

# Tegevuse „Minu esimene töökoht“ vahehindamine

Merit Tatar, Maarja Käger, Kats Kivistik

Balti Uuringute Instituut

veebruar 2017



SOTSIAALMINISTEERIUM



# Hindamise eesmärk

Saada teada põhjused, miks perioodi jaanuar 2015 – september 2016 põhjal ei ole tegevus “Minu esimene töökoht” (edaspidi M1T)

- kavandatud mahus käivitunud,
- kas ja mil moel seda muuta ning
- kas on põhjendatud sarnase toetusmehhanismi laiendamine mittetöötavate vanemate sihtrühmale, kellel on kuni 8-aastane laps/lapsed.

# Hindamise metoodika (I)

- **Dokumendianalüüs** – seireandmed; teiste riikide praktika
- **Intervjuud rakendajatega ja Töötukassa konsultantidega** – 13 inimest
- **Intervjuud valdkondlike ekspertidega** – 13 inimest
- **Intervjuud tööandjate esindajatega** – 6x tegevuses osalenud tööandjad, 6x tegevuses mitteosalenud tööandjad
- **Ankeetküsitlused**
  - tegevuses osalenud noored – 111 lõpuni vastanut
  - tegevuses mitteosalenud noored – 23.11.2016 seisuga Töötukassas arvel olnud kuni 39. aastased, juhuvalim – 505 lõpuni vastanut
  - tegevuses osalenud tööandjad – 79 lõpuni vastanut
  - tegevuses mitteosalenud tööandjad – juhuvalim Äriregistris olevatest ettevõtetest, 164 lõpuni vastanut

# Vastuste arv ja osakaal ankeetküsitluses

Ankeet	Täisvastus (vene keeles vastanute %)	Poolik vastus (vastanud esimesele küsimusele) (vene keeles vastanute %)	Laekunud (küsitluse lõpuni vastanute) vastuste osakaal kõikidest küsitluse lingi saanud kontaktidest - tõlgendatav vastamisaktiivsuseks
I	111 (8%)	136 (11%)	23%
II	505 (18%), koos lapseta üle 29-aastastega 624 (19%)	531 (18%), koos lapseta üle 29-aastastega 659 (19%)	21% (ainult sihtgrupi vastused 17% kõigist adressaatidest)
III	164 (3%)	173 (3%)	5%
IV	79 (13%)	92 (12%)	18%

## Hindamise metoodika (II)

- **Rühmaarutelud**

- 3x tegevuses osalenud noored – 1 osaleja → +15 telefoniintervjuud tegevuses osalenud noortega
- 4x tegevuses mitteosalenud noored – 18 osalejat → + 2 telefoniintervjuud tegevuses mitteosalenud noortega

- **Tulemuste valideerimiseminar**

# Teiste riikide praktikate kokkuvõte – õppetunde

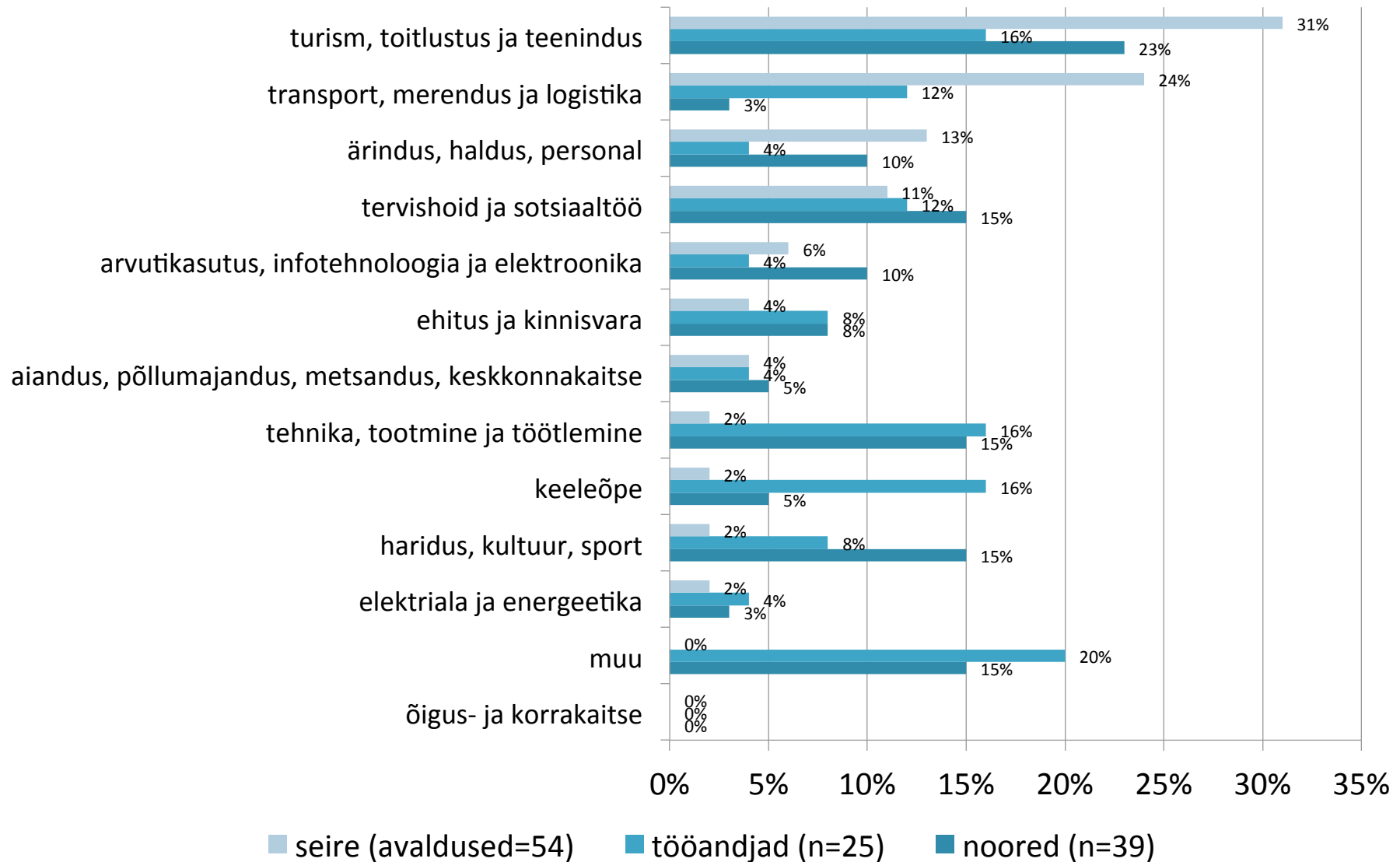
- Isiklik lähenemine noorele/sihtgrupile
- Tööandjate rahalisel motiveerimisel on pigem lühiajaline mõju, oluline on keskenduda noortele väljaõppe pakkumise võimaluste loomisele töökohas
- Koolitusprogrammid peavad vastama turuvajadustele
- Oluline on alustada sekkumisega juba varakult, isegi alates 3 kuu möödumisest töötustaatus algusest
- Sihtgrupid tuleb selgelt määratleda ja iga vajadustest lähtuvalt tegevusi kohandada
- Kõige edukamad on kombineeritud programmid, mis pakuvad mitmeid erinevaid teenuseid
- Tööandjate kaasamine meetmesse, paindlikkus ja isiklikum lähenemine
- Lastega vanemate puhul on põhirõhk (Eestis) naiste tööhõivesse tagasipöördumise toetamisel, vajalik nii paindlike töövormide ja -aegade võimalikkusele kui ka lastehoiu kasutamisele kaasaaitamisele

## Kui palju noori on tegevuses osalenud? (I)

	naised	mehed	17-24	25-29	erisused
M1T noori	53%	47%	64%	36%	Ida-Virumaa, Tallinn ja Harjumaa, Pärnumaa, Võrumaa enim esindatud
KOKKU 500	Vastas 64%	Vastas 36%	Vastas 49,5%	Vastas 50,5%	
Koolitustel osalemine	21 naist 37 koolitusel	11 meest on osalenud 17 koolitusel	19 inimest 29 korral	13 inimest 25 korral	Ida-Virumaa ja Harjumaa, sh Tallinn enim esindatud;
KOKKU 54 ehk 6%	67% ei osalenud ühelgi, 21% osales 3+ koolitusel	63% ei osalenud ühelgi, 10% osales 3+ koolitusel			eestlastest 62% pole osalenud, teisest rahvusest 78%, 56% samal töökohal osalenutest pole osalenud, 77% katkestanutest pole osalenud

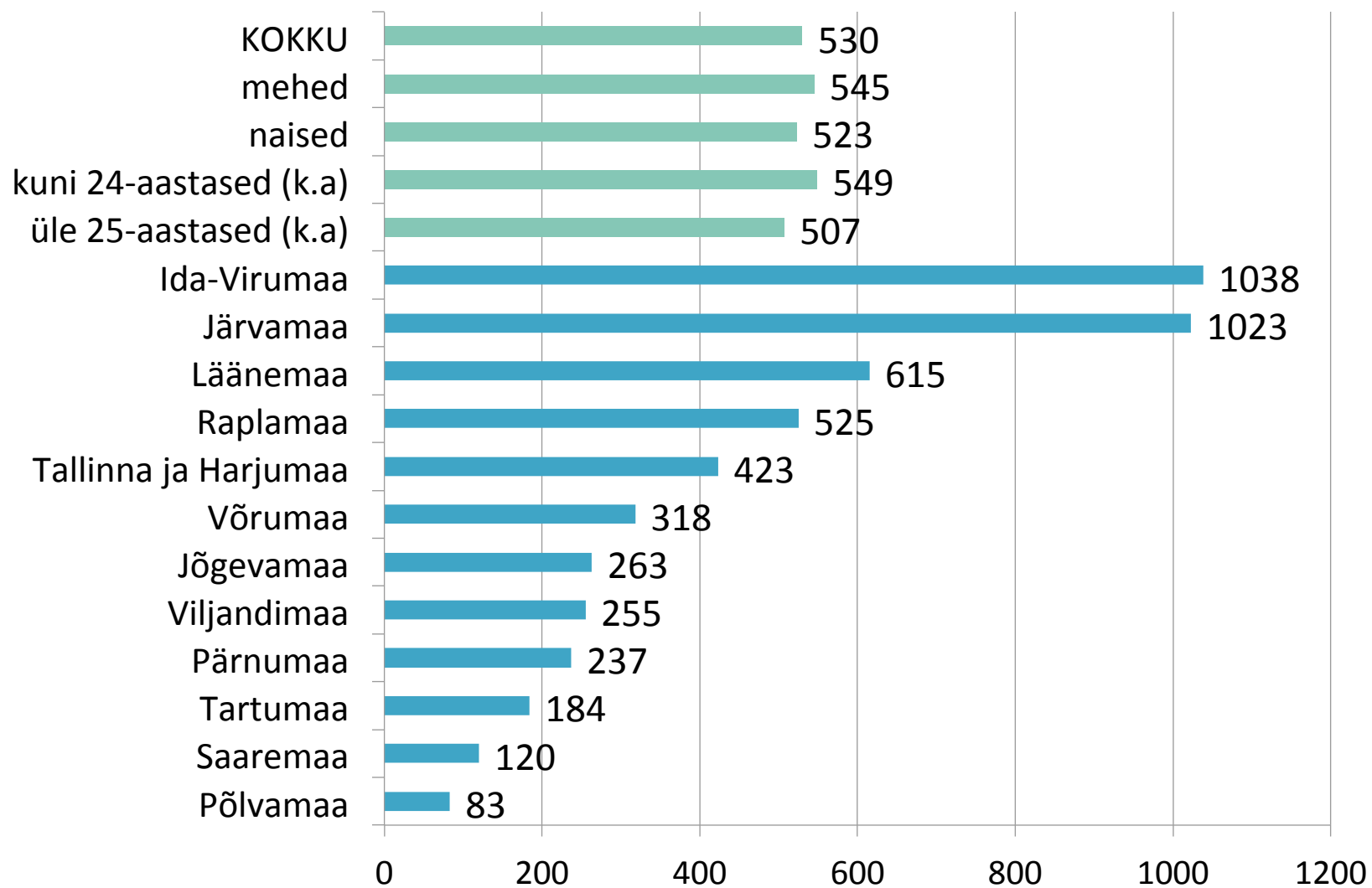
must tekst – Töötukassa andmed; sinine tekst – küsitluse tulemused

