

Haridus- ja Teadusministeerium



City of Tallinn

# NOORED ja TÖÖTURG noorsootöö vaatenurgast





NOORED JA TÖÖTURG  
NOORSOOTÖÖ VAATENURGAST



NOORED JA TÖÖTURG  
NOORSOOTÖÖ VAATENURGAST

*Youth / Link*

Kirjastaja:  
MTÜ BGC Grupp  
Luise 40-15, 10142 Tallinn  
info@voimalused.ee

Koostajad:  
Lauri Elevant  
Katriin Visamaa  
Sten Rinne  
Märt Aro

Toimetus:  
Katriin Visamaa

Küljendus:  
Lauri Elevant

Trükikoda:  
EBS Print  
Lauteri 3, 10114 Tallinn

**See raamat on Sinu oma, kuid mitte kopeerimiseks.**

Ilma kirjastaja eelneva loata pole lubatud ühegi selle raamatu osa paljundamine ei elektroonsel, mehaanilisel ega muul viisil.

Raamatu väljaandmist toetasid:  
Haridus- ja Teadusministeerium  
Sotsiaalministeerium  
Tallinna Spordi- ja Noorsooamet

*ISBN: 9949-13-586-9*  
*Tallinn 2006*

# SISUKORD

---

Eessõna .....	7
Noored ja tööturg.....	9
Praktiline kogemus .....	18
Noored tööturusüsteemis .....	19
Praktiline kogemus .....	29
Sinu tulevase tööandja ootused, sinu ootused tulevasele tööle .....	31
Praktiline kogemus.....	38
Kommentaar .....	40
Kommentaar .....	42
Malev kui võimalus töökasvatuseks .....	44
Praktiline kogemus .....	49
Ettevõtlusharidus – täiendav võimalus tööturul .....	50
Praktiline kogemus .....	55
Kuidas noorteühenduses osalemine aitab kaasa noore sotsiaalsete kompetentside arenemisele ja tööoskuse omandamisele .....	57
Praktiline kogemus .....	61
Skautlus, töö ja kasvatus .....	62
Praktiline kogemus .....	67
Kuidas toimub noorte nõustamine Suurbritannias? .....	68
Kanada noorte töehõive strateegia .....	75
Noorte töehõive Ukrainas .....	87







## EESSÕNA

---

Head lugejad,

tänapäeva kiiresti muutuv maailmas on üha sagedamini vaja mõelda oma koha üle ühiskonnas ja tööelus, oma võimalustest ja väljakutsetest. Õigete otsuste tegemine eeldab arusaamist oma suutlikkusest ning selle vastavusest töömaailma nõudmistele. Noor inimene vajab nõu ja suunamist, seda peavadki pakkuma perekond, kool ja riik. Eesti noorsoopoliitika on suunatud eelkõige õpilaste toetamisele nende sotsialiseerumisel ning elukestva õppe võimaluste mõistmisel.

Tööellu võetakse hästi vastu need, kes on selleks valmistunud. Teame sedagi, et kui tahad saavutada midagi suurt, pead alustama väikesest. Eesti lapsed ja noored on kätt proovinud suvistes töö- ja puhkelaagrites, õpilasmalevas, õpilasfirmades ja noorteühingutes. Töökogemus on oma tähenduselt eluõpetus – see on selline õppeaine, mida koolis ei õpetatagi, kuid töötades on vaja kasutada ka teadmisi, mida kool on kaasa



andnud. Eesti noorte tööskusi peetakse heaks ja nende omandamise kogemust väärtuslikuks.

Tänapäeval on võimalused õppimiseks avaramad kui kunagi varem. Saame õppida neilt, kes olid enne meid ja neilt, kes on meie kaasaegsed. Kuigi elame erinevates ühiskondades ja kultuurides, on kasulik teada, mida tehakse Suurbritannias, Kanadas, Ukrainas ja teistes riikides. Hea idee lubab ennast kohandada ka rakenduseks uutes olukordades. Koostöös sünnib uus kvaliteet, mis on kõigile osalejaile kasulik ning avab uusi võimalusi.

Soovin kõigile mõnusat mõtlemist käesoleva kogumikuga tutvumisel ning tulevikuplaanide tegemisel.

Mailis Reps

EV haridus- ja teadusminister



## EDGAR SCHLÜMMER

Haridus- ja Teadusministeerium  
Noorteosakonna peaekspert

## NOORED JA TÖÖTURG

---

Noored inimesed on suurim väärtus tuleviku jaoks, kuid tööturupoliitika valdkonnas esindavad nad tõsiste probleemidega gruppi. Võrreldes täiskasvanutega on noorte töötuks jäämine kaks korda tõenäolisem. Väga tihti on noorte potentsiaal täiel määral realiseerimata, kuna nende ligipääs neid motiveerivale ja huvitavale tööle on piiratud.

Noorte töötuse ja sotsiaalse tõrjutuse vahel on märgatav seos. Mitmekülgse ja arendava töö leidmise võimaluse puudumine viib noori kokku erinevate probleemidega. Nad võivad muutuda passiivseks ja laisaks, mis omakorda võib viia suuremale ahvatlusele tagaleda ebaseaduslike asjadega. Isegi kui noored leiavad tööd, võivad nende töötingimused viletsad olla (sh võrreldes täiskasvanutega). Neile tuleks juba varakult anda võimalus leida endale sobiv rakendus (tööhõive). See tõstab noorte konkurentsivõimet

ning tulevikus aitab ennetada töötuse nõiaringi, viletsaid töötingimusi, vaesust ning frustratsiooni, mis süveneva negatiivse iibe kõrval takistaks majanduse arengut<sup>(1)</sup>.

Noore elu on traditsiooniliselt kulgenud mööda trajektoori hariduse omandamine – tööle asumine – perekonna loomine. Nüüd on see asendumas individuaalsemate ja paindlikumate üleminekutega. Ühiskonna poolt seatud ootused ja kohustused isiklikule rollile ei ole enam nii tugevalt seotud vanusega.<sup>(2)</sup> Noorus kui eluetapp on pikenenud, st noored on keskmiselt vanemas eas kui nad lõpetavad tasemehariduse, loovad pere, saavutavad majandusliku iseseisvuse.<sup>(3)</sup>

Meie eesmärgiks on tingimuste loomine autonoomse noore kujunemiseks. Tihtipeale ajatakse segi mõisted autonoomia ja iseseisvus. Võrreldes iseseisvusega, mis on pigem majanduslik mõiste, on autonoomialaiem kompleks, mis viitab noorele, kes tuleb oma elu kõikide aspektidega toime. Autonoomia on saavutatud siis, kui on olemas noortele suunatud vajalik tugisüsteem koos ressursside ning võimalustega valida ja korraldada iseseisvat elu, olla ühiskondlikult ja poliitiliselt aktiivne<sup>(4)</sup>. Noore autonoomia hõlmab seega viit peamist komponenti:

- 1)** haridus (sh selle kättesaadavus);
- 2)** sotsiaalne kaasatus;
- 3)** majanduslik ja sotsiaalne turvalisus ning eluaseme võimalused;
- 4)** tööhõive (sh turvaline tööturu keskkond);
- 5)** noore isiksuse areng (formaalne ja informaalne õpe, noorsootöö).

---

(1) ILO 2004. *Global Employment Trends for Youth*

(2) Chisholm, L. Kovacheva S. 2002. *Exploring the European youth mosaic: The social situation of young people in Europe*. Council of Europe.

(3) European Commission. 2001. *White paper: A new impetus for European Youth*.

(4) European Youth Forum. 2004. *Policy paper on youth autonomy*.



Noorte jaoks on töökohad võtmeelemendiks oma rolli määratlemisel ühiskonnas, majandusliku sõltumatuse saavutamisel ning individuaalsete püüdluste realiseerimisel. Uuringutulemused näitavad, et noored on väga mures neile tööturul avanevate võimaluste pärast. Nad leiavad, et parim sotsiaalse lõimumise viis on leida töökoht. Töökohta omamine tähendab täiskasvanu staatust, austust enese vastu, raha, sõltumatust ja võimalust luua kontakte. Tööta noored jäävad ilma olulisest võimalusest leida uusi perspektiive ja lõimuda laiemasse ühiskonda<sup>(5)</sup>.

