K.; Reisberg, L.; Aksen, M.; Puolokainen, T.; Lauri, T. ja Themis, E.** (2015). Alushariduse ja lapsehoiu uuring. Tartu Ülikool, RAKE. Saadaval: [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Uudised_pressiinfo/alusharidus_ ja_lapsehoiu_uuring_2015.pdf].
- Tööelu portaal (2017). Peresõbraliku tööandja märgise programm. Saadaval: [http://www.tooelu.ee/et/Tooandjale/Tootamist-toetavad-tegevused/Peresobralik-tooandja/Peresobraliku-tooandja-margis/Peresobraliku-tooandja-margise-programm].
- Töö- ja pereelu tasakaalu uuring (2014). OÜ InCase. Saadaval: [http://uus.csr.ee/upload/fck/Too-pereelu-tasakaalu-uuringu- raport_InCase_VEF_2014.pdf].
- Viies, M.** (2014). Investeerides lastesse aitame neil välja rabeleda ebasoodsate olude ringist. EL sõltumatute ekspertide võrgustik sotsiaalse kaasatuse alal. Uurimus riigi poliitikast – Eesti Euroopa Komisjon. Saadaval [http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11639&langId=et].
- Vsevirov, H.** (2016). Milline on Eesti lapsevanema olukord tööturul? Sotsiaalministeeriumi ajaveeb. Saadaval: [https://somblogi.wordpress.com/2016/08/09/milline-on- eesti-lapsevanema-olukord-tooturul/].

Välismaa allikad

- Bell, David N. F.; Blanchflower, David G.** (2011) Youth Unemployment in Europe and the United States. Discussion paper No. 5673. IZA.
- Blundell, R., C. Meghir, and J. Van Reenen.** (2001) Evaluating the Employment Impact of a Mandatory Job Search Assistance Program. The Institute for Fiscal Studies, Working Paper 01/20, December.
- Bördös, Katalin; Márton Csillag; Ágota Scharle.** (2015) What works in wage subsidies for young people: A review of issues, theory, policies and evidence. EMPLOYMENT Working Paper No. 19. International Labour Organization.
- D'Alessandro, I.** (2016) Report on Study visit on Refugee inclusion. Bergen (Norway), 9-10 June 2016. Saadaval: [http://www.ville-

geneve.ch/fileadmin/public/Departement_1/Autres_fichiers/dossier-info-diversite/bergen-study-visit-refugee-inclusion.pdf]

Eurofound. (2014) Mapping youth transitions in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Saadaval: [<https://www.jugendpolitikineuropa.de/downloads/4-20-3595/EF1392EN.pdf>]

Euroopa Komisjon. Noortegarantii. Saadaval: [<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=et>]

Euroopa Komisjon. Piloting Youth Guarantee partnerships on the ground. Case study: Partnering with employers - lessons on effective practices. Saadaval: [<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14396&langId=en>]

Euroopa Komisjon. The Youth Guarantee and Youth Employment Initiative three years on. Saadaval: [http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:73591c12-8afc-11e6-b955-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_2&format=PDF]

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2012) NEETs - Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe. Saadaval: [<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/labour-market-social-policies/neets-young-people-not-in-employment-education-or-training-characteristics-costs-and-policy>]

European Union. (2016) Sweden: successful reconciliation of work and family life. Saadaval: [http://europa.eu/epic/countries/sweden/index_en.htm]

Gomez-Salvador, Ramon; Leiner-Killinger, Nadine. (2008) An analysis of youth unemployment in the Euro area. Occasional paper series no 89/juuni 2008. Saadaval: [<http://ssrn.com/abstract=1084915>]

Jacob, Marita. (2008) Unemployment benefits and parental resources: what helps the young unemployed with labour market integration? Journal of Youth Studies Volume 11, 2008 - Issue 2. Saadaval: [<http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13676260701863413?scroll=top&needAccess=true&>]

McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. Journal of Applied Psychology, 90, 53-76.

Nedeljkovic, Vena. (2014) Why is Youth Unemployment in the EU so high? Bridging Europe. Saadaval: [<http://www.bridgingeurope.net/why-is-youth-unemployment-in-the-eu-so-high.html>]

Nuorten yhteiskuntatutkimus 2012. (2012) Työ- ja Elinkeinoministeriö. Raportti. Saadavak: [http://www.nuorisotakuu.fi/files/34024/Nuorten_yhteiskuntatutkimus_2013_-raportti.pdf]

O'Higgins, Niall. (1997) The challenge of youth unemployment. Employment and training papers no 7. International Labour Organization.

OECD Stat. [<https://stats.oecd.org/>]

Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 264-282.