# Mis valdkondades koolitusi alustati?





# Milline on koolituskulu ühe noore kohta (€)?

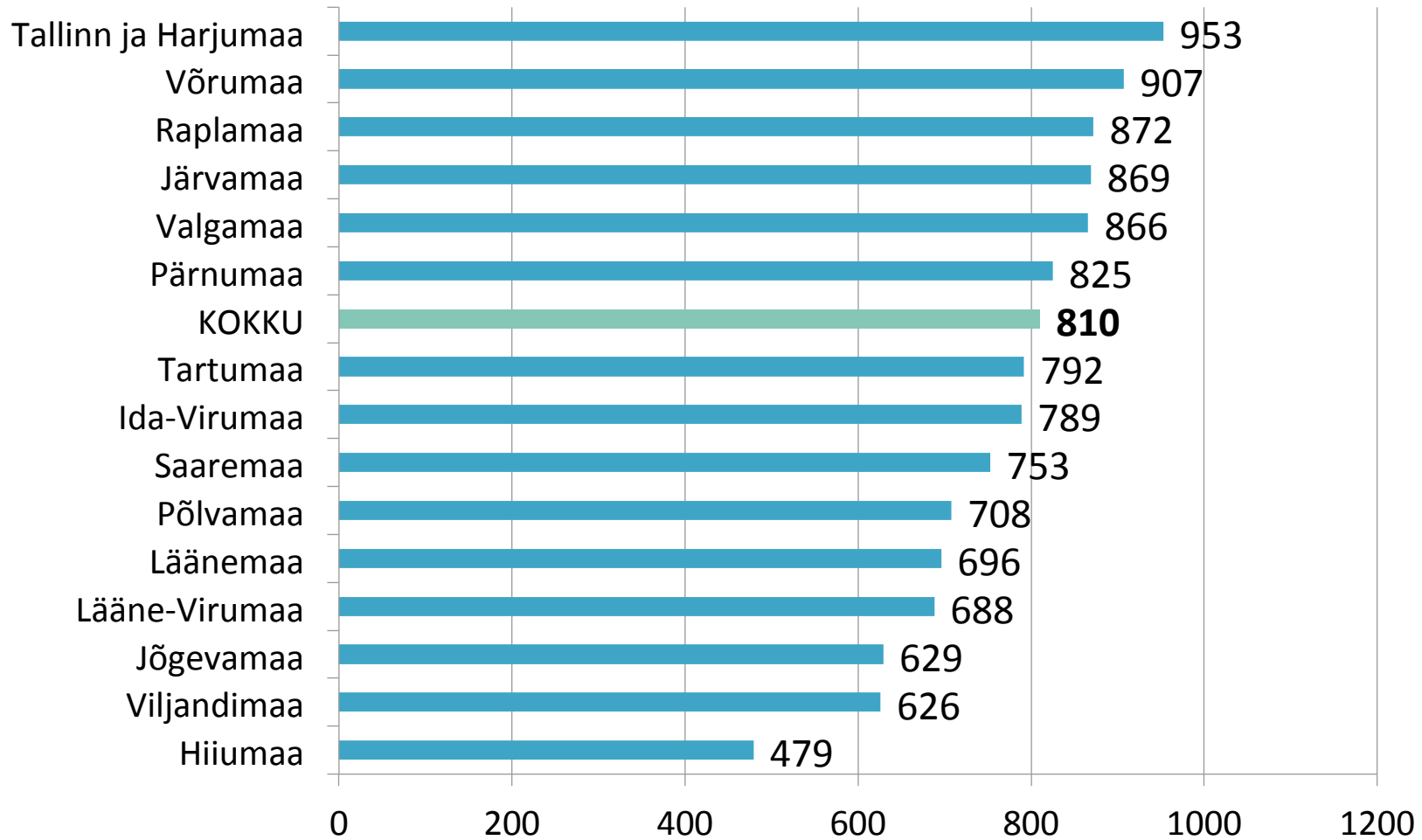


## Milline oli keskmine töötasu?

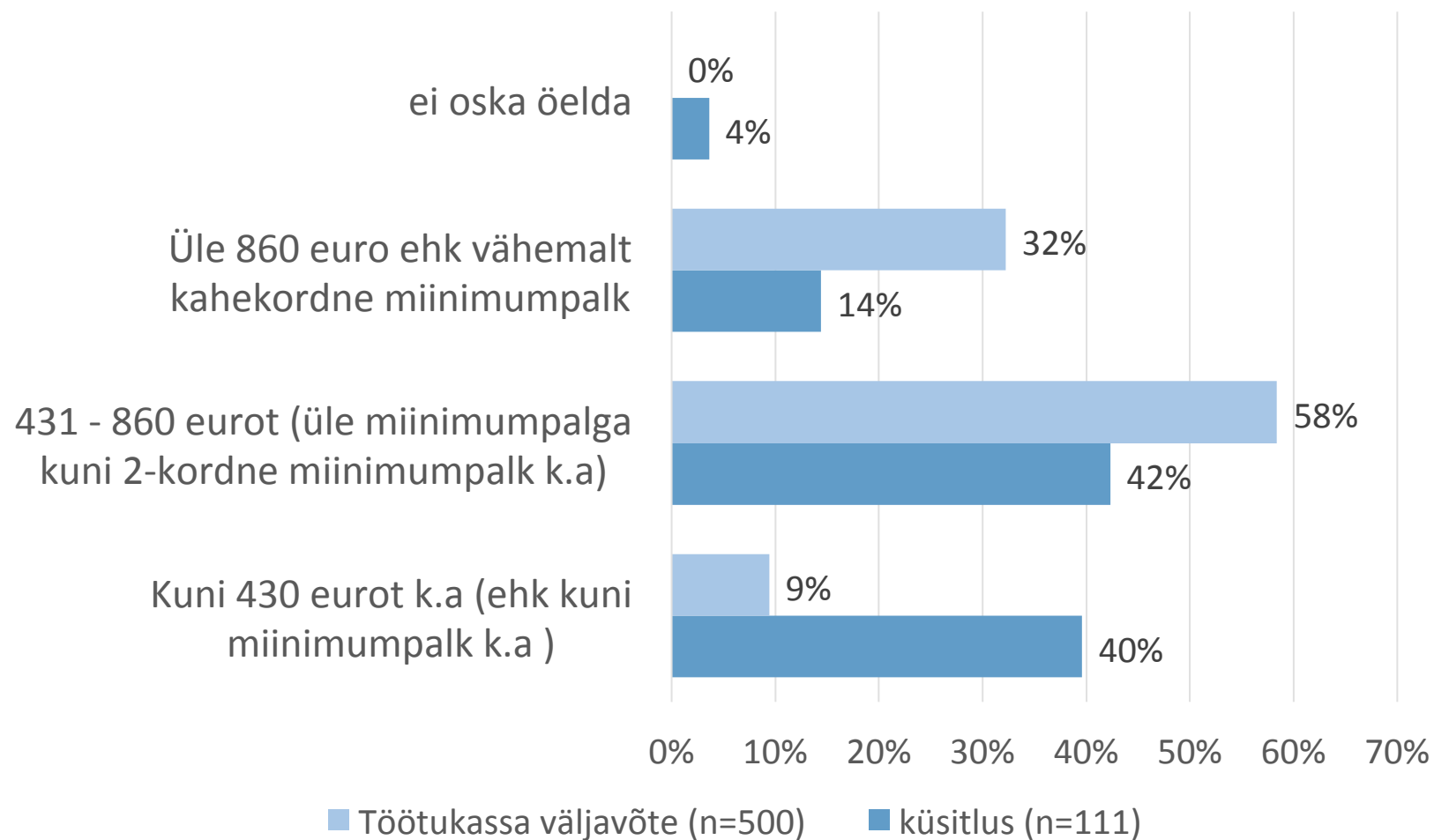
	naised	mehed	17-24	25-29	piirkondlikud erinevused
Keskmine <u>eeldatav</u> töötasu	737 eurot	892 eurot	806 eurot	819 eurot	kõrgeim Harjumaal, madalaim Hiiumaal
Keskmine küsimustikule vastanud <u>noore</u> töötasu	40% kuni 430 eurot <b>42% 431-860 eurot</b> 14% üle 860 euro				
Keskmine <u>tööandja hinnang</u> noore palgale - küsimustik	20% kuni 430 eurot <b>65% 431-860 eurot</b> 11% üle 861 euro				

must tekst – Töötukassa andmed; [sinine tekst](#) – küsitluse tulemused

# Milline oli keskmine töötasu (sh piirkondlik keskmine; €)?



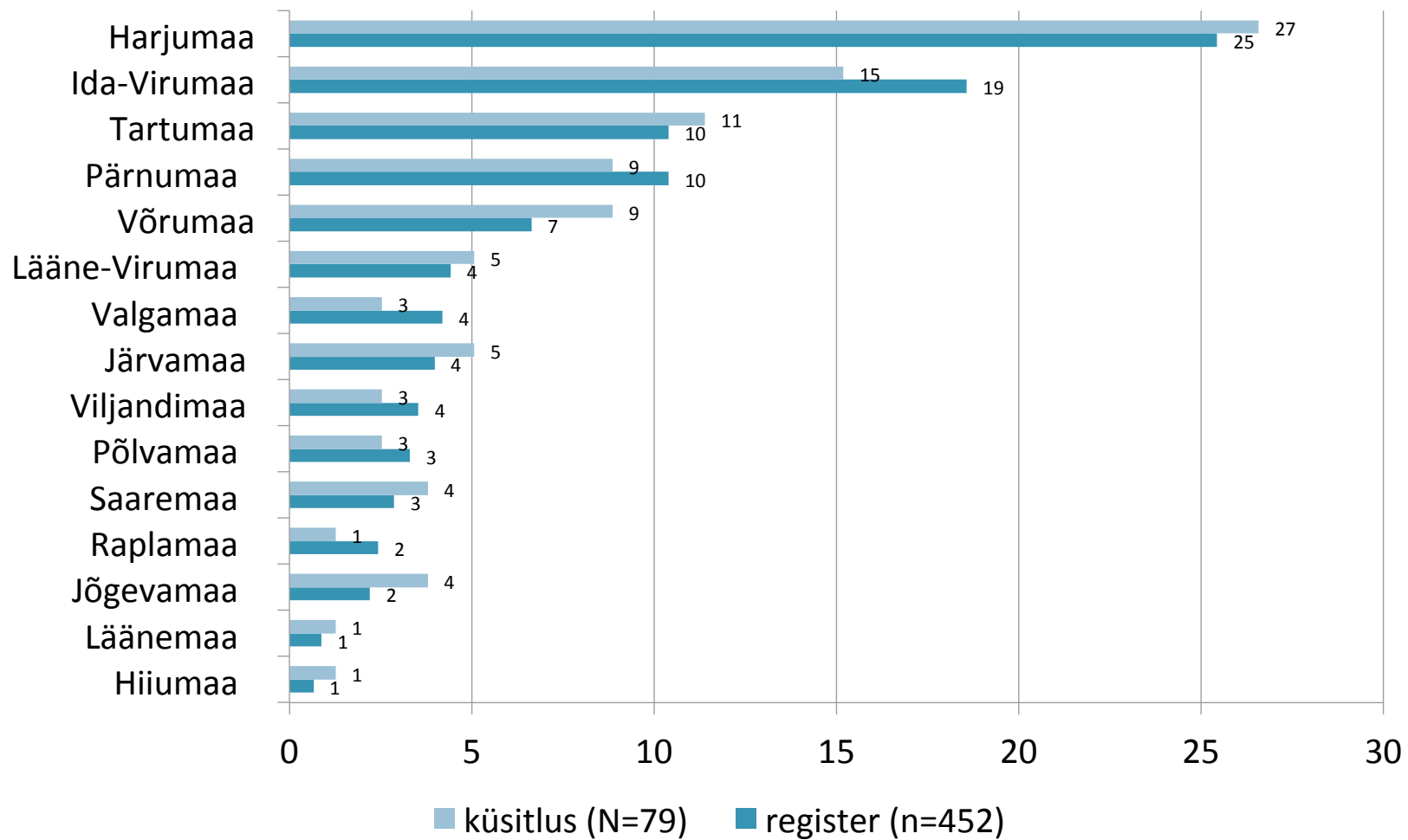
# Eeldatav ja tegelik brutokuupalk



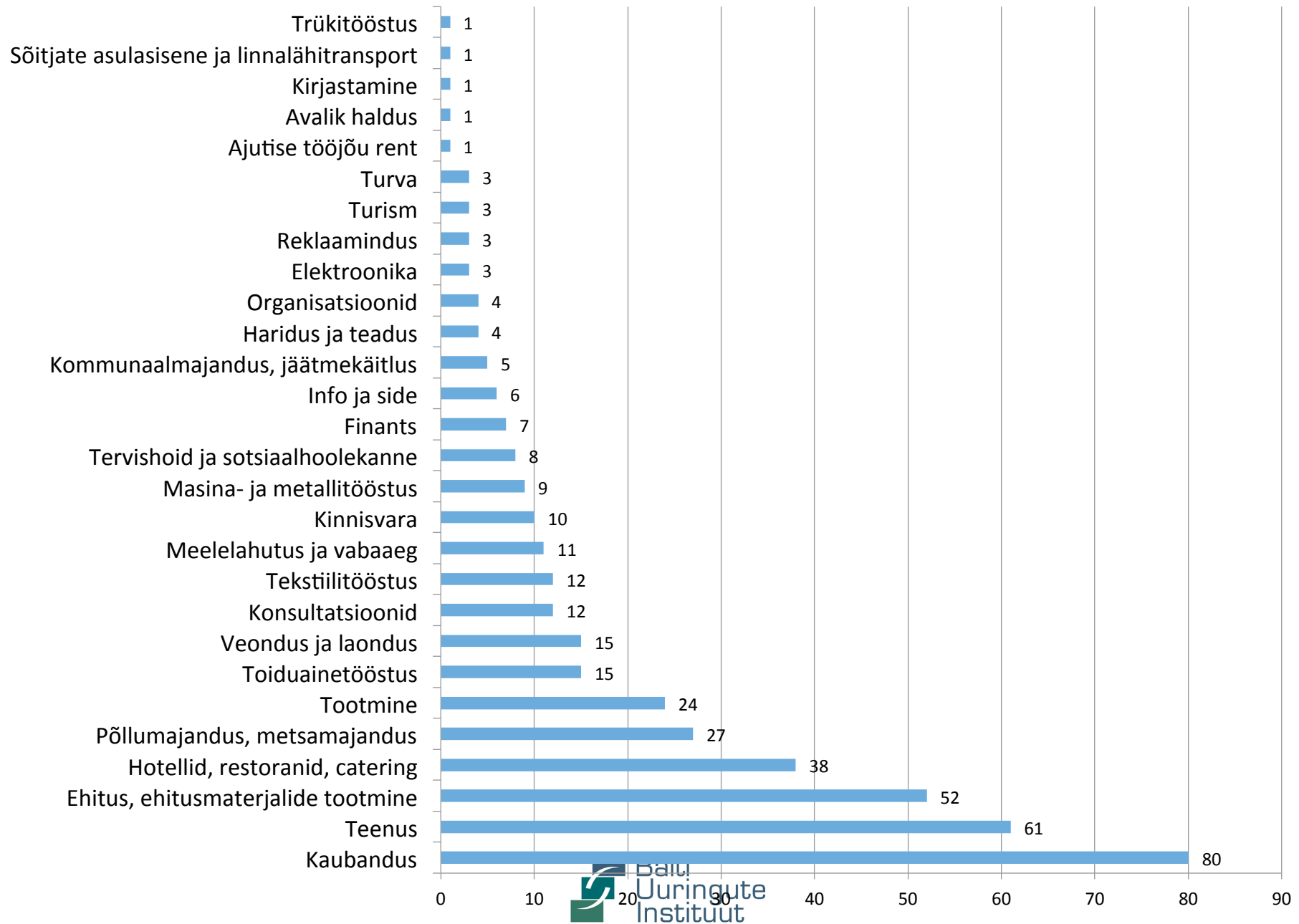
# Kui palju tööandjaid on tegevust kasutanud?

- Kokku osalenud **452 tööandjat**
- Neist 36 võtnud rohkem kui 1 töötaja, neist omakorda 8 võtnud 3-4 noort
- Keskmine müügitulu ettevõtte kohta on 5,4 milj. eurot ja mediaanmüügitulu on 207 560 eurot (seireandmed)
- 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.

# Osalenud tööandjad piirkonna järgi (seire+Äriregister ja küsitlus; tööandjate arv)



# Osalenud tööandjad valdkonna järgi (Äriregister; tööandjate arv)

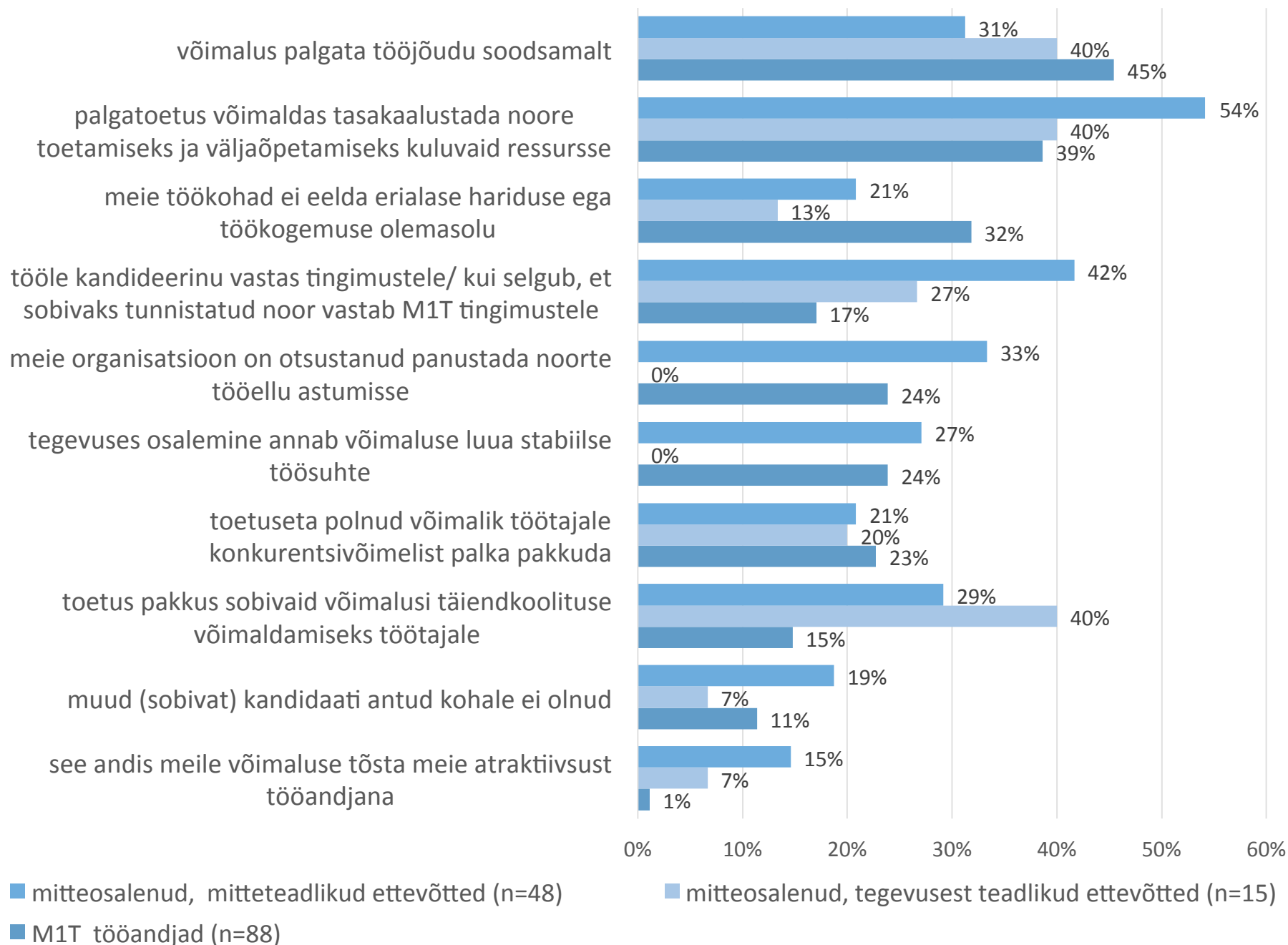


## Millised on sihtrühmade arvamusel ja hoiakud tegevuse asjakohasuse kohta?

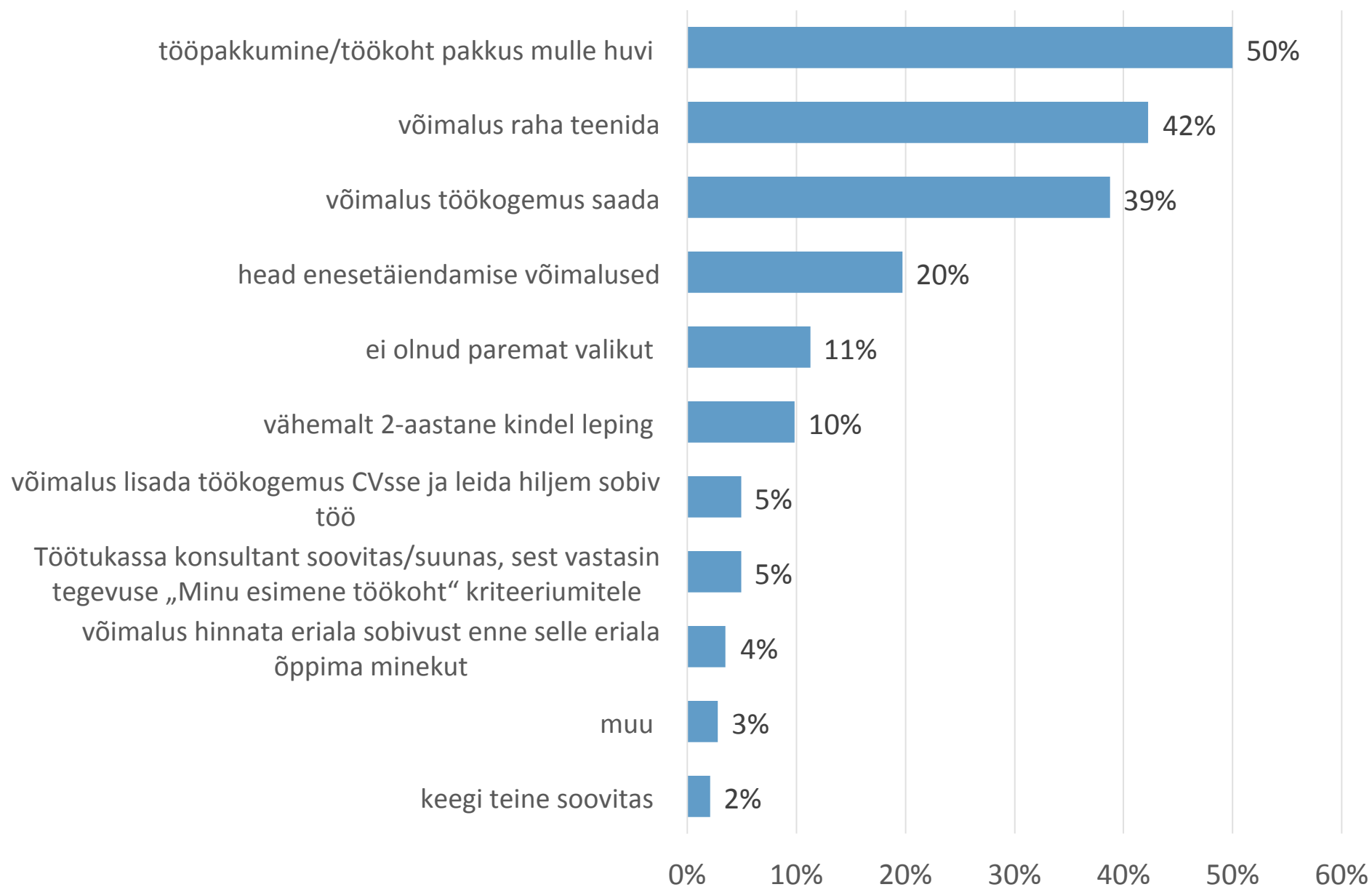
- Tööandjad näevad noori kui riskantset töötajate gruppi, kelle töölevõtmine on tavapärasest kulukam ja panus ettearvamatum
- Palgatoetus ja koolitushüvitis motiveerivad eelistama kogemusteta ja erialase hariduseta noori
- Hüvitised on eriti olulised nendele tööandjatele, kes palkasid spetsialiste-ametnikke (neid märkis samas vaid 13% noortest ja 16% tööandjatest)