Nii täiskasvanute kui ka enamiku noorte seas levib selline arvamus, et just sobiva ja atraktiivse töökoha leidmine tähendab iseseisvuse saavutamist ja üleminekut lapseeast täiskasvanuikika. Seega on oluline, et tööd otsiv noor saaks teha oma valikud võimalikult iseseisva ja vabana (info, nõustamine, osalus). Mida piiratumad on noorte tööle asumise võimalused, seda pikemaks perioodiks jäävad nad ka sõltuma oma peredest, st ei saa iseseisvateks ja autonoomseteks.<sup>(6)</sup>

Noorte positsioon tööturul on kehvem kui täiskasvanutel. Probleemid, mille ette mõlemad satuvad, on küll samad, kuid nende tähendus on noorte jaoks tihtipeale palju suurem. Noorte kahjuks räägib ka vanus, mistõttu neil puudub n-õ formaalne haridus ja varasem töökogemus. Lisaks ei ole noortel sellist kaasaráäkimisvõimalust tööturupoliitika kujundamisel, kui seda on täiskasvanutel nt ametiühingute kaudu. Kehvemad tingimused tööle asumisel mõjutavad ka teisi eespool mainitud autonoomia komponente, tehes noortest tööandjate silmis mitteusaldusväärse grupi<sup>(7)</sup>.

---

(5) European Commission. 2001. White paper: A new impetus for European Youth

(6) ILO 2004. Global Employment Trends for Youth

(7) ILO 2004. A Guide to Youth Employment

## Noored – probleem või ressurss?

Kindlasti ei peaks noori käsitlema kui probleemi või kulu, vaid hoopis kui ressursi, mis on kõrgelt hinnatud ning millesse ühiskond peaks investeerima.

Vastavalt lähenemisviisile, kus noori peetakse probleemiks, on noored inimesed sotsiaalne vähemus, kes on teistest nõrgemad ja rohkem ohustatud ning vajavad seetõttu suuremat kaitset, sh ka nende käitumise reguleerimist. Neid peetakse potentsiaalseteks n-ö elu ohvriteks või õiguserikkujateks, kelle käitumist võib iseloomustada kui normaalsusest kõrvalekaldumist. Selline suhtumine vastandub nägemusele, et noored on aktiivsed ja võrdväärsed ühiskonnaliikmed.

Siit tuleb ka välja teine lähenemisviis, noored kui ressurss, mis ei käsitle noori tarbijatena, kes millalgi saavad täiskasvanuteks ning hakkavad ühiskonna poolt neisse panustatud tagasi tooma, vaid arvestab nendega kui noortega just siin ja praegu, sellistena nagu nad on. Noored on partnerid ja olulised osalejad tuleviku ja arengusuundade planeerimises<sup>(8)</sup>.

## Noortepoliitika ja tööturupoliitika

Eesti noore ees seisab järjest rohkem valikuid ning tähtsaid otsuseid tuleb langetada üha sagedamini. Tema eluteed ja üleminekut lapseast täiskasvanuikka mõjutab suurenev arv erinevaid tegureid, kusjuures takistused ja võimalused täiskasvanuks kujunemise teel on muutumas üha individuaalsemaks.

Ühiskond ootab täiskasvanuikka jõudnutelt kodanikuvastutust, aktiivset panustamist üldise heaolu säilitamiseks ning algatusvõimet ja -soovi. Vananeva elanikkonna tõttu suurenevad ootused nooremaelastele, st üha nooremalt oodatakse vastutuse võtmist ja aktiivsust ühiskonnas.

---

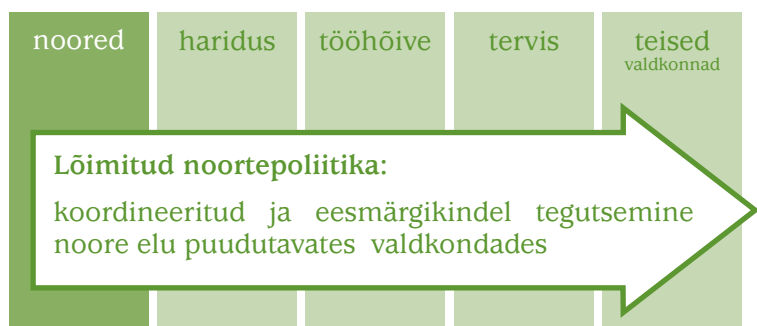
(8) Walther, A. Hejl, G. 2002. *Youth Transitions, Youth Policy and Participation*. Tübingen.



Noortepoliitika lähtub vajadusest määratleda ühiskonna arengu suunad, et iga noor saaks individuaalsel kujunemisteel tuge ning õpikogemusi positiivseks enesemääratluseks, -harimiseks, -teostuseks ja eneseväärikuse kujunemiseks.

Noorte kujunemisteed on muutumas väga individuaalseks ning erinevad seetõttu üksteisest mitme teguri poolest. Seetõttu saab ka noortepoliitikat iseloomustada kui horisontaalset poliitikat, mis peegeldab noort inimest erinevates eluvaldkondades. Peame vajalikuks nii noortele suunatud tegevuste eraldi väljatoomist, nt tööturu-, haridus-, kultuuripoliitikas jne, kui ka noore tegelikest vajadustest ja väljakutsetest lähtuvat koordineeritud ja eesmärgikindlat tegutsemist erinevates eluvaldkondades<sup>(9)</sup>.

Tööturupoliitika on üks noortepoliitika rakendusvaldkondadest. Siinkohal kasutaksin noortepoliitika paremaks mõistmiseks väljendit „lõimitud noortepoliitika”. Sõna „lõimitud” näitab noortepoliitika horisontaalsust – koordineeritud ja eesmärgikindlat tegutsemist erinevates valdkondades, mis noore elu puudutavad (haridus, tervishoid, keskkond, töö jne). Lõimitud noortepoliitika horisontaalsust näitab kõige paremini järgnev joonis<sup>(10)</sup>:



(9) Haridus- ja Teadusministeerium 2006. Noortepoliitika ja noorsootöö strateegia 2006-2013 eelnõu

(10) Council of Europe CDEJ. 2004. European Framework of Youth Policy. Strasbourg

## Lõimitud noortepoliitika.<sup>(11)</sup>

Tööturupoliitikas, nagu igas teiseski noortele suunatud tegevusi hõlmava valdkonna planeerimises ja ellu rakendamises, peaks lähtuma noortepoliitika põhimõtetest.

Nendeks põhimõteteks on:

- ▣ lähtumine noorest endast, tema tegelikust olukorrast ja vajadustest;
- ▣ noorte osalus ehk noorte kaasamine, konsulteerimine kõikide otsuste puhul, mis on nende eluga seotud;
- ▣ valdkondade vaheline koostöö.

Ei ole olemas eraldi tööturu-, haridus-, perekonna- või keskkonnapoliitikat jne, vaid on **noor inimene**, kelle elu on seotud erinevate valdkondadega. Selleks et noor tuleks kodanikuna toime, on ülitähtis valdkondadevaheline koostöö ning lõimumine tervikusse – noortepoliitikasse. Koostöö ja sihipärane tegevus on tähtsad nii horisontaaltasapinnal, st riigi, maakonna ja kohalike omavalitsuste tasandil, kui ka vertikaaltasapinnal (institutsioonide omavaheline koostöö).

Oluline on tähele panna, et kasvav põlvkond ei hakka osalema Eesti elu korraldamises mitte alles täisealiseks saades, vaid on juba praegu osa Eesti ühiskonnast. Noore inimese kujunemine ei ole midagi eraldiseisvat ühiskonna üldisest arengust. Need väärtused, mille poole püüeldakse ning ideaalid, mida järgitakse tema kasvukeskkonnas, on noorele kriteeriumiteks ja motivaatoriteks juba praegu. Me ei saa eeldada noortelt paremat ja eetilisemat elu, kui me ei võimalda seda neile lapsest peale.

Noored esindavad sotsiaalset gruppi, kuhu kuulub üle 360 000 inimese, st ligikaudu 27% Eesti elanikkonnast. On arusaadav, et noortega arvestamata (sh tööturupoliitikat käsitledes) ei saa me kõneleda olukorra adekvaatsest käsitlemisest või lähituleviku planeerimisest. Oma pitseri

.....  
 (11) Council of Europe CDEJ. 2004. European Framework of Youth Policy. Strasbourg.



noorte kaasamisele ja ühiskonnaellu integreerimisele vajutab ka teadmine, et jätkuva negatiivse iibe juures tuleb eriti hinnata igat inimest, kes on võimeline panustama ühiskonna positiivsesse arengusse. Noortele suunatud ja neid otsustusprotsessidesse kaasavate tegevuste juures on seega oluline mõista, et otsuseid ei tehta mitte noorte jaoks, vaid koos noortega. Selline lähtepeetatsioon annab võimaluse rakendada juba olemasolevat potentsiaali<sup>(12)</sup>.