Statista. Noorte töötuse määr 2016. Saadaval:

[<https://www.statista.com/statistics/266228/youth-unemployment-rate-in-eu-countries/>]

Quintini, Hlenda; Martin, John P.; Martin, Sébastien. (2007) *The Changing Nature of the School-to-Work*

Transition Process in OECD Countries. Discussion paper No. 2582. Saadaval:

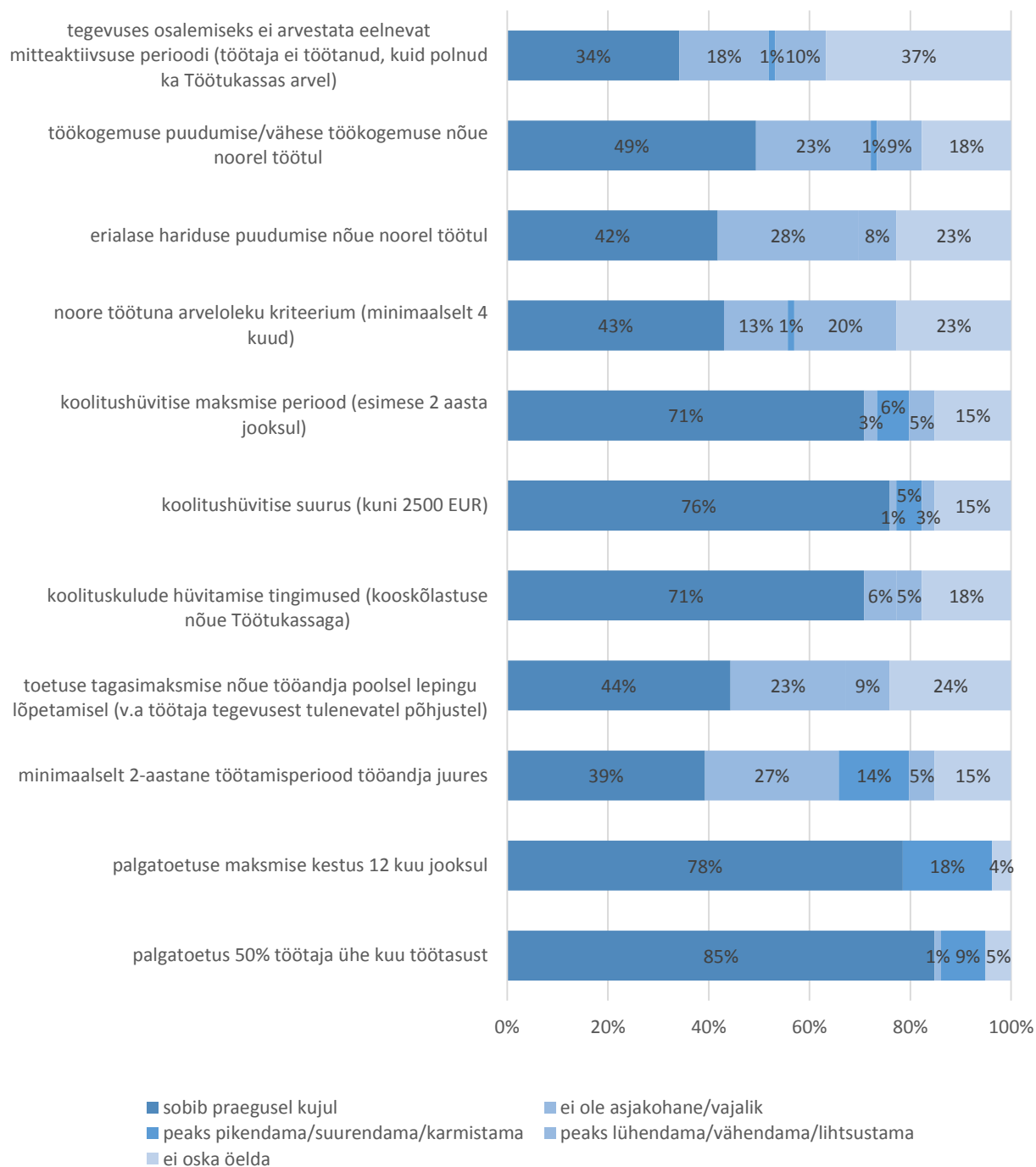
[<http://ssrn.com/abstract=964927>]

Wilkinson, David. (2003) *New Deal For Young People: Evaluation Of Unemployment Flows*. Policy studies institute. Saadaval: [<http://www.psi.org.uk/docs/rdp/rdp15-new-deal-for-young-people.pdf>]

Lisad

Lisa 1. Täiendavad joonised ja tabelid

Joonis 70. Palun püüdke hinnata tegevuse “Minu esimene töökoht” praeguseid kasutamise tingimusi. Millised tingimused tunduvad Teile asjakohased või Tööandjale motiveerivad tegevuse toetuse kasutamiseks ja noore töötaja palkamiseks? (tegevuses osalenud tööandjad; %, n=79)



Tabel 8. Tegevuses osalenute rahulolu töösuhte kvaliteedi erinevatele komponentidele (% , n=111)