## Mis põhjustel palkasite/palkasite M1T raames noori (tööandjad)?



# Millised tegurid motiveerivad noori tegevuses osalema?

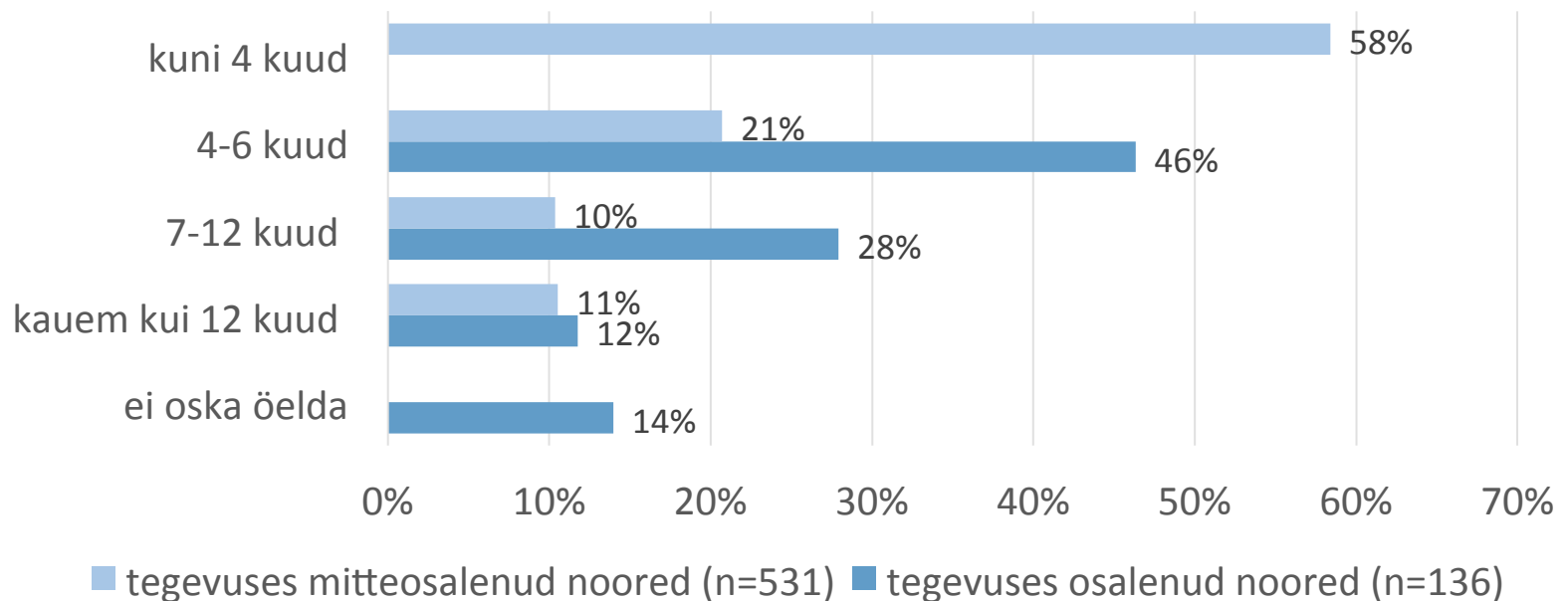


## Millised tegurid motiveerivad noori tegevuses osalema?

- Tegevuses osalemisega kaasnevatest hüvedest tuleneva **konkurentsieelise** parem ära kasutamine eeldab tööandjate suuremat teadlikkust tegevusest
- **Koolituskomponendi** parem või süstemaatilisem tutvustamine võib tõsta noorte huvi tegevuse kaudu tööle minekuks
- Väikeste lastega noorte motivaatorites statistilisi erisusi polnud

## Millised on sihtrühmade arvamused ja hoiakud tegevuse tingimuste kohta – töötuna arveloleku kestus

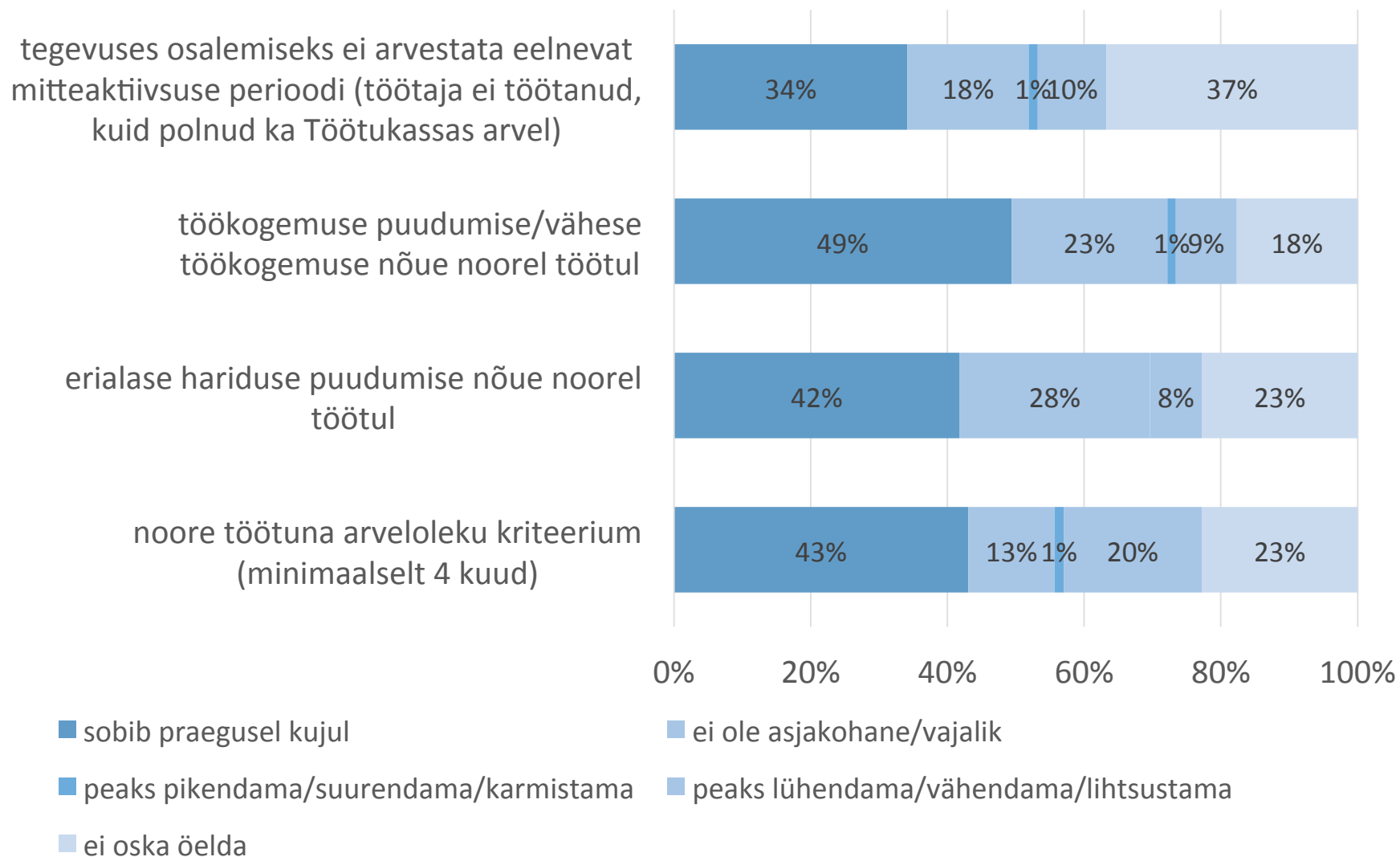
- Seireandmete kohaselt 90% osalenutest üle 6 kuu, 10% kuni 6 kuud arvel
- Ankeetküsitlus:



# Millised on sihtrühmade arvamused ja hoiakud tegevuse tingimuste kohta – töötuna arveloleku kestus

- Töötuna arveloleku kriteerium on pigem liiga pikk
  - enne töötuna registreerumist on juba töötu oldud (pikaaegsed NEET noored)
  - nelja kuu möödudes motivatsioon ja valmisolek tööd teha langenud
  - Tööandjad: 43% - nõue asjakohane; 33% - nõue ei ole asjakohane
    - **arvestada noore töötuna arvele võtmisele eelnenud tegeliku töötuse (sh mitteaktiivsuse) perioodi pikkust**
    - **kriteeriumi lühendada 2-3 kuule**
- nelja järjestikuse kuu nõue ei ole mõistlik
  - tööandjad: 34% - asjakohane, 28% - ei ole asjakohane
    - **töötuna arvelolekut summeerida pikema aja peale**

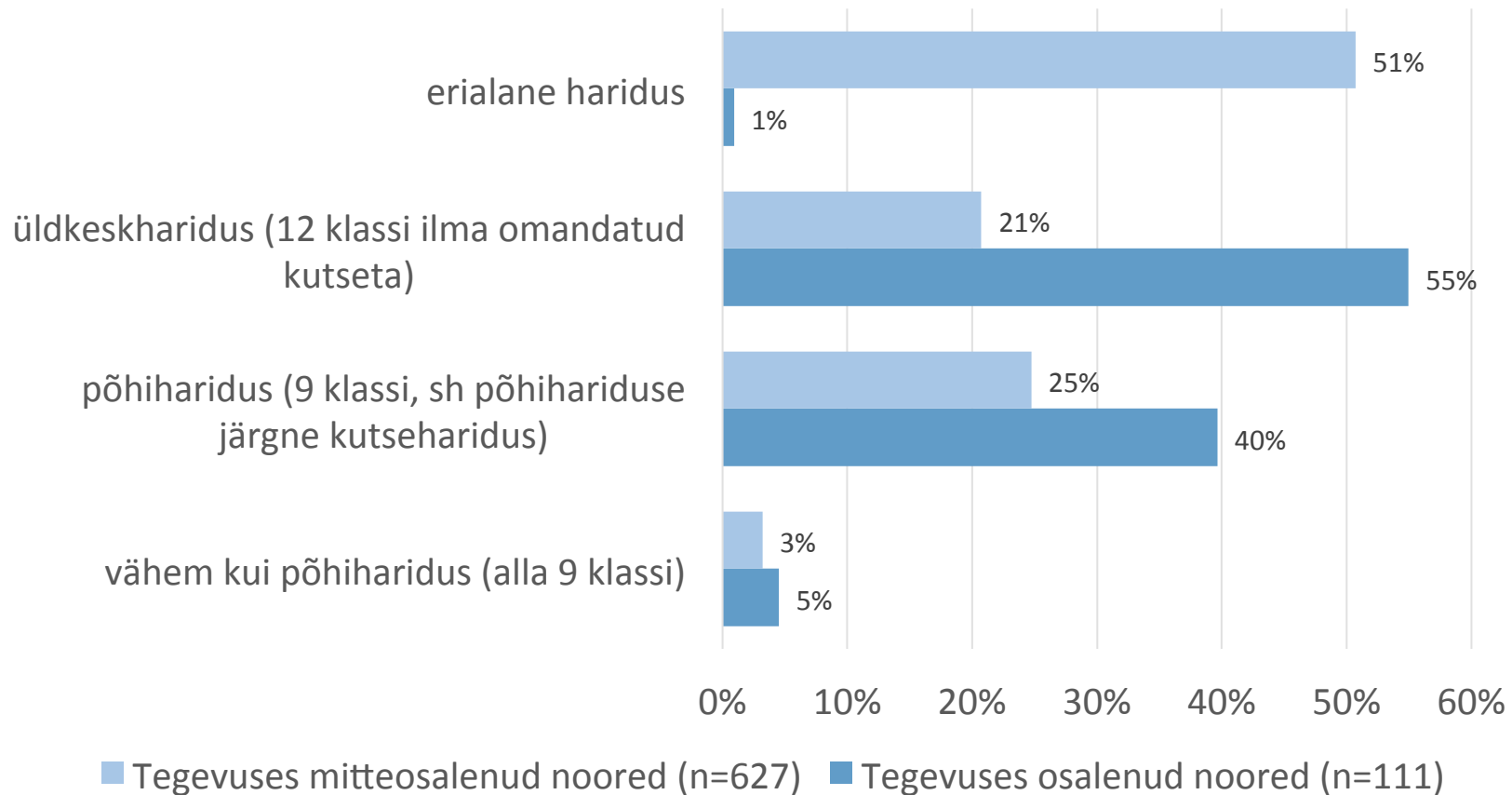
## Palun püüdke hinnata tegevuse “Minu esimene töökoht” praeguseid kasutamise tingimusi (M1T tööandjad, n=79).



## Millised on sihtrühmade arvamus ja hoiakud tegevuse tingimuste kohta – puuduv erialane haridus

- Erialase hariduse puudumise nõue ei ole asjakohane
  - tegevuse ressursid on alakasutatud ja see on üks piiravamaid kriteeriumeid
  - Statistikaamet: II ja III astme haridust omajaid on töötute seas u 20%
  - 27.10.2016 seisuga 18% Noorte Tugila programmis osalenud noortest kutse- või kõrgharidusega
  - tööandjad: 42% - asjakohane; 35% ei ole asjakohane
  - tegevuses mitteosalenud noorte küsitlus: 51% liiga kõrge haridusega, et tegevuses osaleda

# Kõrgeim haridustase, mille küsitluste sihtgrupid olid omandanud?





## Millised on sihtrühmade arvamused ja hoiakud tegevuse tingimuste kohta – puuduv erialane haridus

- Erialane haridus on sageli teoreetiline ega anna tööle kandideerimisel eelist
  - Erialane haridus on mõnikord valitud valedel kaalutlustel
  - Soovitakse ilma vastavate erialaste teadmisteta teises valdkonnas töötada
- **Ka erialase hariduse omajad, kellele see ei ole konkurentsieeliseks osutunud, vajavad tuge tööturule sisenemisel**
- **M1T raames kaaluda**
- erialase hariduse puudumise kriteerium kaotada VÕI
  - täiendada kriteeriumi klausliga, et erialase haridusega noored on tegevuses abikõlblikud kui x aja jooksul sobivat tööd pole leitud (mis on suurem minimaalsest töötuna arveloleku nõudest)