Eespool kirjeldatud kokku võttes tahaksin veel kord rõhutada, et noored peaksid olema tööturupoliitikat kujundavates otsustes ennekõike partnerid. Suhtumine noortesse kui objekti tähendaks, nagu noori oleks vaja tööga kuidagi hõivata. Kuid noored ei ole mitte probleem, vaid lahendus. Igal ükskõik kui hästi ettevalmistatud poliitikal on suur risk läbi kukkuda, kui selles ei ole arvestatud noorte inimeste huvide ja vajadustega tööturul. Noored ei otsi lihtsalt tööd, vaid huvitavat ja võimalusi pakkuvat tegutsemist<sup>(13)</sup>.

## Noor, tööturg ja noorsootöö

Noorte sisenemist tööturule raskendab hariduse ja töökogemuse puudumine. Ennekõike jääb vajaka oskustest ja teadmistest, mis omandatakse mitteformaalse ja informaalsete haridusega. Need omakorda täiendavad formaalsete oskuste ja teadmiste osa. Formaalseid ja informaalsete oskusi aitab kujundada noorsootöö.

Formaalne haridus ja selle institutsionaliseeritud struktuur – kool – ei suuda üksi täita noorte ja ühiskonna ootusi eluks ettevalmistuse osas. Noorte elus mängivad tihti suuremat rolli teadmised ja oskused, mis on saadud mitteformaalses haridussüsteemis<sup>(14)</sup>.

---

(12) Vilu, A. Noorte integreerimine ühiskonda ja alaealise mõjutusvahendite seaduse rakendamine. Artikkel.

(13) UN 2005. *A global analysis and evaluation of national action plans on youth employment*

(14) Oxford University Press 2003. *Transitions from Education to Work in Europe*

Tähtis on silmas pidada, et mitteformaalne haridus aitab noortel kergemini tööturule siseneda. Tööandjad oskavad väärtustada mitteformaalse õppimise kaudu saadavaid kogemusi. Noored teevad vabatahtlikutööd, korraldavad või juhivad erinevaid projekte, juhivad organisatsioone ja seltse (noorteühingud, õpilasomavalitsused, noorteparlamendid jne), osalevad paljudes noorsootöö asutuste huvitegevustes, sh planeerija või korraldajana.

Noorsootöö on kindel abivahend noore formaalsete teadmiste ja oskuste täiendamiseks. Noorsootöö vahendusel saab noor tööturule sisenemiseks vajalikud sotsiaalsed ja tööoskused (alates tehnikaringis meisterdamisest kuni projekti ja meeskonna juhtimiseni). Noorsootöö info, töökasvatuse ja nõustamise valdkonnad on kõige otsesemalt suunatud noore konkurentsivõime tõstmisele.

### Noorte info ja nõustamine

Vastavalt ÜRO inimõiguste konventsioonile on noorel õigus infole. Ainult kvaliteetsele, asjakohasele ning selgelt ja arusaadavalt esitatud informatsioonile tuginedes saab noor inimene teha teadlikke otsuseid (oma elukutse, töökohta jne kohta) <sup>(15)</sup> <sup>(16)</sup> <sup>(17)</sup>. Adekvaatse info olemasolu tagab noorele võimaluse iseseisvalt tegutseda ja otsustada.

Üks võimalus noorele infot jagada on karjäärinõustamine. Kvaliteetne karjäärinõustamine aitab noorel teadlikumalt teha tööturule sisenemiseks vajalikke otsuseid ja seetõttu ka paremaid valikuid. Nõustamise kättesaadavuse ja kvaliteedi tagamise muudab raskemaks asjaolu, et noor ei seosta oma vajadusi konkreetsete valdkondadega

.....  
 (15) UN. 1948. *The Universal Declaration of Human Rights*. New-York

(16) UN. 1989. *The Convention of the Rights of the Child*. New-York.

(17) ERYICA. 1993. *European Youth Information Charter*. Bratislava

(nt karjäär, psühholoogia, õppetöö jne). Tema jaoks on oluline leida vastused oma küsimustele, saada abi usaldusväärsetelt nõuandjatelt. Et nõustamisteenusest oleks noorele rohkem kasu, peaksime ka seda käsitlema integreeritud viisil.

## Töökasvatus

Töökasvatuse valdkonnas kasutatakse praktilisi meetodeid, et anda noorele ettekujutus töömaailmast, kus eksisteerivad õigused, kohustused, distsipliin, töötasu (vastavalt tehtud tööle), erinevad võimalused (tööturul) jne.

*\* Töökasvatuse valdkonda kuuluvatest tegevustest saab lugeda ka parimate praktikate alajaotuses.*

## Haridus- ja Teadusministeeriumi noorteosakond

HTM-i noorteosakond on koostöös eri valdkonna spetsialistide ja noortega valmistanud „Noortepoliitika ja noorsootöö strateegia 2006-2013” eelnõu, kus esmakordselt Eesti ajaloos püütakse vaadelda noori puudutavaid valdkondi integreeritult. Sellist käsitlust toetavad nii maailma ja Euroopa trendid kui ka Eesti arenguvajadused. Haridus- ja Teadusministeerium on juba teinud samme noortepoliitika ja noorsootöö põhimõtete rakendamiseks, samuti oleme teadvustanud vajadust kaasata noori otsustamisse. Püüame teha samme formaal- ja mitteformaalhariduse paremaks lõimimiseks, et need täiendaksid teineteist paremini ning suurendaksid noorte konkurentsivõimet tööturule sisenemisel. Jääb üle loota, et noori kaasatakse partnerina ka tööturupoliitiliste otsuste tegemisesse nii riiklikul kui ka kohalikul tasandil. Viimasel on oluline mõju noore elu kujunemisele just kui noorele kõige lähemal asuval ning kõige otsesema väljundiga võimul.



## OTT SARAPUU

tegutseja

### PRAKTILINE KOGEMUS

---

Oma aktiivse tegevuse noorteorganisatsioonides lõpetasin paar aastat tagasi. Nüüd on hea nendele aegadele tagasi vaadata, ka pilk on märksa selgem. Mulle meenub kolm olulist momenti, mis nendest aastatest tasub meelde jätta. Esiteks hakkasin mõistma, kui tähtis on olla enesekindel ja julge – astuda sirge seljaga sisse udest, mis esmapilgul kinnistena paistavad. Paljud kõrgused tundusid ületamatud, kuid samm sammu haaval edasi minnes ja uusi sihte seades märkasin, et soovitu ei olegi enam nii kaugel. Teiseks sain selgeks, kui oluline on teha kõike parimal võimalikul viisil. See õnnestub aga ainult siis, kui ise pingutada ja pühenduda. Mulle paistab, et paljud noored rabavad mitmel rindel, kuid ei ole omadega tipus. Usun, et sootuks parem on teha pigem vaid ühtekahte asja, kuid see-eest n-ö täiega. Täiega – see tähendab täiel rinnal. Kolmandaks, leidsin endale sealt väga head sõbrad, sõbrad terveks eluks. Tundub, et neljanda asja pean siiski veel lisama. Minu pilt ja arusaamine väikestest Eesti kohtadest, Eestist, Euroopast ja maailmast on täna hoopis teistsugune – positiivses mõttes teistsugune.

Kui keegi täna küsiks, kas ma soovitan liituda mõne noorteorganisatsiooniga või olla kaastud noortevolikogu töösse, siis oleksin ka oma kahe jalaga selle poolt. Siiski lisaksin, et ära jää ootama, et keegi teine teeb sinu eest töö ära. Tee ise!



## KERSTIN PETERSON

Sotsiaalministeerium

Tööturu osakonna peaspetsialist

## NOORED TÖÖTURUSÜSTEEMIS

---

### Noorte määratlus erinevate valdkondade lõikes

Vastavalt Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (*International Labour Organization* – ILO) definitsioonile loetakse nooreks inimest vanuses 15–24 eluaastat. Sellist määratlust kasutavad paljud Euroopa Liidu (EL) liikmesriigid. Samuti rakendavad seda Eurostat ning Eurostati kureerimisel mitmete riikide statistikaametid, sh ka Eesti Statistikaamet (ESA). Antud käsitlus võimaldab selgemalt eristada noori ülejäänud tööealisest elanikkonnast, luues ka võimalused noorte situatsiooni ühtlasemaks võrdlemiseks erinevate Euroopa riikide lõikes.