		Kokku n=111	18-24 (n=55)	25-31 (n=56)	Ei tööta samal töökohal või ei tea (n=48)	Töötab samal töökohal, mida Töötukassa toetas (n=65)	Lapsega (n=55)	Lapseta (n=56)
Sulle antud tööülesannetega	Väga rahul	40,5%	40,0%	41,1%	20,8%	55,6%	40,0%	41,1%
	Pigem rahul	51,4%	50,9%	51,8%	66,7%	39,7%	47,3%	55,4%
	Pigem mitte rahul	4,5%	7,3%	1,8%	6,3%	3,2%	7,3%	1,8%
	Üldse mitte rahul	2,7%	1,8%	3,6%	6,3%	0,0%	3,6%	1,8%
	Ei oska öelda	0,9%	0,0%	1,8%	0,0%	1,6%	1,8%	0,0%
Sinu juhendamise ga töökohal	Väga rahul	37,8%	41,8%	33,9%	29,2%	44,4%	36,4%	39,3%
	Pigem rahul	45,9%	43,6%	48,2%	47,9%	44,4%	45,5%	46,4%
	Pigem mitte rahul	9,9%	9,1%	10,7%	10,4%	9,5%	10,9%	8,9%
	Üldse mitte rahul	6,3%	5,5%	7,1%	12,5%	1,6%	7,3%	5,4%
	Ei oska öelda	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Töökeskkonnaga	Väga rahul	39,6%	38,2%	41,0%	25,0%	50,8%	40,0%	39,3%
	Pigem rahul	46,8%	45,5%	48,2%	58,3%	38,1%	40,0%	53,6%
	Pigem mitte rahul	9,0%	12,7%	5,4%	12,5%	6,3%	10,9%	7,1%
	Üldse mitte rahul	3,6%	3,6%	3,6%	4,2%	3,2%	7,3%	0,0%
	Ei oska öelda	0,9%	0,0%	1,8%	0,0%	1,6%	1,8%	0,0%
Tööaja korraldusega	Väga rahul	48,6%	41,8%	55,4%	31,3%	61,9%	49,1%	48,2%
	Pigem rahul	36,0%	43,6%	28,6%	43,8%	30,2%	32,7%	39,3%
	Pigem mitte rahul	11,7%	10,9%	12,5%	18,8%	6,3%	14,5%	8,9%
	Üldse mitte rahul	3,6%	3,6%	3,6%	6,3%	1,6%	3,6%	3,6%
	Ei oska öelda	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Kolleegidega	Väga rahul	52,3%	50,9%	53,6%	41,7%	60,3%	49,1%	55,4%
	Pigem rahul	39,6%	40,0%	39,3%	45,8%	34,9%	41,8%	37,5%
	Pigem mitte rahul	2,7%	3,6%	1,8%	4,2%	1,6%	1,8%	3,6%
	Üldse mitte rahul	3,6%	3,6%	3,6%	6,3%	1,6%	7,3%	0,0%
	Ei oska öelda	1,8%	1,8%	1,8%	2,1%	1,6%	0,0%	3,6%
Sinusse kui töötajasse suhtumisega	Väga rahul	36,9%	40,0%	33,9%	22,9%	47,6%	36,4%	37,5%
	Pigem rahul	41,4%	41,8%	41,1%	45,8%	38,1%	34,5%	48,2%
	Pigem mitte rahul	14,4%	14,5%	14,3%	18,8%	11,1%	21,8%	7,1%
	Üldse mitte rahul	5,4%	3,6%	7,1%	8,3%	3,2%	5,5%	5,4%
	Ei oska öelda	1,8%	0,0%	3,6%	4,2%	0,0%	1,8%	1,8%
Töötasuga antud töökohal	Väga rahul	17,1%	20,0%	14,3%	10,4%	22,2%	12,7%	21,4%
	Pigem rahul	48,6%	43,6%	53,6%	43,8%	52,4%	45,5%	51,8%
	Pigem mitte rahul	21,6%	20,0%	23,2%	25,0%	19,0%	25,5%	17,9%
	Üldse mitte rahul	9,9%	10,9%	8,9%	18,8%	3,2%	12,7%	7,1%
	Ei oska öelda	2,7%	5,5%	0,0%	2,1%	3,2%	3,6%	1,8%

Enda panust tööülesannete täitmisesse	Väga rahul	36,9%	43,6%	30,4%	35,4%	38,1%	32,7%	41,1%
	Pigem rahul	61,3%	56,4%	66,1%	62,5%	60,3%	65,5%	57,1%
	Pigem mitte rahul	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Üldse mitte rahul	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Ei oska öelda	1,8%	0,0%	3,6%	2,1%	1,6%	1,8%	1,8%

Lisa 2. Intervjuuankeedid/ küsitluse küsimustikud

Esitatud eraldi failidena.

Lisa 3. Intervjueeritute ja rühmaaruteludes osalenute nimekirjad

Esitatud eraldi failina.

Lisa 4. Slaidid hindamistulemuste kokkuvõttega

Esitatud eraldi failina.

Lisa 5. Andmebaasid

Andmebaasid, mille põhjal arvutati hindamisaruandes kajastatud tulemused, on eraldi failidena.