# Millised on sihtrühmade arvamused ja hoiakud tegevuse tingimuste kohta – puuduv või vähene töökogemus

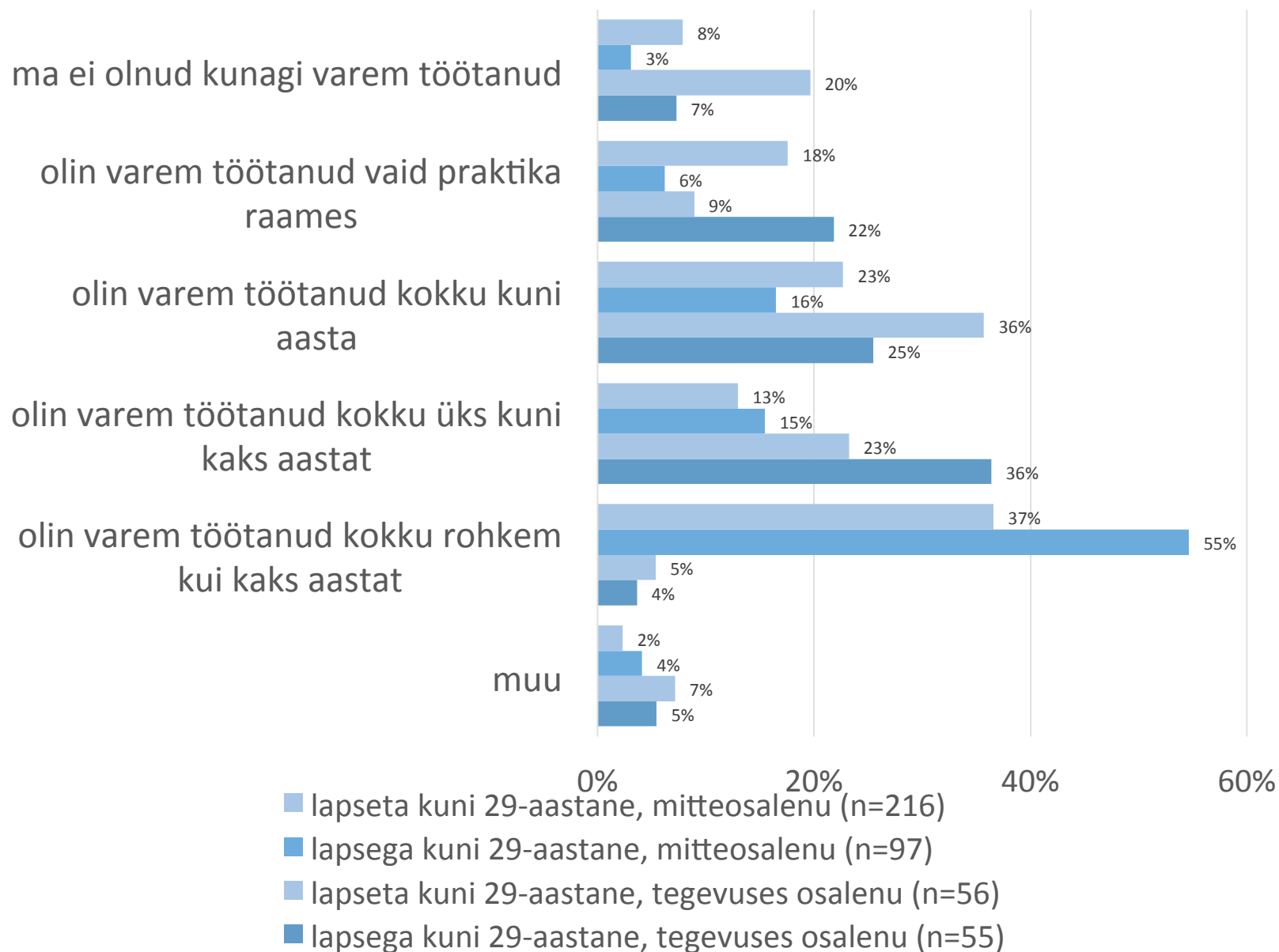
- Tööandjad: 49% pidas nõuet sobivaks; 31% leidis, et nõue pole asjakohane
- 48% tegevuses mitteosalenud töötute töökogemus on suurem kui 2a.
- Mitteosalenud lapsevanemad vs lasteta noored: 55% vs 37% kuni 29-aastastest ja 85% üle 29-aastastest lapsevanematest on varasemalt töötanud üle kahe aasta
- Sageli ei ühti töökogemus otsitava tööga või koosneb lühiajalistest ja konkurentsivõimet mittetõstvatest töödest
  - 60% tegevuses osalenud noorte varasem töökogemus ei olnud tööülesannete poolest sarnane M1T töökohale

→ Seonduvat ja mitteseonduvat töökogemust eraldi arvestada

→ Arvestada ka nt viimase 3 aasta töösuhete pikkust

→ Tegevuse laiendamisel väikelaste vanematele pikendada varasema töökogemuse perioodi viimase 3 aasta jooksul lubatud 1 aasta asemel maksimaalselt 2 aastani

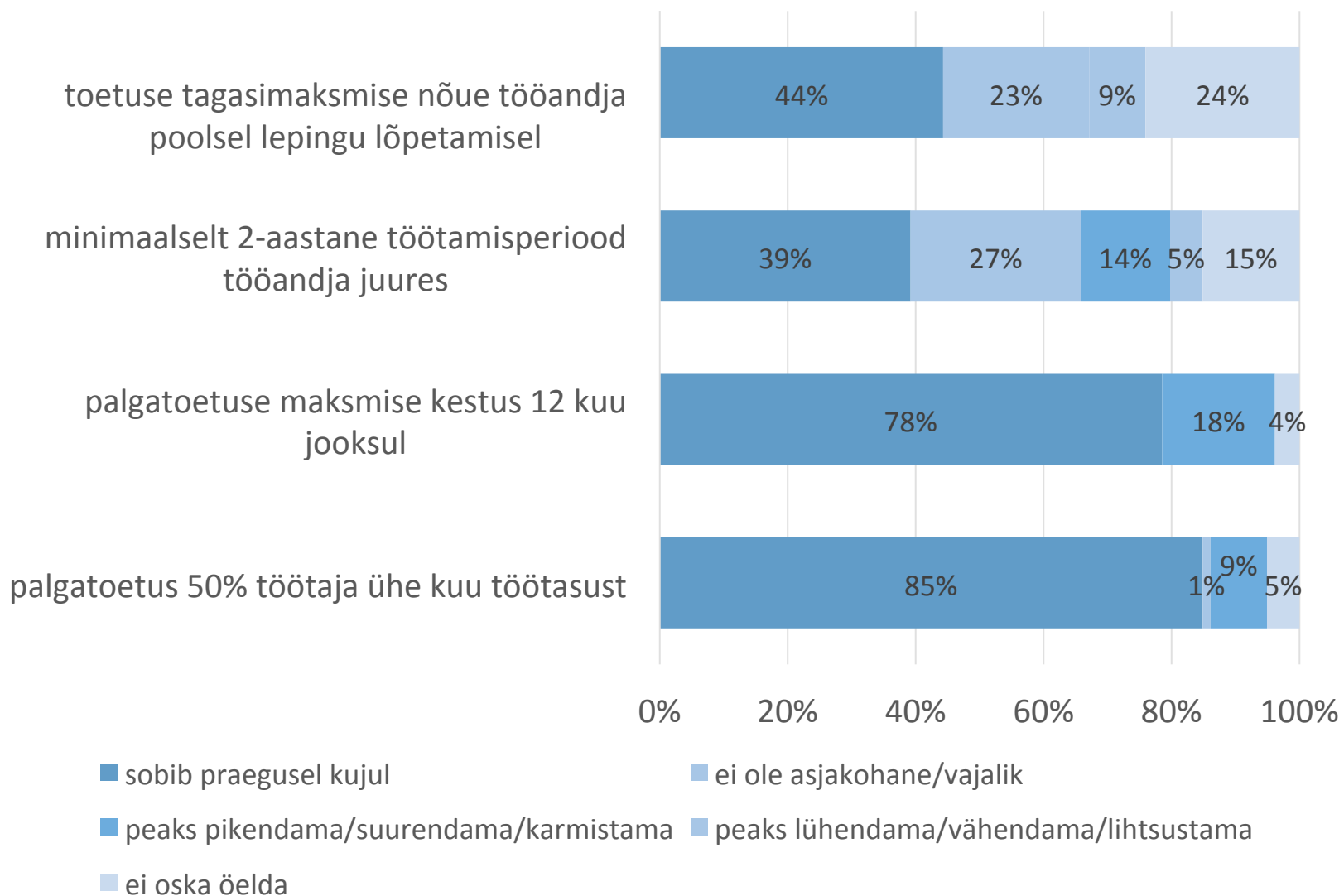
# Varasem töökogemus



## Millised on sihtrühmade arvamusel ja hoiakud tegevuse tingimuste kohta – tähtajatu või vähemalt kaheaastane tähtajaline leping

- Pikaajaliste töölepingute sõlmimise soodustamine on vajalik, kuid vajalik on optimaalse kestusega “pikaajaline” leping
- Noored töötavad ühel töökohal
  - CV Keskuse uuring: keskmiselt 1a 7 kuud
  - vahehindamine: 7 kuud – 1a
- Sihtrühmade arusaam ning lähenemine M1T lepingu lõpetamise nõuetele on erinevad
- Proovipäev/praktika töökeskkonna ja –ülesannete sobivuse teada saamiseks – võimalus lühiajaliste lepingute vähendamiseks

## Palun püüdke hinnata tegevuse “Minu esimene töökoht” praeguseid kasutamise tingimusi (M1T tööandjad, n=79).



## Millised on sihtrühmade arvamused ja hoiakud tegevuse tingimuste kohta – tähtajatu või vähemalt kaheaastane tähtajaline leping

- Teenindussektori ja muu lihttöö võimalused, mis prevaleerivad M1T pigem kui tööelu stardipakk – 2a töölepingu tekitab takistava hoiaku
- Tööandjad: 39% - asjakohane; 32%– ei ole asjakohane / peaks lühendama
- Tööandjate hinnangul on keskmiseks optimaalseks lepingu pikkuseks 1-1,5 aastat
- Tööandjal puudub sageli kindlus, kas tal on nii pikalt noorele tööd anda – nt lõpetati tööandja majanduslikest raskustest või vähesest töö andmisest tulenevalt 31% noore lepingutest noorte endi sõnul (tööandjate ankeedist ei ilmne)

## Hindaja hinnang tegevuse muutmiseks – tähtajalise lepingu kestuse kriteerium

- Soovitatav tänasest enam pakkuda lepingueelse proovipäeva või praktika võimalust või seda rohkem noortele ja tööandjatele tutvustada
- Soovitame kaaluda tähtajalise lepingu kriteeriumi lühendamist 1-1,5 aastale

## Millised on sihtrühmade arvamusel ja hoiakud tegevuse tingimuste kohta – palgatoetuse määr ja maksmise kestus

- Ükski intervjuueeritust ei pidanud vajalikuks palgatoetuse määra ega maksmise perioodi muutmist
- Tööandjad: 85% - asjakohane määr
- Tööandjad: 78% - asjakohane kestus
- Palgatoetuse teistele sihtrühmadele seatud tingimustele ning teiste riikide praktikale tuginedes on palgatoetuse määr ja maksmise periood helded

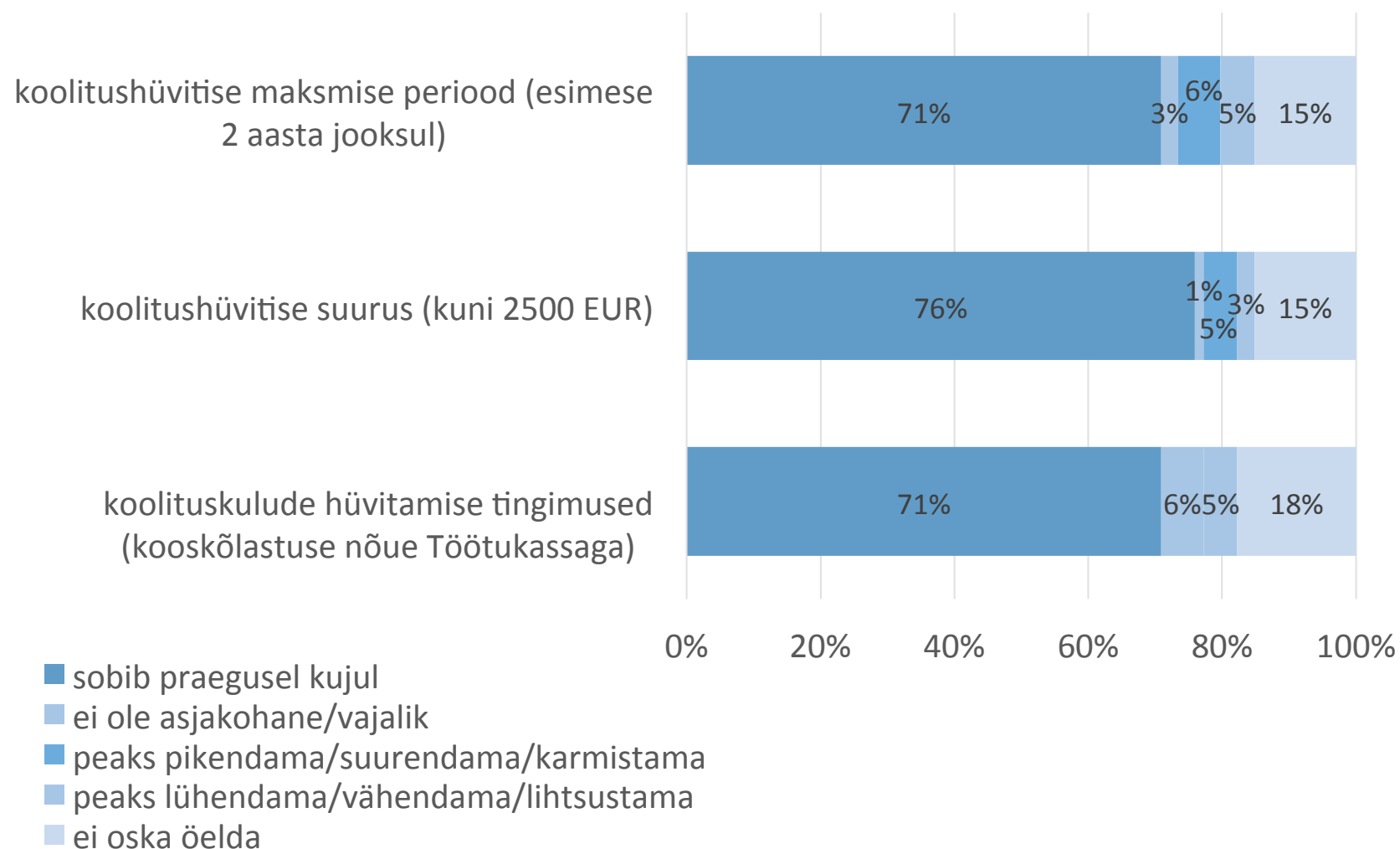
**→ Motiveerida tööandjaid mõtlema rohkem nendepoolsetele tegevustele pikaajaliste ja stabiilsete töösuhete loomiseks – palgatoetus annab vastavad võimalused**



## Millised on sihtrühmade arvamused ja hoiakud tegevuse tingimuste kohta – koolituskulude hüvitamise asjakohasus

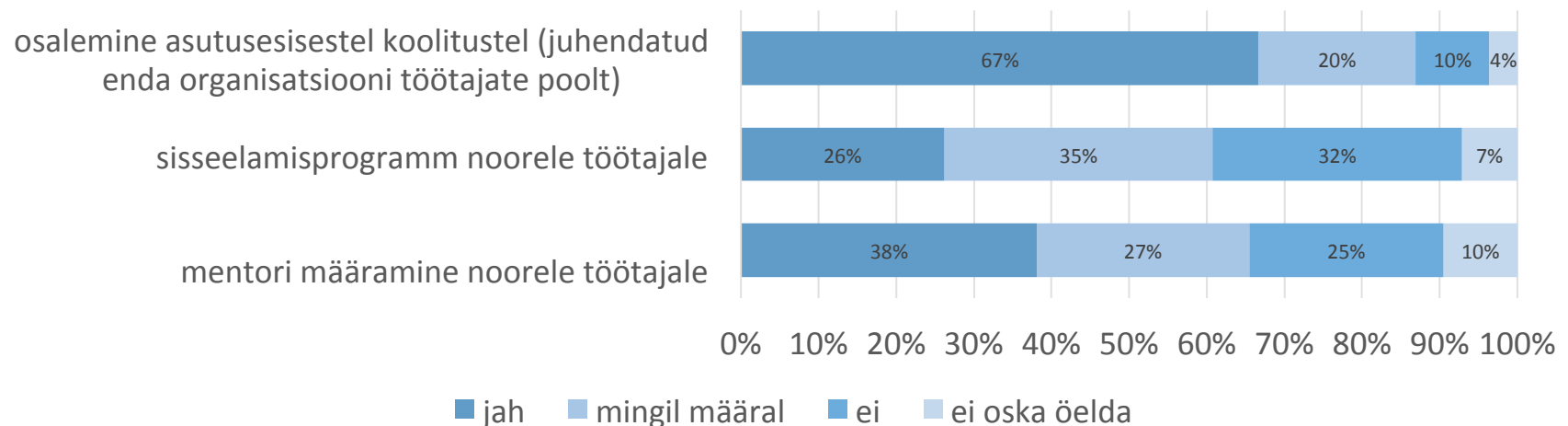
- Tänuväärne võimalus noore oskuste tõstmiseks ja ettevõtte vajadustele vastavusse viimiseks
- Koolituskomponent kui tööandjate ja noorte motivaator tegevuses osalemiseks (nt 23% noortest üheks peamiseks põhjuseks tegevusse astumisel)
- Koolituskulude hüvitamine maandab NEET noortega kaasneva võiva peatse töölt lahkumisega kaasnevaid tööandja koolitusriske
- Koolituskulude hüvitamise perioodi, hüvitise suurust ja koolituste kooskõlastamise nõuet peeti üldjuhul asjakohaseks
- Noored peavad osaletud koolitusi kasulikuks nii M1T jaoks kui edasisteks õpingute jätkamiseks ja töökoha vahetusteks

## Palun püüdke hinnata tegevuse “Minu esimene töökoht” praeguseid kasutamise tingimusi (M1T tööandjad, n=79).



# Millised on sihtrühmade arvamused ja hoiakud tegevuse tingimuste kohta – koolituskulude hüvitamise protsess

- Konsultandi rolli tähtsus vajaliku koolituse saamisel
- M1T väliselt soovitud koolituste mittesaamine ja vastavad kuulujutud võivad tekitada negatiivset eelarvamust M1T koolitustel osalemiseks
- Sise- vs väliskoolitused, mentor (n=84)