Hoolimata statistika valdkonnas kokku lepitud ühtsest määratlusest, ei ole seda siiski kasutusele võetud ülejäänud noortega seotud sfäärides. Näiteks Eesti tööhõivesüsteemis on noort traditsiooniliselt



käsitletud vanusevahemikus 16–24 eluaastat<sup>(18)</sup>. Vanuse alampiiriks on 16 aastat, millest nooremaid inimesi ei võeta töötuna arvele. Seejuures võib töötusijana<sup>(19)</sup> võtta tööturuteenuste- ja toetuste seaduse (TTS) alusel arvele inimesi alates 13. eluaastast, sest noorematega ei ole vastavalt töölepingu seadusele õigust töölepingut sõlmida. Töötusijana arvelevõtmine tagaks küll noorele inimesele ligipääsu nõustamis- ning tööturualase infojagamise teenustele, kuid vastavalt haridusvaldkonna põhimõtetele, tuleks esmajoones eelistada noore inimese haridussüsteemi (tagasi) suunamist (kui õpingud on mingil põhjusel katkenud). Töötuna arvelevõtmise alumine vanusepiir on põhjendatav veel asjaoluga, et vastavalt seadusele (TTS) tekib inimesel töötuna arvele võtmisega kohustus võtta vastu sobiv töö. Samas, kuivõrd alla 16-aastased noored võivad töötada ainult erandkorras ning -tingimustel, ei ole neile võimalik töötutele esitatavaid nõudeid üks-üheselt kohandada.

Haridussüsteemis, vastavalt noorsootöö seadusele (§2 p1), loetakse nooreks inimest vanuses 7–26 eluaastat. Ka siin jaguneb antud vanusevahemik alarühmadeks, kus on näha erinevusi vastavalt noore haridustasemele, arenguetapile, soole, rahvusele vms.

Analüüsidest noori on seega esmaseks oluliseks sammuks nende vanuse piiritlemine vastava uurimuse kontekstis. Käesoleva artikli puhul on lähtutud eelkõige tööturusüsteemis kasutusel olevast määratlusest – 16–24 eluaastat. Statistika puhul vaadeldakse noori alates 15. eluaastast.

---

(18) Tööturuteenuste ja -toetuste seadus (TTS) § 10 lg 5 p 2, kus noored on välja toodud tööturu riskirühmade loetelus.

(19) Töötusija erisus töötuga võrreldes seisneb selles, et töötusija võib samaaegselt olla hõivatud mõne muu tegevusega, milleks noorte puhul on sageli õppimine.



## Noored kui riskirühm tööturusüsteemis

Tööturul valitsevatest probleemidest rääkides tuuakse tihti esile noorte töötuse näitajad, mis traditsiooniliselt on kõrgemad kui töötuse määrad tervikuna. See ei ole nii ainult Eestis, vaid ka teistes riikides. Eesti tööjõu-uuringute alusel oli näiteks 2005. aasta IV kvartali andmete põhjal noorte töötuse määr 12,4%<sup>4</sup>, samal ajal kui töötuse määr tervikuna oli 7%.

Eesti jaoks jõudis noorte töötus haripunkti 2000. aastal, mil see oli 23,8%<sup>(20)</sup>.

## Miks räägime tööturusüsteemis riskirühmadest?

TTS-i järgi (§ 10 lg 5) on erinevaid riskirühmi Eestis määratletud kokku seitse:

- ▣ puudega töötaja, kes tulenevalt puudest vajab tööerakendumisel lisaabi;
- ▣ noor töötaja vanuses 16-24 aastat;
- ▣ töötuna arvele võtmisele eelnenud 12 kuu jooksul vanglast vabanenud töötaja;
- ▣ 55-aastane kuni vanaduspensioniealine töötaja;
- ▣ töötaja, kes on saanud enne töötuna arvelevõtmist hooldajatoetust, ega ole olnud hõivatud töö või töoga võrdsustatud tegevusega eelnenud 12 kuud;
- ▣ pikaajaliselt töötaja (töötusperiood pikem kui 12 kuud);
- ▣ töötaja, kes ei oska eesti keelt ning kelle tööerakendamine on seetõttu takistatud.

.....  
*(20) Noorte töötuse määrad on kvartalite lõikes sageli väga hüplikud. Kui võtta 2005. aasta nelja kvartali keskmine, on noorte töötuse määraks 15,7%.*

Riskirühmadest rääkides on oluline silmas pidada, et konkreetse riskigrupi tunnusjoontega inimestel võib olla suurem töötuks või mitteaktiivseks jäämise risk. Samas ei viita riskigrupi tunnusjooned automaatselt riskigrupi kuulumisele. Näiteks eesti keele mitteoskamine võib olla takistuseks tööturul teatud erialadele sisenemisel, ent samas võib eesti keelt mitte valdav, kuid see-eest väga ettevõtlik inimene leida endale tööturul sobivaima niši, kus eesti keele valdamine ei ole prioriteetseks tingimuseks. Riskirühmade määratlemine aitab seega oluliselt kaasa inimese efektiivsemaks suunamiseks (individuaalse tööotsimiskava alusel) ning tööturu probleemide kiiremaks lahendamiseks.

### Miks on noored eraldi välja toodud tööturu riskirühmana?

Haridussüsteemist tööturusüsteemi üleminekul kogevad noored oma elus mitmeid tähtsaid muutusi. Järjest suuremat ning olulisemat rolli hakkavad mängima iseseisvus ning vastutus oma otsuste, tegevuste ning nende kaudu saavutatud tulemuste eest. Erinevad puudujäägid sellel eluetapil võivad viia suuremate lünkade ning keerulisemate probleemideni edasises elus, luues muuhulgas ületamatuid takistusi ka tööturule sisenemisel või seal konkurentsivõimelisena püsimisel. Seetõttu vaadeldakse noori tööturul riskirühmana.

Noored on eduka tulevikuühiskonna peamiseks alustalaks tulevikus ning seega on nende töötus sotsiaalseks probleemiks nii üksikisikule kui kogukonnale tervikuna. Sellest eeldusest lähtuvalt on oluline tegeleda noorte probleemidega võimalikult varajases staadiumis ning pöörata tähelepanukaennetavate lahenduste pakkumisele. Siinkohal tuleks tugineda eelkõige individuaalsele lähenemisele, sekkudes varakult suunamise ja informatsiooni jagamisega. Noorte edukas tööturule integreerimine on väga oluline. Ideaalis võiks see toimuda pärast kooli lõpetamist, mis võimaldaks vältida näiteks õpitud abituse teket ning hilisemaid suuremaid kulutusi sotsiaaltoetuste ja -teenuste osutamiseks. Kusjuures peale palgatöö on oluline väärtustada ka varasema vabatahtliku



töö kogemust (nt projektikirjutamise ja selle läbiviimise oskus, erinevate ürituste korraldamine või läbiviimisel osalemine jne), mis aitab tööelus sarnaste ülesannetega paremini toime tulla.

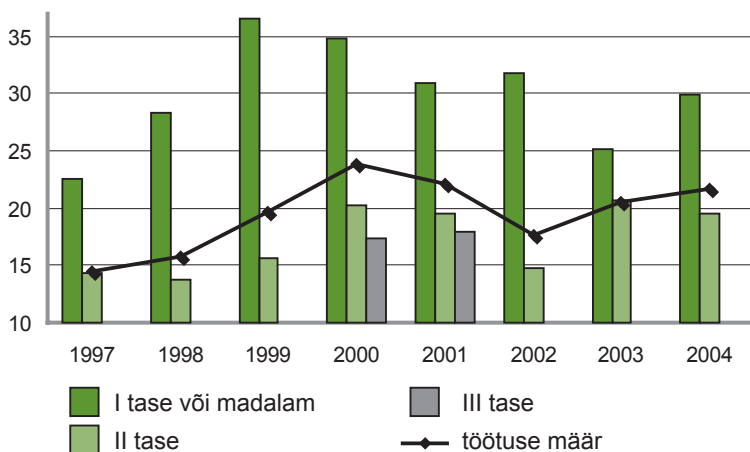
Nagu eelnevalt välja toodud, ei tähenda noore jaoks teatud tunnusoonte olemasolu (nt vanus) automaatselt tema kuulumist riskirühma. Iga inimest peaks käsitlema individuaalselt, tema isiksusest ja probleemidest lähtuvalt. Selline lähenemine loob noorest tihtipeale hoopis vastupidise, eduka kuvandi. Alljärgnevalt on toodud kaks äärmuslikku näidet noorest:

riskirühma kuuluv noor	edukas noor
poolelijäänud haridustee	hästi lõpetatud haridustee (lisaks enesetäiendus)
ühekülgsed, piiritletud seisukohad erinevatest teemadest ja probleemikäsitlustest	uuenduslik mõtlemine, ettevõtlikkus erinevate situatsioonide lahendamisel (alternatiivsete lahenduste pakkumine)
puudulikud praktilised oskused	praktilised töökogemused (sh töö vabatahtlikuna)
piiratud ülevaade tööturustusüsteemist, selle võimalustest ja ohtudest	hea ülevaade tööturustusüsteemi arenevatest erialadest, piirkondlikest trendidest, pakutavatest teenustest jne
võimalik tööandjate ettevaatlik suhtumine nooresse tööjõusse	tööandjate positiivne suhtumine nooresse kui uuenduslike vaadetega tööjõudu

*Noort on võimalik tööturu mõistes käsitleda nii riskigruppi kuuluvana kui ka enesega edukalt toime tulevana.*

## Statistikat noorte tööpuudusest

Noorte töötus on probleemiks nii Eestis kui ka teistes Euroopa Liidu riikides. Erinevaid vanusegrupe võrreldes näeme, et töötuse määr 15–24-aastaste seas on märksa kõrgem kui 25–49-aastaste seas. Ühe põhjusena võib välja tuua tööandjate selekteeriva suhtumise: eelistatakse kogemustega töötajat värsketele koolilõpetanule<sup>(21)</sup>. Samas pole töökogemuse puudumine noorte töötuse probleemi ainus põhjus, teguriteks võivad osutada ka hariduse või kvalifikatsiooni puudumine.



Töötuse määr (%) haridustasemete<sup>(22)</sup> lõikes (ISCED), noored vanuses 15–24 eluaastat. Allikas: ESA.

(21) Situatsioon erineb 1990. aastate algusest, mil tööandjad tihti eelistasid pigem just nooremat tööjõudu.

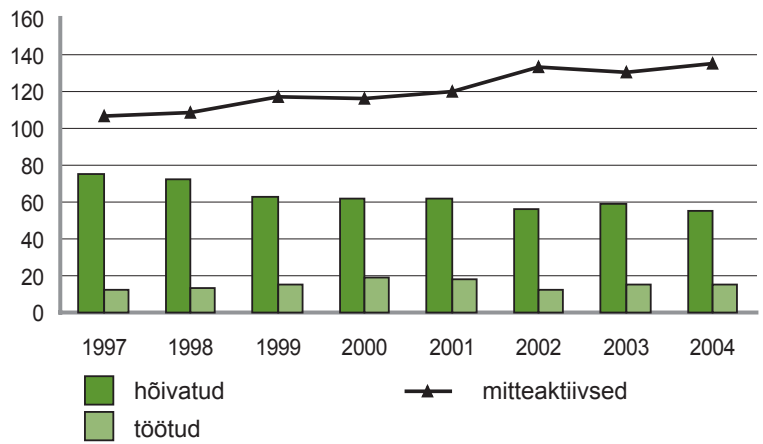
(22) I tase – alghariduseta, algharidus või põhiharidus;  
 II tase – kutseharidus pärast põhiharidust, kutseharidus koos üldkeskharidusega, kutseharidus pärast üldkeskharidust, üldkeskharidus, keskeriharidus pärast põhiharidust;  
 III tase – keskeriharidus pärast üldkeskharidust, kõrgharidus, magistrakraad, doktorikraad.



Antud joonisel on III haridustasemega noorte arv valimis suhteliselt väike, mistõttu ei ole ka töötuse määra võimalik erinevate aastate lõikes usaldusväärselt leida.

Nagu jooniselt näeme, on alghariduseta, alg- või põhiharidusega (I tase) inimeste töötuse määr märksa kõrgem kui II ja III haridustasemega lõpetanutel. Hoolimata tõsiasiast, et alates 2002. aastast on noortel võimalik omandada kutseõpet ka põhihariduseta, ei ole II haridustasemega erialade valik eriti suur. Sellest tingituna on õpilastel piiratud võimalused konkreetne amet omandada ning tööturul vastava haridusega läbi lüüa. On väidetud, et igal aastal katkestavab põhihariduse omandamise tuhatkond õpilast.

Kõnealusel vanusevahemikus (15–24 a) on noored tihtipeale hõivatud töö asemel muu tegevusega, milleks reeglina on õppimine. Vastavalt ETU andmetele (1997–2004) on alljärgnevalt välja toodud noorte hõivestaatused ja mitteaktiivsus läbi aastate:

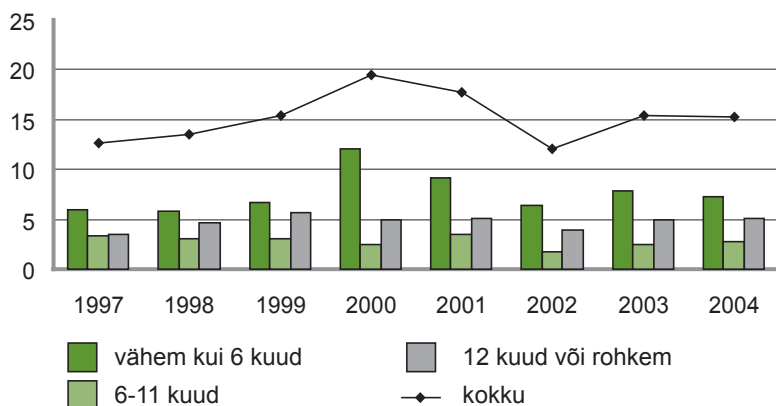


*Hõivestaatused ja mitteaktiivsus vanuserühmas 15–24 eluaastat. Allikas: ESA.*

Jooniselt on näha, et enamik noori ei osale aktiivselt tööturul. Positiivne on aga see, et õpingute osatähtsus mitteaktiivsuse põhjuste seas on aastate lõikes kasvanud. Võib oletada, et järjest enam noori teadvustab endale hariduse tähtsust ning seetõttu otsustavad nad tööturule siirdumise asemel jätkata edasisi õpinguid (nt põhikooli järel). Oluline on siinkohal märkida, et töötuse probleemi ei saa ennetada ega vältida kõrghariduse abil. Kasuks tulevad teadmised trendidest tööturul. Näiteks käesoleval hetkel on nõudlus pigem rakenduslike oskusteadmistega tööjõu järele. Edu pandiks on seega tööturu ning tööandjate vajadustega kursisolek.

### Noorte töötusperiood ja töötuse määr

Noorte töötuse probleemi analüüsimisel on üheks oluliseks näitajaks tööotsingute kestus. Mida pikemat aega on inimene eemal aktiivsest tööturust, seda raskemaks muutub talle sinna taassisenemine. Järgneval joonisel on välja toodud keskmine noorte töötuse kestus aastate lõikes:

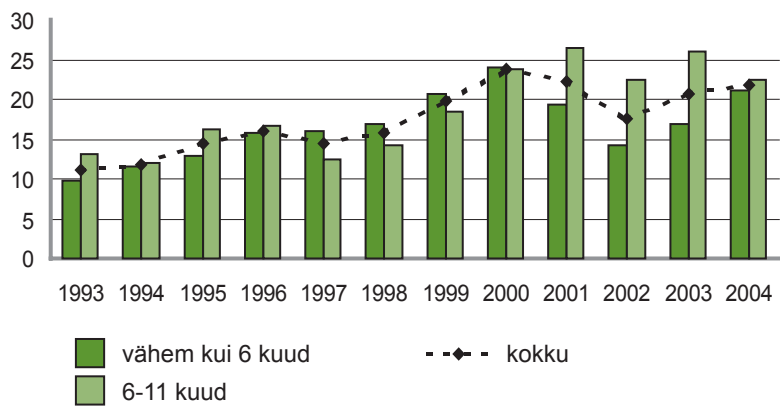


Noored töötud töötuse kestuse järgi (tuhandetes). Allikas: ESA.