- Koolituskulude tasumine vs hüvitamine tagantjärgi

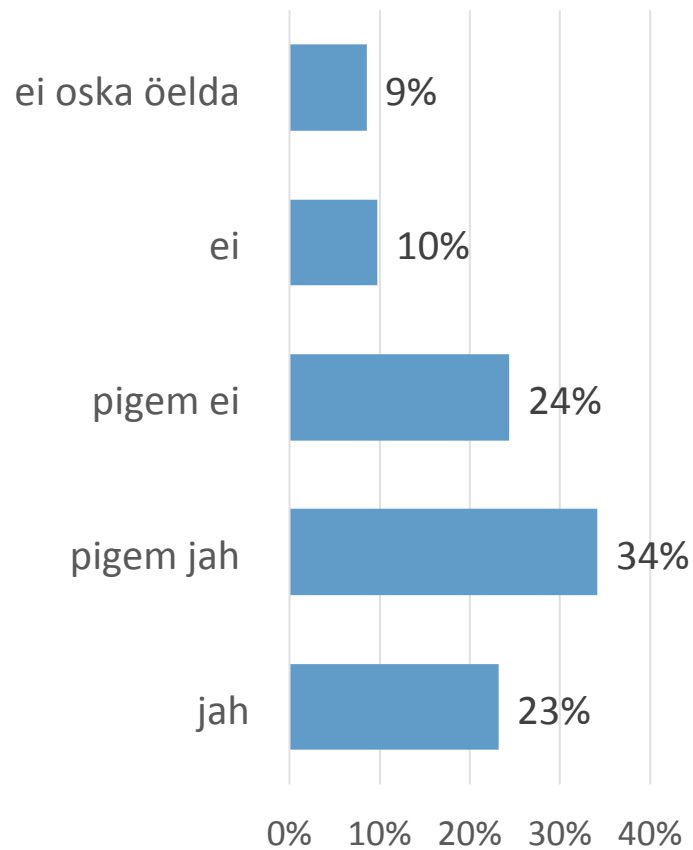
## Millised on sihtrühmade arvamused ja hoiakud tegevuse tingimuste kohta – koolituskomponendi kohustuslikkus

- Koolituskomponendi kohustuslikuks muutmine ei ole asjakohane

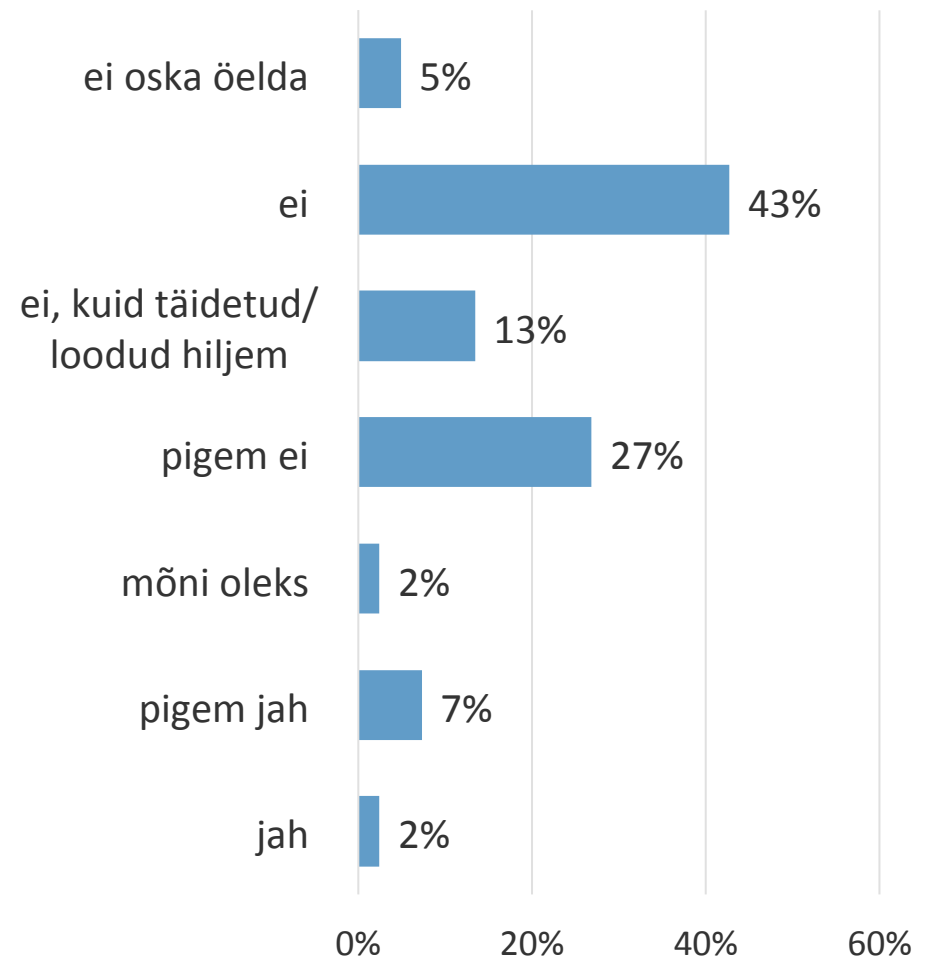
### → **Vajalik on pigem süsteemsem...**

- koolituskomponendi olemasolu meeldetuletamine ja propageerimine
- võimalikest koolitustest teavitamine
- tööandjaga lepingu sõlmimise järgselt töökoha vajadustest ja noore võimekusest tulenevalt koolitusvõimaluste üle vaatamine

### Kas oleksite M1T noore(d) töötaja(d) palganud ka ilma selle tegevuse toeta? (n=86)



### Kas ilma M1T-ta oleks töökoht/ töökohad jäänud loomata või täitmata? (n=86)



# Tühikulu

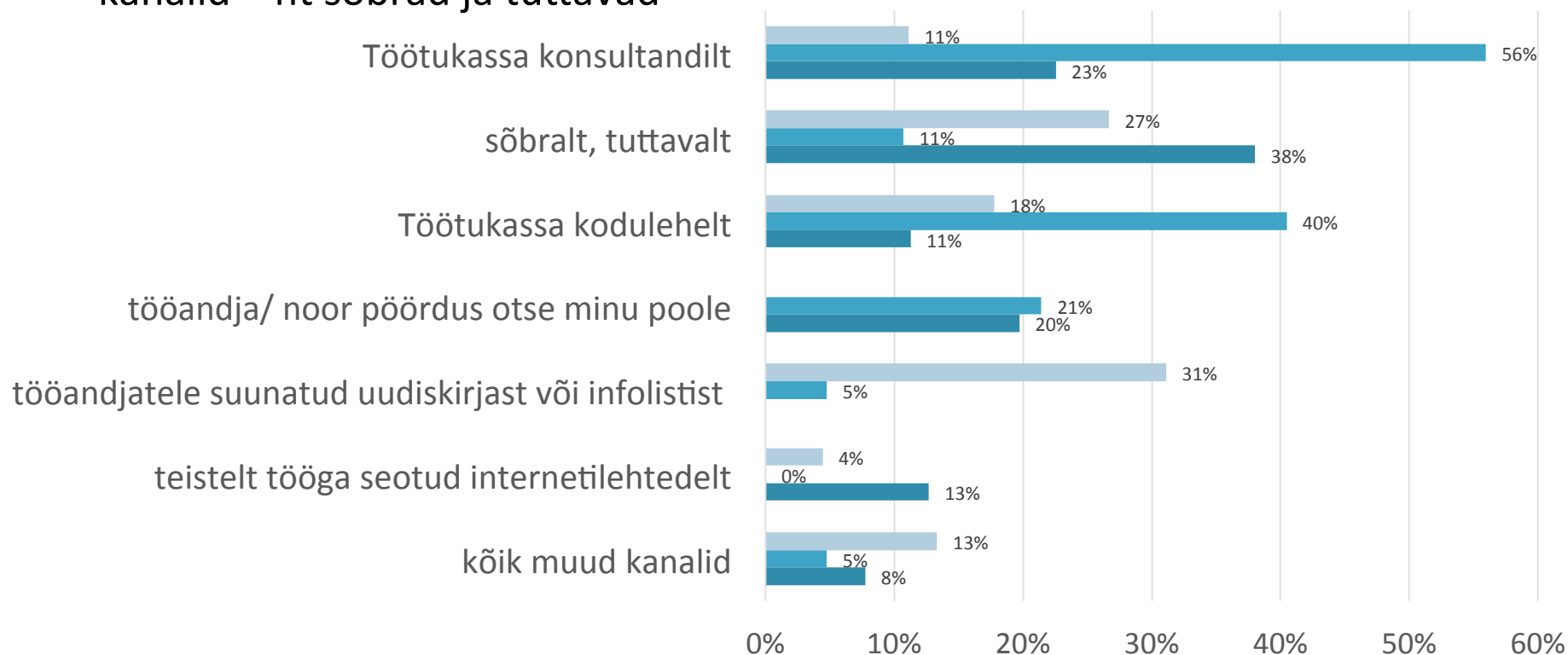
- Tühikulu vähendavad asjaolud:
  - Pooltel juhtudel poleks töökohad jäänud küll loomata, kuid suure tõenäosusega ei oleks tööle võetud sihtgrupi noort
  - Tegevus motiveerib pöörama rohkem tähelepanu töökohapõhisele juhendamisele ja stabiilse töösuhte tekitamisele
  - Noorele pakutav palk oleks suure tõenäosusega olnud madalam
  - Lisaks – vastused, mis viitavad tühikulule (ehk töökohad loodud ka ilma toetuseta) võivad olla kallutatud tulenevalt positiivsest kogemusest tegevuse abil palgatud noorega
- Tegevusel nähtav mõju noore jõudmisel hõivesse, isegi kui töösuhte konkreetse tööandja juures katkeb; lisaks kestab praeguste andmete kohaselt enamik töösuhteid ligi aasta, omades samuti positiivset efekti nii otseses kui kaudses määras

## Noorte hinnang tegevuse asjakohasusele

- Tegevuses osalemist soovivad kindlasti teistele noortele 84% edasi töötavatest (kokku soovivad, st kindlasti ja pigem soovivad 98%), teistest noortest 58% (kokku soovivad, st kindlasti ja pigem soovivad 83%)
- Ka tegevuse raames valitud tööandja juurest lahkunud noored soovivad tegevust teistele

# Milline on noorte ja tööandjate teadlikkus tegevusest?

Enim saadakse tegevusest teada läbi Töötukassa kanalite (konsultant ja Töötukassa koduleht), ent olulised on seni olnud ka mitteformaalsed kanalid – nt sõbrad ja tuttavad



■ tegevuses mitteosalenud tööandja (n=45)

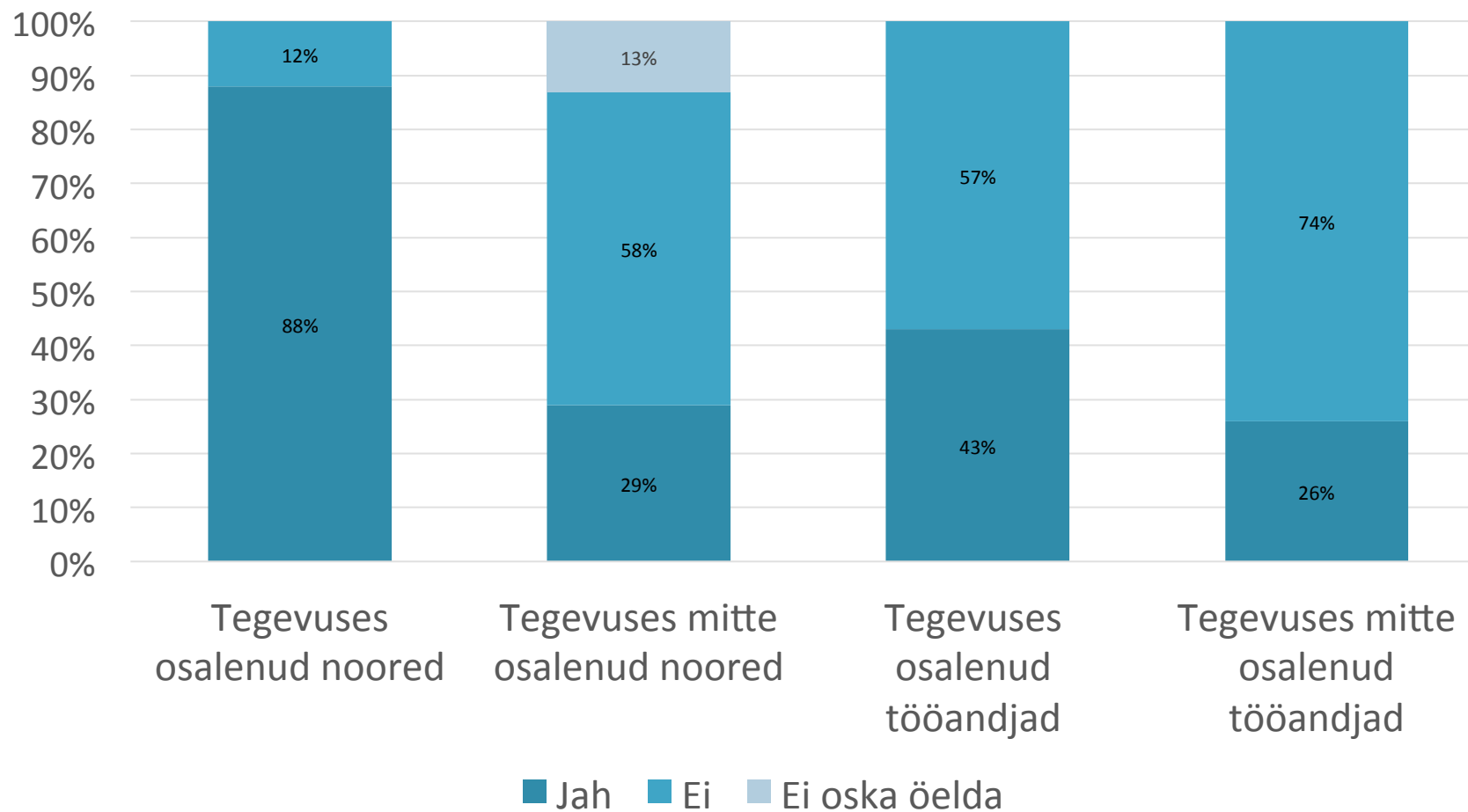
■ tegevuses osalenud tööandja (n=84)

■ tegevuses osalenud noor (n=142)



# Milline on noorte ja tööandjate teadlikkus tegevusest?

Kas teadsid/tead/oled kuulnud...



## Milline on noorte ja tööandjate teadlikkus tegevusest?

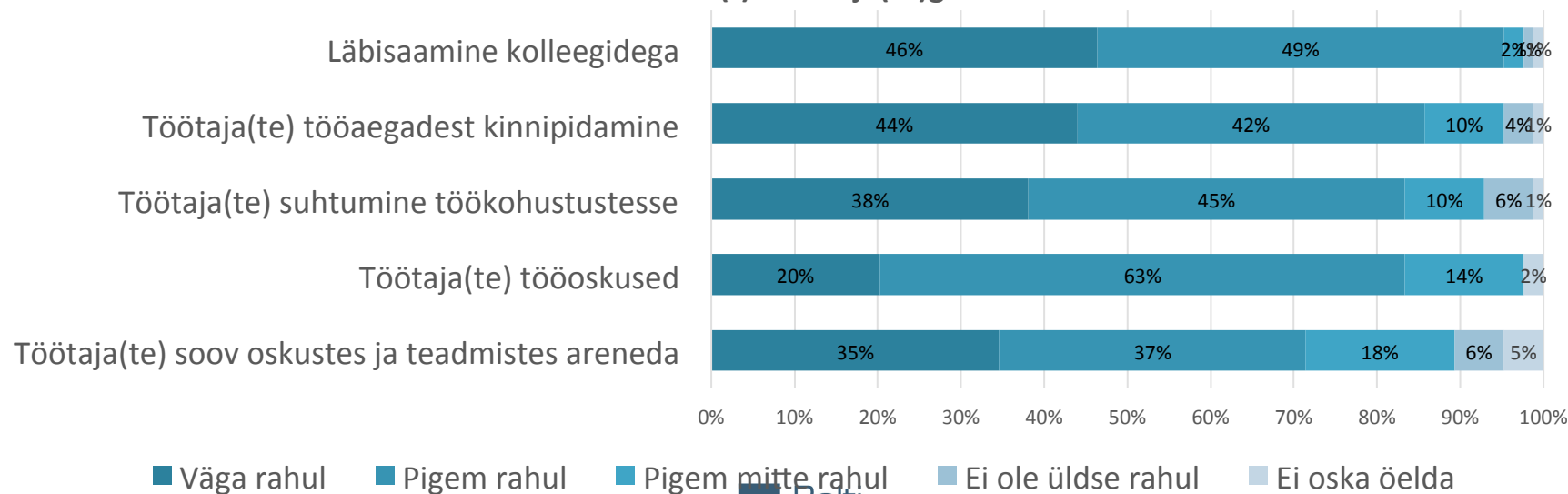
- **Tegevuses osalenud noortest** teadis 88%, et tema tööandja sai/saab Töötukassast toetust tema palkamiseks tegevuse “Minu esimene töökoht” raames
- Teadmatus tegevuse komponentide kohta ilmnes
  - tegevuses osalenud noortega läbi viidud intervjuudest
  - Töötukassa poolt tegevuse raames noori värvanud tööandjate seas läbi viidud küsitlusest
- Kõige vähem oldi teadlikud koolituskomponendi olemasolust

→ tutvustada M1T võimalusi senisest selgemalt, mitmekesisemalt ja koostöös teiste organisatsioonidega - eri komponentide efektiivsus ja tulemuslikkus