On positiivne, et enamik noortest töötutest kogeb töötusperioodi suhteliselt lühikese aja jooksul (alla kuue kuu). Siinkohal on oluline teada, et noori loetakse pikaajaliselt töötuteks alates perioodist, mil nad on ametlikult töötud olnud kauem kui kuus kuud. Eestis on enam-vähem stabiilselt olnud ka väga pikka aega töötav noori, aastate lõikes on nende arv püsinud viie-kuue tuhande piirimail. Neil puudub töökogemus ja -harjumus ning võimalik, et ka korralik haridustase. Sellised asjaolud muudavad noore tööturule integreerimise eriti komplitseerituks, mistõttu noori vaadeldakse tööturul riskirühmana. Kahjuks puudub väga pikaajaliste töötute kohta täpsem teave (sugu, haridus jne) ning seetõttu on nende integreerimise võimalused tagasi tööturule raskendatud.

Noorte töötusest rääkides on lisaks eespool kirjeldatule oluline vaadelda ka erinevusi sugude lõikes. Järgneval joonisel on võrreldud noori mehi ja naisi vanusevahemikus 15–24 eluaastat:



Töötuse määr soo järgi (tuhandetes). Allikas: ESA.

Jooniselt on näha, et kuni 2000. aastani oli rohkem töötuid meeste kui naiste seas. Pööre toimus 2001. aastal.

Milliseid teenuseid on võimalik saada Tööturuameti vahendusel?

Kui noorel inimesel tekivad probleemid töö leidmisega, on oluline teada, milliseid teenuseid pakub omalt poolt Tööturuamet. Aitamaks noori töötuid tööturule (tagasi) tuua <sup>(23)</sup>:

- ▣ teavitatakse tööturu olukorrast: antakse teavet tööturu seisust, muutustest, tööturuteenuste sisust ja nende kasutamise tingimustest ning tööturutoetuste saamise tingimustest kohta;
- ▣ tegeletakse töövahendusega: töötule ja tööotsijale leitakse sobiv töö ning tööandjale leitakse sobiv töötaja;
- ▣ pakutakse tööturukoolitust: töötule korraldatakse tööalane koolitus ameti- või muude oskuste omandamiseks või arendamiseks, mis soodustaksid tema töölerakendamist;
- ▣ tegeletakse karjäärinõustamisega: töötule ja töö- või teenistussuhte lõpetamise kohta teate saanud tööotsijale soovatakse tema isikuomadustele, haridusele ja oskustele vastav haridustee, tööalane valik, koolitus või töö. Teenuse eesmärgiks on nõustada isikut töö- ja kutsevaliku, töö saamise ja karjääri kujundamise küsimustes;
- ▣ vahendatakse tööpraktikaid: töötule praktiseerib töökohal vajalike teadmiste ja praktiliste oskuste täiendamise saamiseks tööandja või kohaliku omavalitsuse üksuse asutuse juures.

.....  
 (23) On oluline mainida, et vastavalt 2006. aasta 1. jaanuarist jõustunud tööturuteenuste ja -toetuste seadusele koostatakse igale töötule (sh ka noorele) tööotsimiskava, kus kirjeldatakse muuhulgas ära töötule kutse-, tööalaste ja muude töölerakendamist soodustavate oskuste kirjeldus, töö leidmiseks vajalikud tegevused, tööle rakendamist takistavad asjaolud ja meetmed nende kõrvaldamiseks jne.



**TOOMAS JOOST**  
sportlik noormees

## PRAKTILINE KOGEMUS

---

Koolis õpetatakse meile ehituse, autoremondi ja keevituse algteadmisi. Puidu töötlemise ruumid on tiptasemel ning juhendaja on ka väga hea. Temalt olen saanud kõige enam teadmisi. Mulle meeldib tegeleda puidu- ja torutöödega ning koolis läheb hästi. Kui õppimine on korras ja puudumisi ei ole, antakse meile Tööturuameti poolt igakuist stipendiumi. Meie klassile on tasuta ka toitlustamine ja kooli ühiselamus elamine. Lisaks on meil võimalus endale teha B- ja R-kategooria juhiloa. Tööturuamet on väga sõbralik ja abivalmis ning muretseb meie õppimise pärast.

Peale väärtuslike teadmiste ja oskuste olen projektist saanud uusi tutvusi. Ka silmaring on laienenud, näiteks on mul parem ülevaade sellest, mida edasi õppima minnes erialaks valida.

.....

Toomas osaleb Jõgevamaa Tööhõiveameti projektis „Põhi- ja eelkutsesuhariduse võimaldamine Jõgevamaa noortele töötutele”, mida rahastab Euroopa Sotsiaalfond. Esimese sellise projekti raames (2004. aasta sügisel) asusid 15 poissi kaheks aastaks õppima Põltsamaa Kodu- ja Põllutöökooli, kus koostöös Põltsamaa



Ühisgümnaasiumiga võimaldatakse neile põhiharidus koos eelkutseõppega. Kaheksandas klassis omandatakse eelkutseharidus üldehitaja erialal. Teisel aastal õpetatakse poistele autode remontimist ning põllumajandustehnika hooldamise ja kasutamise põhitõdesid.

Projekti eesmärgiks on suunata noored töötud tagasi kooli, et lõpetanutena tööturul konkurentsivõimelised olla. Kõigile projektis osalejatele on tagatud stipendium, sõidukompensatsioon, tasuta toitlustamine viis korda nädalas, õppevahendid ja ühiselamu koht. Ainuke nõue poistele on koolis käia ja õppida.

Katrin Soopalu

TTA Jõgevamaa osakond





**THOR-STEN VERTMANN**  
Eesti Tööandjate Keskliit  
tööturunõunik

## **SINU TULEVASE TÖÖANDJA OOTUSED, SINU OOTUSED TULEVASELE TÖÖLE**

---

Peenelt öeldes on Eestis hetkel erahuvi ja avaliku huvi konflikt. Tööturul on enim vaja praktiliste teadmistega oskustöölisi, kuid õppurid kipuvad valima pigem akadeemilist suunda. Kuidas olukord lähemal vaatlusel paistab?

### **Põhiküsimus – milline haridus tagab edu tööturul?**

Mõistlik see pole, aga kutsekooli ja kõrgkooli vastandatakse. Selge see, et haridusteel tupikusse jõuda ei soovi keegi. Gümnaasiumis on rõhk pigem riigieksamiteks valmistumisel. Kutseõppuri nirumad võimalused eksamitel tipptulemust saavutada on tugev argument, miks kutsekooli mitte minna. Aga see aeg on nüüd läbi! Kõrgkoolidele on antud võimalus vastuvõtuks ilma riigieksamiteta, seda just rakenduslikul



SINU TULEVASE TÖÖANDJA OOTUSED,  
SINU OOTUSED TULEVASELE TÖÖLE



suunal. Tundub mõistlik – võimekus üldainetes olgu eelduseks akadeemilisel suunal. Muide, ühe Eesti suurettevõtte personalijuht kasutab kutseharidusele lisaks rakenduskõrghariduse omandanu kohta terminit „defitsiit”.

Õige vähe liialdades võib väita, et töö leidmiseks Eestis ei peagi haritud olema. Piisab vaid pealehakkamisest. Statistika kinnitab, et igasuguse haridusega inimestel on head väljavaated töö leidmiseks. Kahanevad töötuse näitajad<sup>(24)</sup> kinnitavad, et pigem oleme silmitsi tööjõu puudusega. Omaette küsimus on see, kas töö on õpitud erialaga kooskõlas ning kui oluliseks seda üldse pidada. Eestis käib madal töötus paraku käsikäes madala tootlikkusega. Võib väita, et koolis omandatud oskused ja teadmised ei toeta tootlikkuse tõusu. Lisaks on eriala ja töö vastavus töötajat väga isiklikult puudutav teema. Kas on lihtne leida motivatsiooni, kui töö tegemiseks tuleb erialased teadmised ametipostil omandada ja baasharidus selleks puudub? Kas see teeb meid õnnelikuks, kui omandatud haridus osutub tarbetuks? Gümnaasiumis ja kõrgkoolis omandatakse enamasti akadeemilise suunaga teadmisi – kas need aastad (minimaalselt 6 a) on hästi kasutatud, kui teaduriks ei kavatse hakata? Pikemas perspektiivis on oluline täna omandatule homme juurde õppida. Seda on hea teha, kui vundament erialaste põhiteadmiste näol olemas on. Miks peaks tööpostil oskuste omandamisega nullist alustama?

Muidugi on võimalik ka ise ettevõtjaks hakata. Ma küll ei saa aru, kas sellise lootusega inimesed lähevadki ärijuhtimist õppima. Firma loomisel läheb ettevõtlusalaseid teadmisi tõesti vaja, aga neid saab mõne tuhande krooni eest omandada kursustel või tasuta (riigi palgal olevate nõustajate käest). Toote või teenuse väljatöötamisel jääb aga ärijuhi paberitest väheks. Vaja

---

(24) Vahemikus 2000-2005 on töötus vähenenud 14 protsendilt 8 protsendile. Allikas: Eesti Statistikaamet, 2006.

on ettekujutust tootmisest, tehnoloogiast, teenindusest ja muust taolisest.

Olenemata haridustasemest, muutub töö leidmine lähiaastatel veel lihtsamaks. Põhjus on kõigile teada: noori on esimest korda pärast taasiseseisvumist vähem kui pensionile siirdujaid. Analüütikud ütlevad, et demograafiline tööturusurve indeks<sup>(25)</sup> on langenud alla ühe (vt tabel 1). Töötus tänast noort ei ähvarda ning igaüks peab ise vaatama, kas rahulduda ükskõik millise tööga või teostada ennast läbimõeldumalt.

**Tabel 1.** Demograafiline tööturusurve indeks 1989-2005

↓	Vanuserühm 5–14	Vanuserühm 55–64	Demograafiline tööturusurve indeks
1989	227016	178186	1,27
2000	187115	156909	1,19
2001	180870	153810	1,18
2002	172477	151779	1,14
2003	162586	149664	1,09
2004	152371	148471	1,03
2005	142913	148678	0,96

Allikas: Eesti Statistikaamet, 2006.

(25) Demograafiline tööturusurve indeks – eelseisval kümnendil tööturule sisenevate noorte (5–14-aastaste) ja sealt vanuse tõttu väljalangevate inimeste (55–64-aastaste) suhe. Kui indeks on ühest suurem, siseneb järgmisel kümnendil tööturule rohkem inimesi kui sealt vanaduse tõttu potentsiaalselt välja langeb.



## Kuidas suuremat palka teenida?

Miks saab kõrgharidusega töötaja rohkem palka kui kutseharidusega töötaja? Tugevamate võimetega noored valivad kõrghariduse. Samuti leiab säravamaid tudengeid rohkem neil erialadel, kus konkurents suurem. Sotsiaalteaduste (sh ärimus, õigus) õppevaldkonna lõpetajate hea palgatase pole seega imekspandav. Kutsekoolidelt ei saa eeldada, et kehvemast materjalist oleks võimalik sama võimekaid töötajaid koolitada. Erandeid muidugi on. Kõigi kutseõppurite võimeid halvustada oleks sama rumal, kui kedagi mingi sildi pärast ahju ajada.

Veel palkadest. Üks mu ettevõtjast tuttav otsib asfaldilaoturi operaatorit ja teab, et Tallinnas makstakse taolise töö tegijale 100 kr tunnis. Plekitööde ettevõtte võtab tööle inimesi tänavalt, maksab alustuseks 8000–9000 kr kuus ja pakub koolitust. Kvalifitseeritud metallitöölise palk laevaehituses on 20 000 kr kuus või rohkem. Sellest pisut enamgi teenib üks mu tuttav kutseharidusega kokk. Selliseid näited on lõpmatult. Ega muud moraali polegi – küllap igast koolist tuleb ka diplomeeritud luusereid, asjalik noor ei pea oskustöölisena sandikopikate eest rabama.

## Tööturu prognoosid

Arvatakse, et Euroopas keskmiselt umbes pooled loodavatest ametikohtadest eeldavad kõrgharidust. Eesti tööturuprognosisides ennustatakse umbes 30 000 uue ametikoha loomist aastani 2011. Tegemist pole siiski suurima nõudluse tekitajaga, sest ca 80 000 ametikohta tuleb sama perioodi jooksul täita, kuna senised töötajad lahkuvad.

**Tabel 2.** Töajaj vajadus aastal 2011, võrreldes 2002-2004 keskmisega, tuhandetes <sup>(26)</sup>.

Tegevusala	Juhid	Spetsialistid	Teenindajad	Oskustöölised	Lihttöölised	KOKKU
Põllumajandus, jahindus ja metsamaj.	0,0	0,1	-0,1	1,8	-0,6	1,1
Kalandus	0,1	0,2	0,0	0,7	0,0	1,1
Mäetööstus	-0,2	0,1	0,1	0,4	0,0	0,3
Töötlev tööstus	6,7	13,7	2,7	29,4	0,1	52,6
Energeetika, gaasi- ja veevarustus	0,1	0,5	0,1	1,0	0,1	1,8
Ehitus	-1,3	0,6	0,1	2,2	-0,2	1,4
Hulgi- ja jaekaubandus	2,0	1,7	2,1	1,8	0,6	8,1
Hotellid ja restoranid	0,9	0,3	5,3	0,3	1,2	8,2
Veondus, laondus ja side	-0,1	0,1	1,9	1,5	0,6	3,9
Finantsvahendus	0,1	2,2	0,3	0,1	0,0	2,7
Kinnisvara teenindus	0,8	0,7	0,3	1,4	1,7	5,0
Muu üürimis- ja äriteenindus	-1,6	2,1	-0,9	-0,9	0,4	-1,0
Riigivalitsemine ja -kaitse	1,0	2,3	0,3	0,5	0,0	3,6
Haridus	0,4	5,7	0,6	0,4	0,9	7,9
Tervishoid ja sotsiaaltöö	0,3	5,5	0,9	0,3	1,3	8,3
Muu	1,6	2,7	0,4	0,0	2,7	7,4
<b>KOKKU</b>	<b>10,9</b>	<b>38,5</b>	<b>14,0</b>	<b>40,7</b>	<b>8,9</b>	<b>112,6</b>

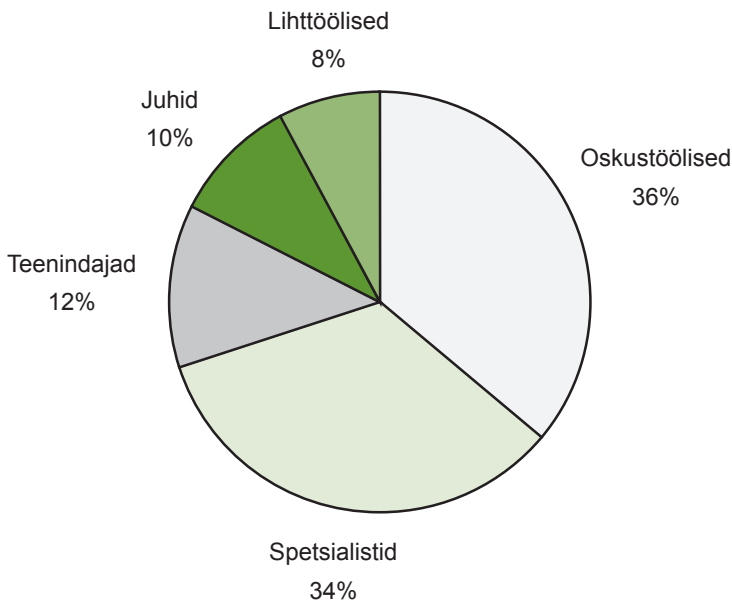
Allikas: Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, 2005.

(26) Negatiivsed arvud tähendavad kahanevat vajadust, st olukorda, kus tulevikus on praegusest vähem töötajaid vaja.

Lihtsustatud nägemus muutustest majandussektoris on järgmine: põllumajandus kiratseb, tööstus on stabiilne, teenindus kasvab. Nii lihtsalt paraku Eesti tööturгу hinnata ei tohiks. Põllumajandust edendab Euroopa Liidu raha ning ka metsamajanduse puhul pole paslik langusest rääkida. Tööstussektori kohta võib tõesti kasutada sõna stabiilne, kuid tööjõu vajaduse osas ei vasta see tõele. Esiteks on vaja kaasaegsete teadmistega, innovatsioonivõimelisi töötajaid. Teiseks lahkub tööstussektorist pensionile kõige rohkem inimesi. Teenindussektor areneb jõudsalt, kuid omaette küsimus on see, kas me agaralt üksteist teenindades ka majandust kasvatame ning lisaväärtust loome. Selle sektori eripäraks on suhteliselt suur lihttöölise vajadus. Arusaadav, et hotellis kohvrit kandma ja kiirsöögikohas burgerit keerama jääb ikka inimene. Teenidussektori näitest piisab tõestamiseks, et ainult kõrgharidust vajav tööturg on illusioon või soovunelm.