# Millised on tööandjate hinnangud töösuhte kvaliteedi ja töötaja kohta?

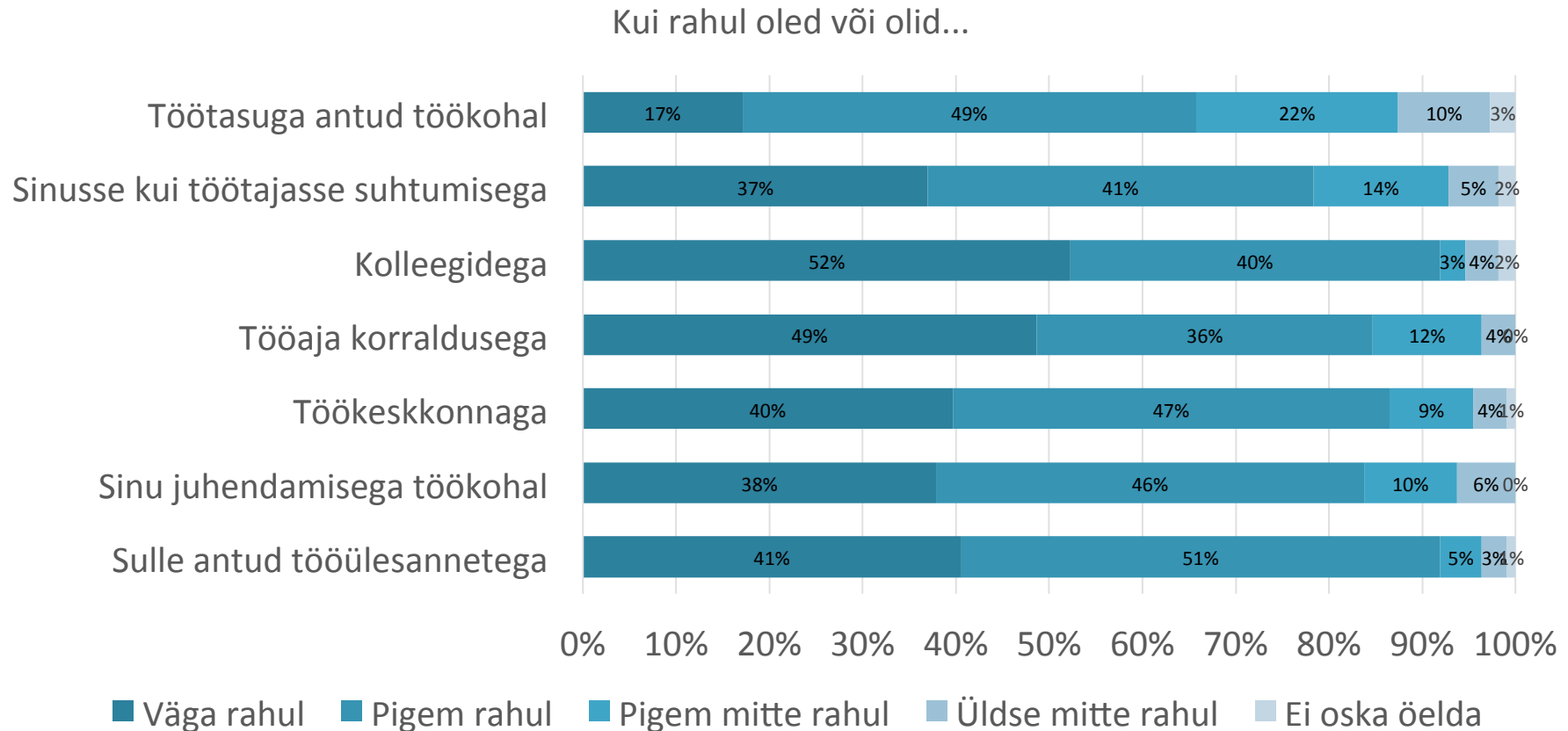
- Ankeetküsitluse andmetel kõrged hinnangud erinevatele aspektidele
    - Madalam hinnang noore soovile oma oskustes ja teadmistes areneda
    - Noorte madalat motiveeritust kirjeldasid ka intervjuueeritud tööandjad
- **Vajalik on suurendada tööandjate ettevalmistust noore värbamiseks**
- Vajadus personaalsema lähenemise järele
- **Vajalik on Töötukassaga kontakti jätkamise võimalus**

Palun hinnake töösuhte kvaliteeti tegevuse "Minu esimene töökoht" raames palgatud noor(t)e töötaja(te)ga



# Millised on töötajate hinnangud töösuhte kvaliteedi ja tööandja kohta?

- Enamasti on noored töösuhte ja tööandjaga väga rahul.



# Millised on töötajate hinnangud töösuhte kvaliteedi ja tööandja kohta?

- **Madalad hinnangud töötasu osas**
  - Naistel oluliselt madalam palgatase, kuid rahulolutasemed palga osas samad, mis meestel
  - Madalam palgaootus lapsesaamiseas
- **Madalamad hinnangud suhtumise osas**
  - Lapsevanemad tajuvad teistsugust suhtumist

## → Vajalik on tegeleda:

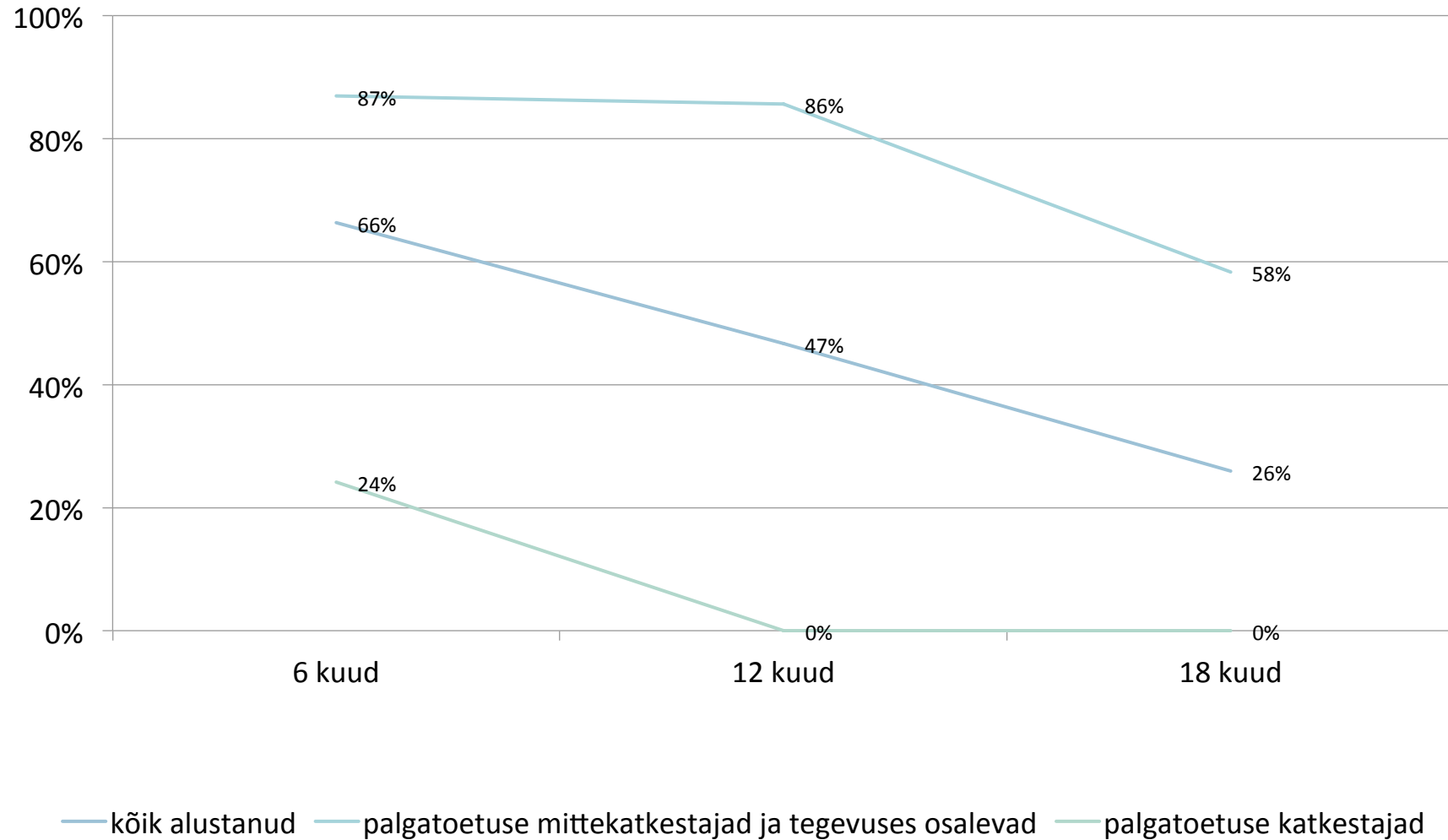
- Ühelt poolt **ootuste vähendamisega**, selgitades, et esimesel töökohal on ebarealistlik saada väga kõrget töötasu
- Teiselt poolt **ootuste tõstmisega**, ehk viia noored (naised) kurssi valdkonnas makstvate palkadega ning julgustama neid omale väärilist palka küsima

→ Vajalik oleks säilitada kontakt Töötukassa konsultandiga, et probleemide või küsimuste korral saaks noor operatiivselt kelleltki nõu küsida.

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

- 30.09.2016 seireandmete kohaselt **palgatoetuse katkestajaid 34%**, tegevuse lõpetanud ilma palgatoetuse katkestamiseta 14% ja tegevuses (palgatoetuses) osalevaid 52%.
- 30.09.2016 seireandmete järgi on tegevuses palgatoetusega alustanud 341 noort, kelle kohta saab arvestada vähemalt 6 kuud sama tööandja juures töötamist
- Seireandmete järgi on seisuga juuni 2016 (väljavõtte vähemalt 6 kuud tagasi tegevusse astunud noorte kohta) saanud palgatoetust 411 noort, kellest 293 ei ole palgatoetust katkestanud ja 118 on katkestanud, ehk osalenud tegevuses vähem kui aasta: **29% palgatoetuse saajatest katkestab tegevuses osalemise.**
- **Töötukassa: 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 30.09.2016 **293**, kellest töötas pärast tegevuse alustamist sama tööandja juures **6 kuud hiljem 87%, 12 kuud hiljem 86% ja 18 kuud hiljem 58%.**

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

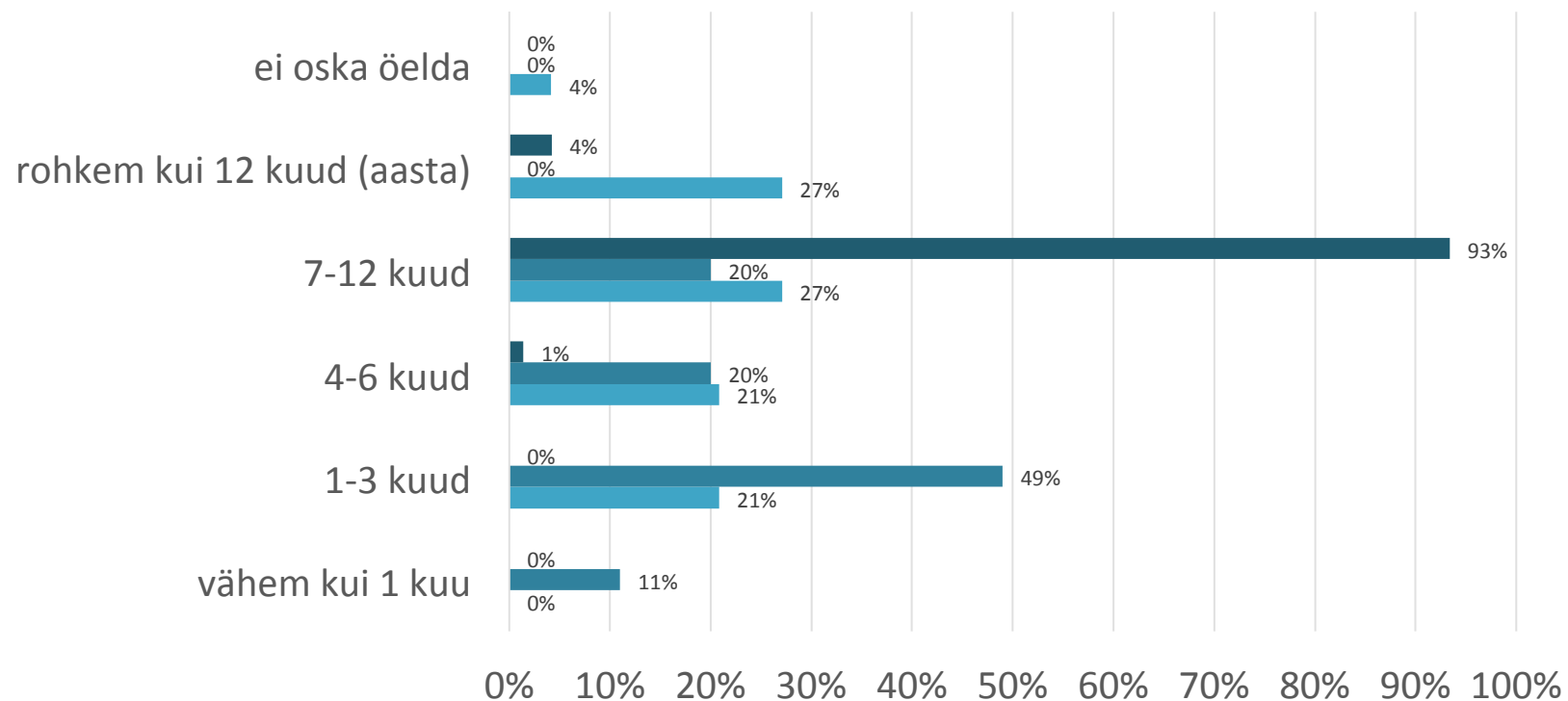


## Milline on katkestamise sagedusjaotus kuudes?

- Seireandmed: tegevuse on lõpetanud 93% tegevuses osalenud noortest (n=170), kes **ei ole aga palgatoetust katkestanud** (st on 12 kuud palgatoetust saanud) töötamise sama tööandja juures seoses aasta täitumisega, vaid 4% neist on lõpetanud töötamise pärast aastat.
- Palgatoetuse katkestajatest 11% (n=170) on lõpetanud tegevuses osalemise esimese kuu jookusl pärast tegevusse astumist, **kõige rohkem (49%) on lõpetanud tegevuses osalemise 1-3 kuu jookusl** pärast alustamist.
- Küsitlusele vastanud sama tööandja juures enam mittetöötavate noorte vastused jaotusid tööperioodide lõikes küllalt ühtlaselt. Tegevuses raames 1-3 kuud töötanud noori oli 21% (n=48), 4-6 kuud töötanud noori 21%, 7-12 kuud töötanud 27% ning pärast aasta täitumist lahkus tööandja juurest 27% noortest.

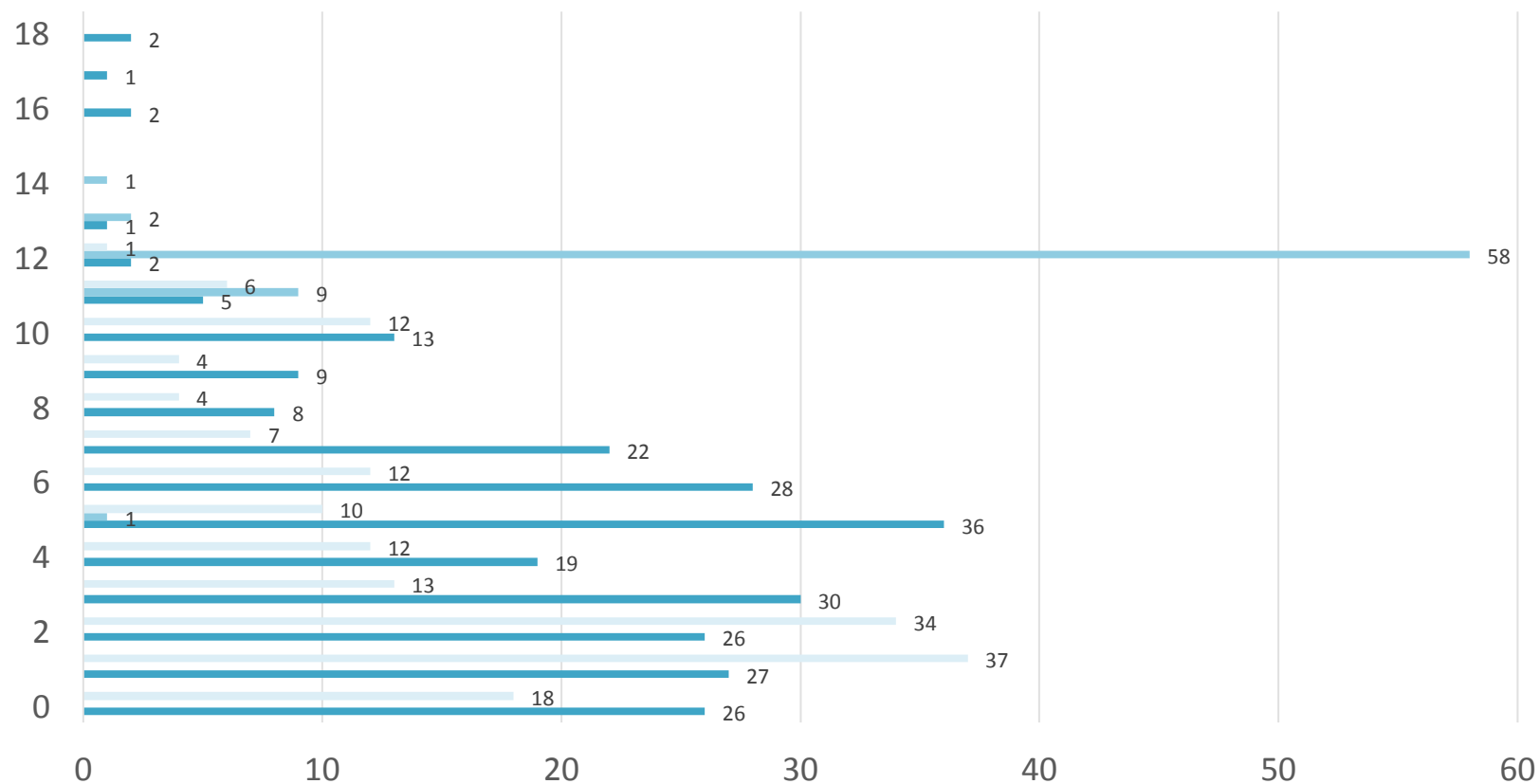


## Milline on katkestamise sagedusjaotus kuudes? (seire ja küsitluse andmed, %)



- palgatoetuse mittekatkestajad (seire, n=71)
- palgatoetuse katkestajad (seire, n=170)
- ei töötanud samal töökohal (küsitlus, n=48)

## Tegevuses osalemise periood kuude lõikes katkestanutel ja tegevuses seisuga 30.9.2016 osalejatel (seireandmed, arv)

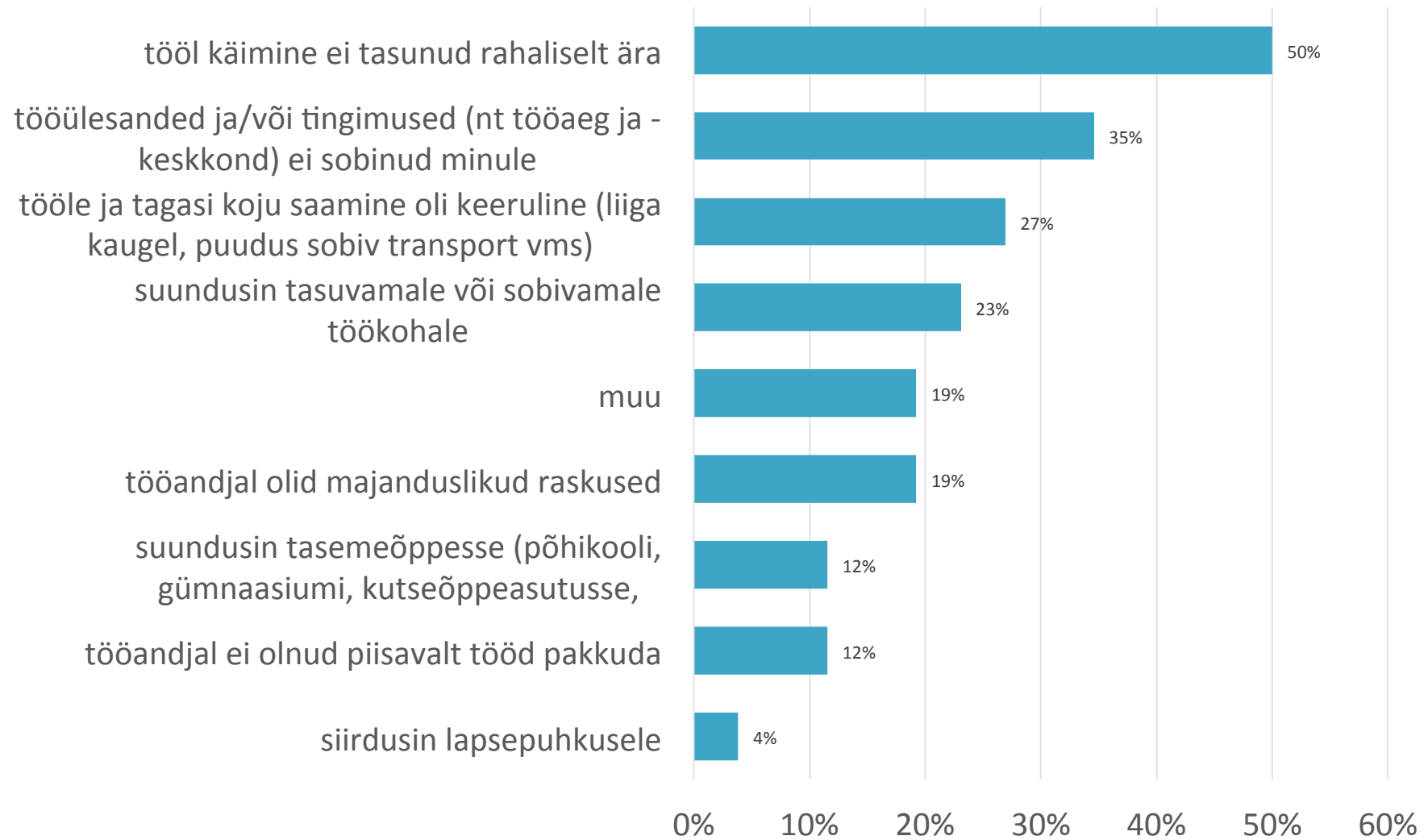


- palgatoetuse katkestajad
- tegevuse katkestajad (aga palgatoetuse mittekatkestajad)
- tegevuses osalejad seisuga 30.9.2016

# Mis on katkestamise põhjused?

- Ankeetküsitlus: 53 noorest 49% katkestas lepingu omal soovil, 43% poolte kokkuleppel ja 8% tööandja soovil.
- Enda soovil töölepingu lõpetanud **noortest** pooled märkisid ühe põhjusena tööl käimise mittetasuvuse, kolmandik töö mittesobivuse ja peaaegu sama paljud tööle ja tagasi koju saamise keerukuse.
- Tegevuse katkestanud **tööandjatest** 41% märkis, et nad polnud lepingu lõpetamise põhjustest teadlikud, 22% sõnul leidis tegevuses osalenud noor uue töökoha ning 11% puhul soovis ettevõtja ise töölepingu lõpetada.
- Noorega ise töölepingu lõpetanud: töötajale antud korralduste eiramine või töökohustuste rikkumine, tööülesannetega toime mitte tulek, kolmanda isiku usaldamatuse põhjustamine tööandja vastu ning töötaja isikuomadused.
- Vahehindamist läbivalt leidsid kõik osapooled, et töölepingute katkestamine on vähemalt osaliselt seotud noorte vähese arusaamaga tööelust, noorte iseloomust ning tööandjate oskamatusena noortega toime tulla.

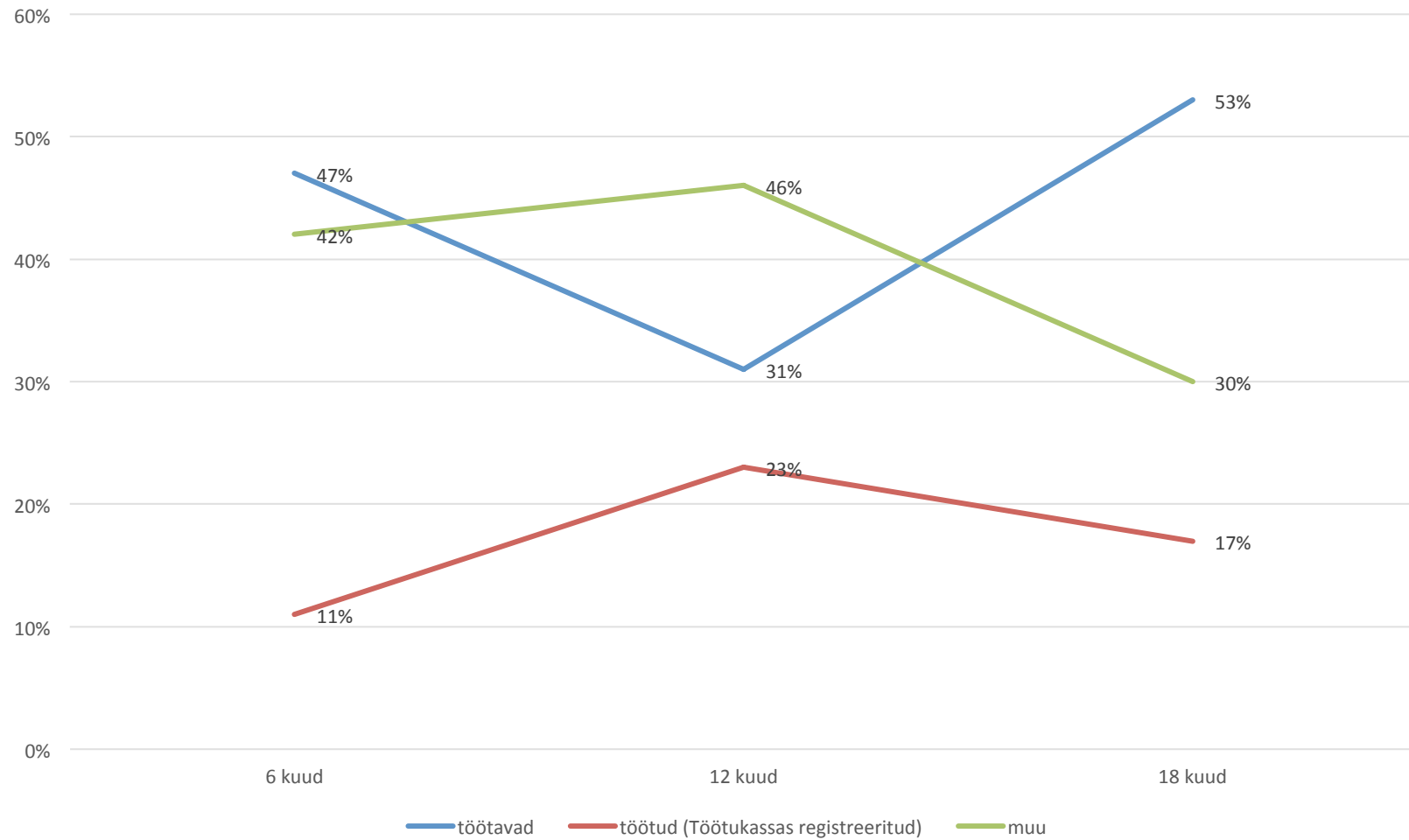
## Mis on katkestamise peamised põhjused? (tegevuses osalenud noored; n=48, %)



## Katkestanute hõivatus

- 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=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 31% ja 18 kuud hiljem 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.

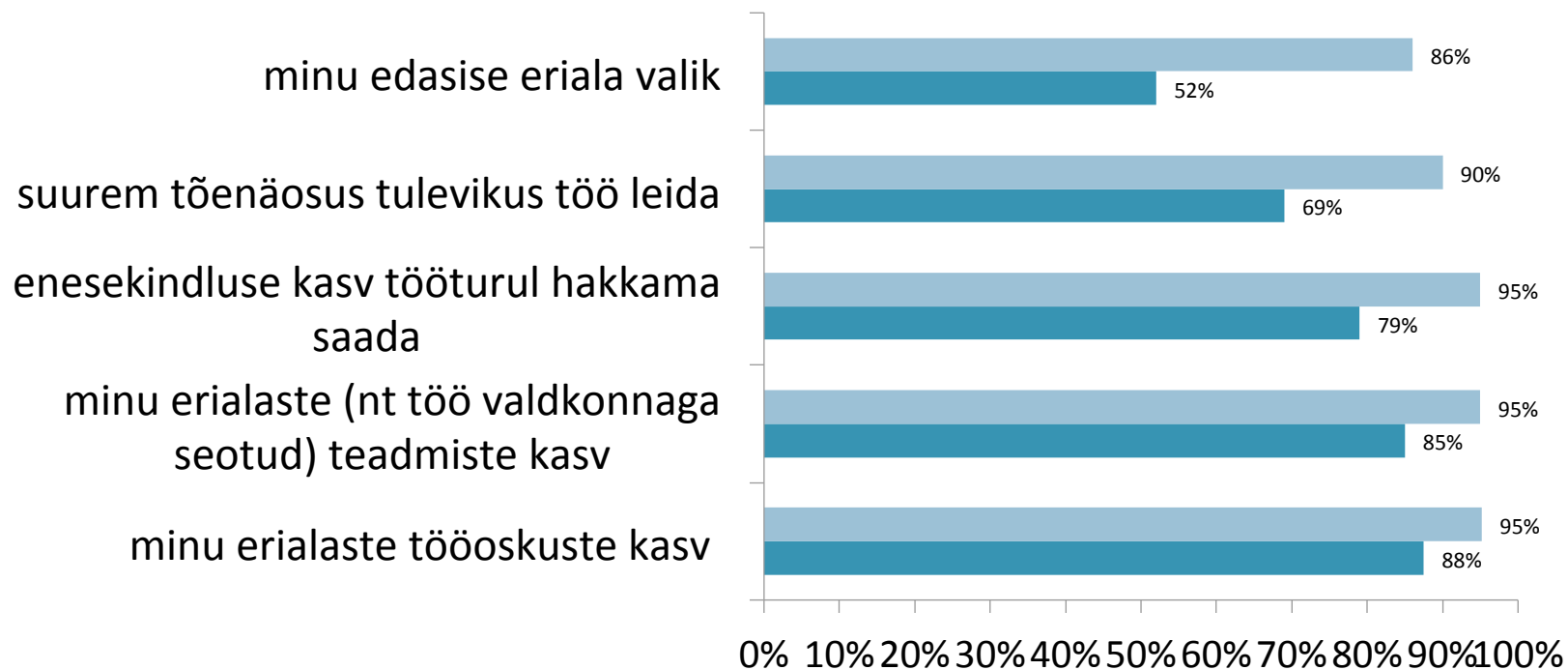
## Kui palju katkestanutest on 6/12/18 kuul pärast katkestamist tööga hõivatud ja töötuna Eesti Töötukassas arvel? (Statistikaameti andmed)



# Töökogemuse kasulikkus

- M1T noored: hindavad saadud töökogemust väga või pigem kasulikuks.
  - mõju erialaste oskuste (92%), erialaste teadmiste (91%), tööturul hakkama saamise enesekindluse (89%) ja tulevikus töö leidmise tõenäosuse (82%) kasvule
- M1T katkestanud: hindavad madalamalt, ainsad statistiliselt olulised erinevused katkestajate ja mittekatkestajate vahel:
  - Tegevuses endiselt osalevatest noortest 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.

# Milline on nii osalejate kui katkestanute hinnang töökogemuse kasulikkusele? (tegevuses osalenud noored; %, n=111)



- samal töökohal, mida Töötukassa toetas
- ei tööta samal töökohal või ei tea



## Kuidas on tegevuse elluviimisel arvestatud läbivate teemadega? (I)

- Mõju **regionaalarengule** minimaalne ning praegune ellurakendamise praktika ei arvesta piisavalt tegevuse mõju suurendamisega sellele horisontaalsele teemale
    - transpordiprobleemid
    - täiendkoolitustel osalemine tagasihoidlik
- kaaluda põhjendatud juhtudel transpordikulude (osalist) hüvitamist (kombineerida nt mobiilsustoetusega)
- täiendkoolitustele seatud nõuete üle vaatamine
- aktiivsem koolitusvõimaluse kasutamisele suunamine

## Kuidas on tegevuse elluviimisel arvestatud läbivate teemadega? (II)

- Mõju **infoühiskonnale** minimaalne ning praegune ellurakendamise praktika ei arvesta piisavalt tegevuse mõju suurendamisega sellele horisontaalsele teemale
  - täiendkoolitustel osalemine tagasihoidlik, sh infotehnoloogia valdkonnas
  - koolituste tingimused võimaldavad vaid tööga tihedalt seotud koolitustel osalemist
  - infotehnoloogia valdkonda töötajate võtmine tegevuse M1T abil tagasihoidlik
  - Töötukassa kasutatavas infosüsteemis töökohtade ja töötajate vahendamiseks on paremaks osapoolte vajadustele vastamiseks arenguvõimalusi

→ **täiendkoolitustele seatud nõuete üle vaatamine**

→ Töötukassa infosüsteemi arendamine – filtrid, klientidega kontakteerumine

## Kuidas on tegevuse elluviimisel arvestatud läbivate teemadega? (III)

- Läbivalt on arvestatud tegevuse “Minu esimene töökoht” mõjuga **võrdsetele võimalustele** ning üldjoontes on arvestatud ka **võrdse kohtlemise põhimõtetega**
  - pakutav teenus on soostereotüüpide vaba
  - tegevus kehtib kõigile, ka vähenenud töövõimega noortele
  - ei tuvastatud, et töötuid noori lähtuvalt nende soost, rassist või rahvuslikust kuuluvusest, usutunnistusest või veendumusest või seksuaalsest sättumusest eristataks
  - võrdsete võimalustega arvestamise kohta töökohal tööandjalt ega noortelt infot ei koguta
  - noore abistamine ja suunamine töö leidmisel sõltub konsultandi oskustest noort aidata ning noore ja konsultandi vahelistest suhetest
  - sotsiaalmaksu miinimum – osaline tööaeg

## Kuidas on tegevuse elluviimisel arvestatud läbivate teemadega? (IV)

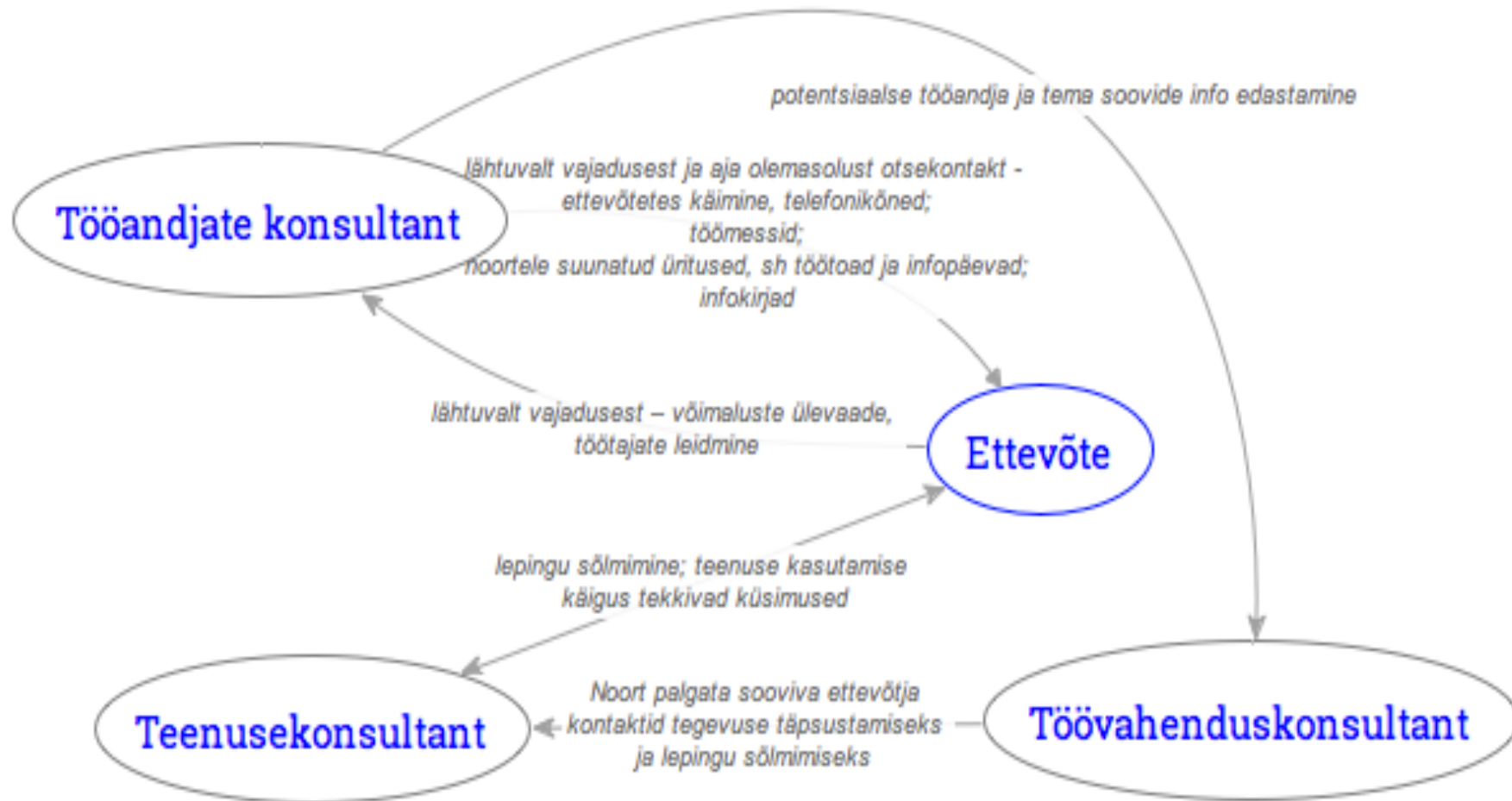
- teavitustegevuses on üldjoontes arvestatud, et info jõuaks võimalikult suure hulga sihtgrupini - infot jagatakse erinevates keeltes ja läbi erinevate allikate (inglise keel puudulik)
- 16-aastased noored välistatud

→analüüsida seniseid teavitustegevusi, suurendada koostööd valdkonna võrgustike ja teiste tugisorganisatsioonidega, sh haridusasutused

→tõsta konsultantide oskust nõustada noort lähtuvalt tema personaalsetest vajadustest ja võimalustest

→16-aastased koolikohustuse täitnud noored tegevuses M1T abikõlblikuks

# Tööandja konsultatsiooniprotsess



→ kaaluda teadlikumat lepingujärgset tööandjate järelkonsultatsiooni

# Noore konsultatsiooniprotsess (I)

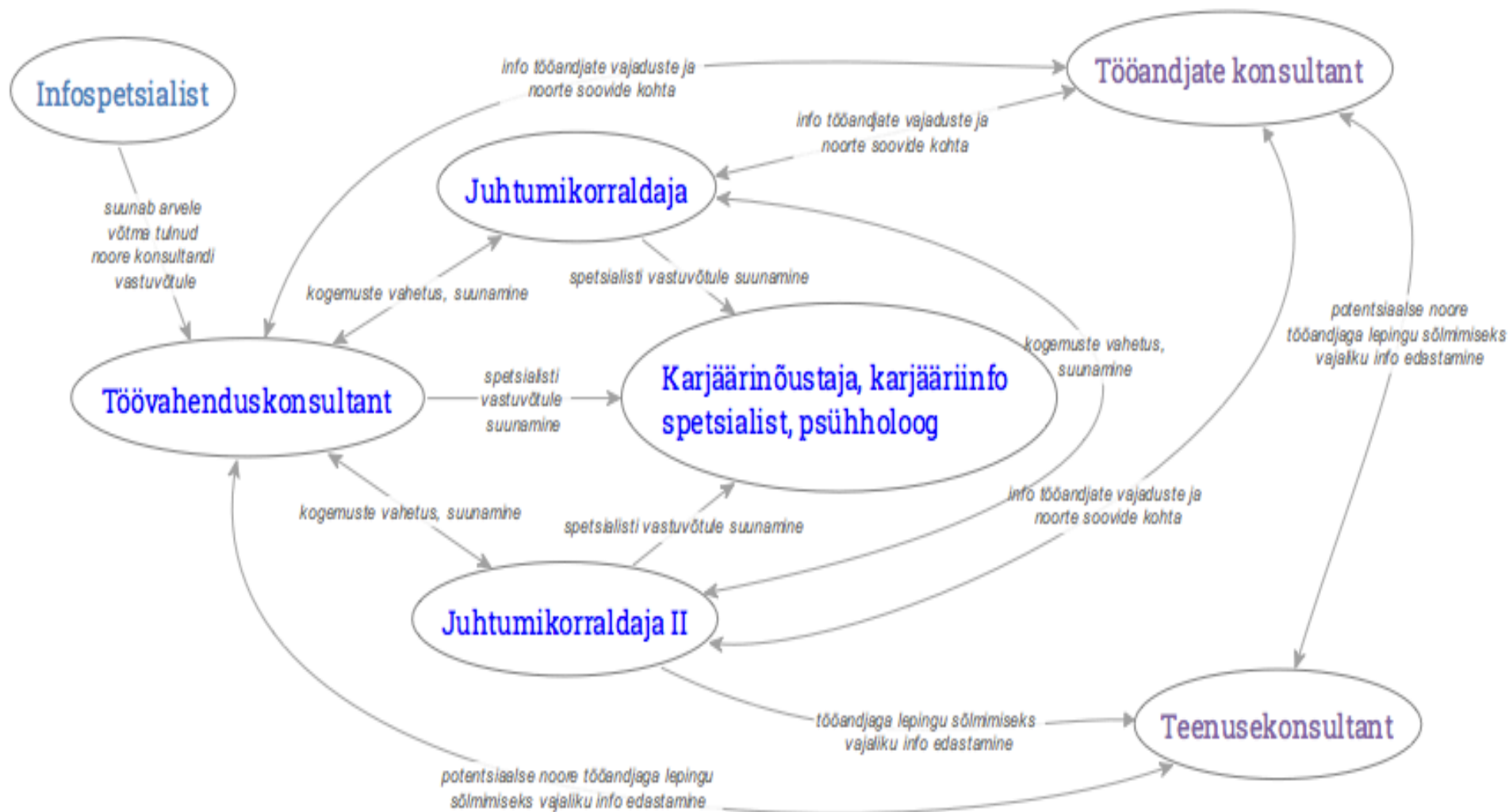
- Tegevuses osalenute tagasiside konsultandi tööle on väga positiivne (87%)
- Nõrgemad ehk jätkuvalt töötud vajavad individuaalsemat lähenemist



## Noore konsultatsiooniprotsess (II)

- konsultantide poolne hoolikas ja teadlikum suhtlemine noortega ning suurem isikuomadustega arvestamine
- pöörata põhi- ja keskkooli õppekavades kui töötuna arvel olles enam tähelepanu karjäärinõustamisele
- vajalik noorte konsultatsiooniprotsessi jätkamine teatud aja jooksul ka töölepingu sõlmimise järgselt
- NEET noortega tegelevate organisatsioonide tõhusam omavaheline koostöö

# Konsultantide omavaheline koostöö ja info vahetamise protsess (I)





## Konsultantide omavaheline koostöö ja info vahetamise protsess (II)

- Töövahendus konsultantide omavaheline koostöö on sõltuvalt Töötukassa esindusest ja konkreetsest konsultandist juhuslikum ning pinnapealsem, juhtumikorraldajate (I) ja juhtivkonsultantide koostöö tihedam ning kolmandaid osapooli kaasavam
  - Kõik noorte valdkonnas tegutsevad spetsialistid pole kursis erinevate organisatsioonide ega projektide tegevustega
- vajalik on tihedam ja sisulisem koostöö erinevate spetsialistide ja organisatsioonide vahel**

# Kokkuvõte - Kuidas parandada NEET noorteni jõudmist ja nende kaasamist tegevusse? (I)

## → Kohandada M1T kriteeriumid NEET noortele sobivamaks

- Lühendada tegevuse töötuna arvel oleku pikkuse kriteeriumi ning võimaldada töötuna arvel oleku perioodide summeerimist
- Leevendada tegevuse erialase hariduse puudumise nõuet
- Leevendada tegevuse töökogemuse kriteeriumi
- Lühendada tähtajalise lepingu pikkuse kriteeriumi
- Pakkuda noorele ja tööandjale nõustamist ka töölepingu sõlmimise järgselt ning soodustada noorele mentori määramist

## Kokkuvõte - Kuidas parandada NEET noorteni jõudmist ja nende kaasamist tegevusse? (II)

### → Muuta rakendussüsteem operatiivsemaks ja paindlikumaks

- Võimaldada Töötukassa konsultantidele suuremat paindlikkust noorte konsulteerimiseks
- Suurendada Töötukassa konsultantide noorsootöö oskuseid
- Suurendada veelgi eriosapoolte teadlikkust tegevusest
- Suurendada veelgi karjäärinõustamise ja karjääriõppe osatähtsust nii õppekavades kui Töötukassa konsultatsioonides
- Soovitatav üle vaadata töötutele võimaldatavate koolituste piirangud

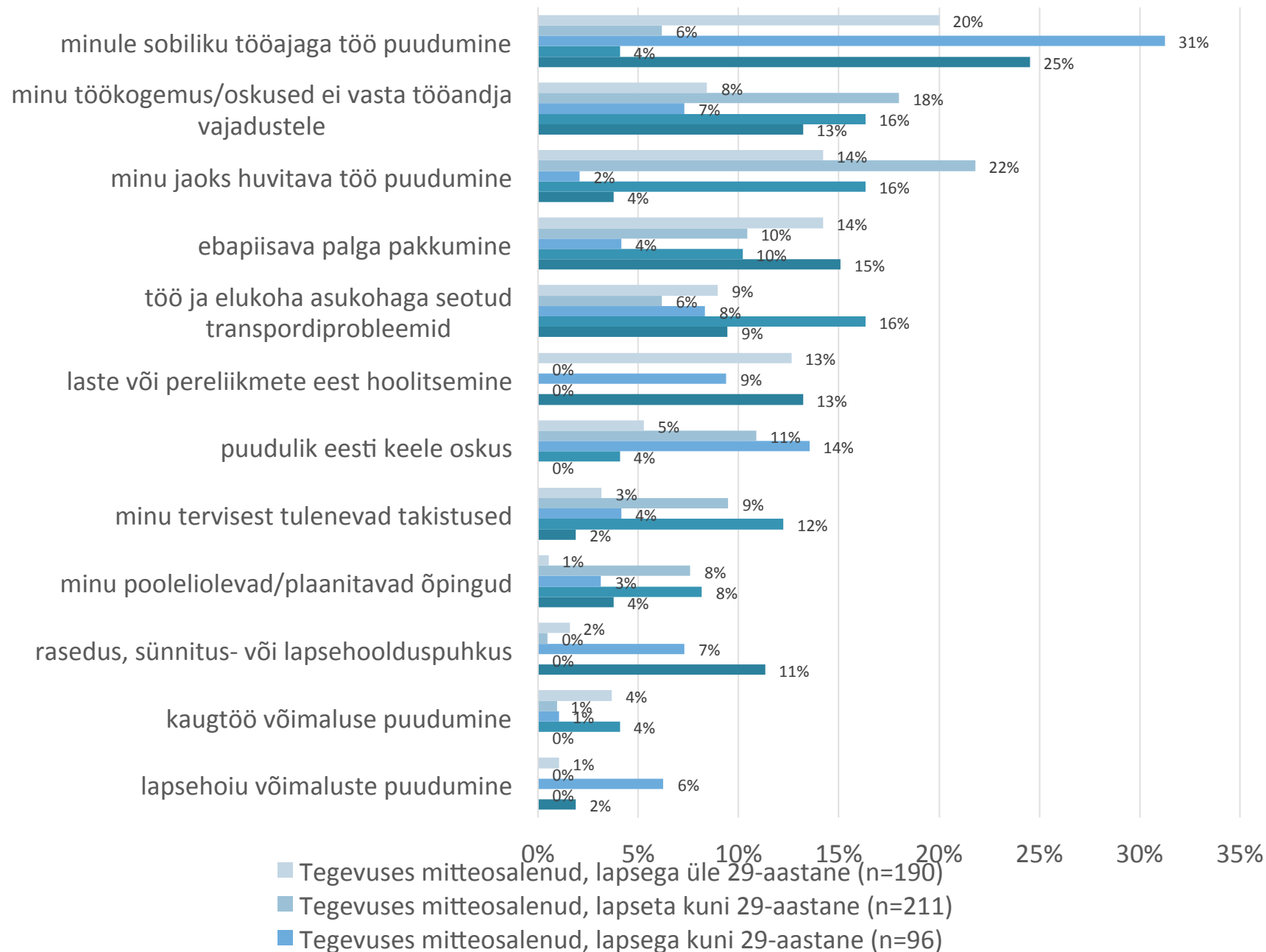
## Kokkuvõte - Kuidas parandada NEET noorteni jõudmist ja nende kaasamist tegevusse? (III)

- Tõsta läbi koolituste, seminaride, infomaterjalide, jne tööandjate või potentsiaalsete noorte juhendajate valmisolekut tööks noorega
- Soodustada noore töökohapõhist juhendamist/mentorlust nt läbi Töötukassa poolt makstava juhendamistasu
- Tihedam koostöö erinevate NEET noortega tegelevate organisatsioonide vahel
- Pöörata suuremat tähelepanu M1T tutvustamisele tööandjatele
- Rääkida kaasa alaealiste tööpiirangute leevendamise ning sotsiaalmaksu minimaalse kohustuse vähendamise teemadel

## Tegevuse laiendamine mittetöötavatele lapsevanematele

- Tegevusse sisenemisel lapsevanemate osas olulisi erisusi ei ilmne
  - Erand: lapsevanemate jaoks on oluline 2-aastane töölepig ning nad on töösuhte osas enam valivad
- Erisused ilmnevad üldise tööturule sisenemise takistuste osas – lapsevanematel on need erinevate sihtgruppide lõikes selgelt seotud lapsevanema kohustuste täitmisega
  - Kõige teravamalt eristub sobiva tööaja puudumine
- Võrreldes lasteta tegevuses osalenud noortega on tegevuses osalenud lapsevanemate jaoks probleemkohtadeks madal palk ning tajutud tööandja poolne negatiivsem suhtumine

## Olulisemad takistused tegevuses osalenud ja mitteosalenud lapsevanemate jaoks vanusegrupiti. Milline nimetatud takistustest on kõige olulisem?



## Tegevuse laiendamine mittetöötavatele lapsevanematele

- Taskukohaste lapsehoiukohtade lisandumine ja kättesaadavuse parandamine on keskse tähtsusega
- Paindlike töövormide ja -aegade vajalikkus
- Oluline on toetada naiste tagasipöördumist tööhõivesse
  
- Teisalt on vajalik toetada ka tööandjaid

## Millised riigipoolsed tegevused võiksid suurendada tööandjate huvi palgata töötuid väikelaste vanemaid?

Tegevus	%	
	Mitte-osalenud tööandjad (n=168)	Osalenud tööandjad (n=79)
Tööjõumaksude soodustused (nt osaajaga 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%



## Tegevuse laiendamine mittetöötavatele lapsevanematele

- **Vahehindamisele tuginedes on asjakohane kuni 8-aastase lapsega töötuid vanemaid arvestada tegevuse olulise sihtgrupina**
- M1T-d ja ka muid tööturuteenuseid **suunata senisest paremini ka lapsevanemate sihtgrupile**, et ennast sihtgrupina ära tuntaks
- M1T **tervikuna paindlikumaks muutumine** → **tegevus vastab rohkemate lapsevanemate vajadustele**
- väikelapse olemasolul soovitatav töötu puhul **lähtuda eelkõige väikelapse olemasolust** perekonnas mitte töötu vanusest, kui muud kriteeriumid on täidetud
- Sarnaselt NEET noortele vajavad ka pikaajaliselt töötud väikelastega vanemad **enam individuaalset lähenemist** ja nõustamist, sh töölepingu sõlmimise järgselt, et tööturule edukamalt (taas)siseneda ja seal püsida

## Kokkuvõte – Tegevuse laiendamine mittetöötavatele väikelaste vanematele

**Töötutele lapsevanematele ei ole vaja eraldi meedet, vaid terve meetme paindlikumaks muutmine aitab tegevusel rohkem ka kuni 8-aastase lapse vanemate vajadusele vastata**

# TÄNAME!

Balti Uuringute Instituut

Lai 30, 51005 Tartu

ESTONIA

T: +372 699 9481

E-mail: [ibs@ibs.ee](mailto:ibs@ibs.ee)

[www.ibs.ee](http://www.ibs.ee)