### Puhas töö ja must töö

Joonis 1. Tööjõu vajadus ametialati aastani 2011



Ei juhiks ega ka lihttööliseks ole erilist lootust saada, sest mõlemat liiki ametikohti on tööturul vähe. Kaheksa oskustöölise ja spetsialisti kohta tekib vajadus ühe lihttöölise ja ühe juhi järele (vt joonis 1). Samas levib hirm, et teatud tüüpi haridusega ainult lihttööliseks saabki. Tööandjad promovad kutseharidust, kuna ihkavad odavat tööjõudu kuritarvitades rikastuda.

Kontoritöötajaid on Eestis viimase kümnendi jooksul koolitatud rohkem, kui neile ametikohti on. Kui täna lähevad Soome tööle ehitajad ja bussijuhid, võivad tulevikus Eestist lahkuda ka kontoritöö spetsialistid. Siinsed kõrgkoolid õpetavad välja massiliselt spetsialiste sotsiaalteaduste, äranduse ja õiguse valdkonnas, kelle hajuvus tegevusalati on suurim, st erialase töö leidmine on neile praegugi pähkel. Seega on võimalik tulevikustsenaarium järgmine.

- 1)** Palgatase Eesti ja Euroopa rikkamate riikide vahel ühtlustub, palk ei ole enam välismaale minekuks motivaator.
- 2)** Siinsed oskustöölised ja spetsialistid jäävad Eestisse. Nende äraolekul on tühimikud tööturul osalt täitnud nn pehmete erialade spetsialistid, kellel rakenduse leidmine muutub raskemaks.
- 3)** (Erialase) töö otsingutel liiguvad pehmete erialade esindajad Eestist välja.

Lõpetuseks tahaksin veel seda öelda, et küsimus pole selles, kelle soovitusi uskuda ja kelle omasid mitte. Edu saladus peitub enda võimete ja erilisuse märkamises ning rakendamises. Pimesi massiga kaasa minna tähendab riski valele rajale sattuda.



## ERKI PAKOSTA

Allauto AT OÜ  
juhatuse esimees

## PRAKTILINE KOGEMUS

OÜ Allauto AT (edaspidi AA) asutati aastal 2002 seoses Tallinna Tööstushariduskeskuse (edaspidi TTHK) sooviga parandada autoremondilukksepa kutseharidust omandavate noorte praktilist ettevalmistust. Koostööprojekti käivitamise eesmärk oli jätta kooli remonditöökoja ülesandeks esmaste teadmiste andmine remondiseadmetest ning lihtsamate remonttööde teostamisest. AA-l kui tellijat iga päev teenindaval ettevõttel on aga mitmeid eeldusi tulevase spetsialisti paremaks ettevalmistamiseks. Põhilised neist on järgmised.

- ▣ Kliendiga suhtlemine, reaalne vastutus kliendile osutatava teenuse eest (teenindusstandardid, remondiaegade planeerimine ja nendest kinnipidamine). Koolis klienditeenindus õppeainena siiani puudub, tulevane tööandja aga eeldab kliendiga suhtlemiseks vajalike põhiteadmiste olemasolu;

- ▣ Omandatavate remonttööde lai nomenklatuur. On mõistetav, et kool ei saa kliendilt vastu võtta tellimusi suuremahulistele ja keerukatele remontidele (tellimuse



täitmise liialt pikk tähtaeg + materiaalne risk). Kuivõrd AA teeb kõiki sõidukite lukksepatöid, saavad praktilal viibijad lisaks koolis omandatud lihtsamatele töövõtetele selgeks ka uute autode erinevate sõlmede keerulisemad remondid (mootorid, käigukastid, elektritööd). Parem tehniline ettevalmistus võimaldab esimesel töökohal kiiremini (kui mitte kohe) täita tööandja poolt esitatud nõudmised;

▣ Võrreldes margiteenindustega loob teenindatavate sõidukite lai margivalik õpilasele eelduse teha teadlik valik spetsialiseerumisel (veo- või sõidua autod, erinevad tootjad) pärast kooli lõpetamist. Õigesti valitud esimene töökoht säästab noore töötaja aega ning vähendab tunduvalt tööandja üht suuremat probleemi — kaadrivoolavust;

▣ Personaalne töö iga praktilal viibiva õpilasega. Igal praktikandil on oma otsene juhendaja, lisaks nõustavad neid ka meistrid. Suuremates firmades jääb pahatihti side praktikandiga nõrgaks, juhtkond ei jõua (ei taha?) praktilal toimuvat jälgida;

▣ Väga hea kontakt TTHK-poolsete praktika-juhendajatega asukoha tõttu. Selline kahepoolne side teeb praktika läbiviimise väga efektiivseks ning personaalseks (näiteks ei saa praktilal puududa, sest info sellest jõuab kohe teise osapooleni). Mida intensiivsem on töö praktika ajal, seda rohkem jõutakse omandada edaspidises töös vajalikke teadmisi ja oskusi. Seega kinnistab lõpetaja just praktilal koolist saadud teoreetilisi teadmisi ning loob aluse tulevasel töökohal toimetulekuks. Eesmärgiks on seatud pakkuda pärast praktika(te) läbimist tööandjale valmis tehnik, keda katseajal tuleks tutvustada ainult uue töökoha eripäradega.

**Kokkuvõtteks:** AA on TTHK-ga samades ruumides paiknev ettevõtte, mis töötab ise ja üritab ka praktikandid tööle panna samadel tingimustel, nagu need on koolilõpetajate tulevastel tööandjatel.



**TIINA SAAR**  
CVO Group OÜ  
turundusjuht

## KOMMENTAAR

---

Kui rääkida oskustest, mida tööjõuturul hinnatakse, siis on seda kõige parem näitlikustada nii: meil on hordide kaupa ärijuhte, majandusinimesi, suhtekorraldajaid ja muid n-ö vahendavaid ametikohti, kuid pole neid, kes realselt mingit väärtust looks. Ehk siis, kui firma otsib endale täna projektijuhti, siis saab ta tõenäoliselt ca 100 avaldust eeldusel, et on tuntud ja hea mainega tööandja. Kui ta aga otsib näiteks ehitusspetsialisti, pottseppa, puuseppa, tasemel õmblejat, põllumeest jne, siis läheb asi raskeks. Kätega midagi teha pole ikka veel trendikas ning väärtuse loomise asemel tahetakse niisama tähtsalt läp-top ühes, mobiil teises käes, ühelt ärilõunalt teisele tuisata.

Tihti puuduvad pikaaegsed kogemused, oskused ning järjepidevus. Noored pole oma valikute lävel läbi mõelnud,

mida nad tegelikult teha tahavad ning kandideerivad huupi.

Samas ei saagi neilt eeldada, et nad tingimata teaks, kuhu nad sobivad ja milline töö nende südant tõeliselt rõõmustaks, kui koolis pakutav karjääriõpe on endiselt eklektiline, ega pole inimesi, kes aitaks karjääri peale mõelda.

Firmad seevastu on üha altimad noori vastu võtma, ka neid ise koolitama ja pakkuma seda esimest töökogemust. Selle juures on vaid üks konks – noor peab olema õpihimuline ja motiveeritud just seal firmas töötama. Ükski firma ei taha kulutada ressursse selliste läbijooksikute peale, kes võtavad, aga midagi vastu ei anna.

Nii on tööjõuturul hinnas sellised noored, kes oskavad ennast juhtida ning on julge pealehakkamisega, töökad ja pühendunud. Tahe anda endast parimat ja teha isegi pisut rohkem kui meilt oodatakse, on kõrgelt väärtustatud. Suhtlemisalased oskused, keelte valdamine, majanduse algtõed, tehnilised kompetentsid lisavad konkurentsivõimet, samuti oskus iseseisvalt mõelda, tegutseda ilma sundimata ja näha tervikut. Tööandja tahab, et töötaja mõtleks ettevõttega kaasa ning oleks sealjuures ka lahe inimene. Seepärast ei soovitagi tööintervjuul lajatada sellega, et olen nõus tööle pühendumaks 24 tundi ööpäevas. Tööandjat sellega ei raba. Pigem tekib tal hirm, mida hakata peale läbipõlenud töötajaga, kellel eraelu ega hobisid polegi – kui mõistlik koostööpartner ta siis on ning kuidas ennast laeb?

Kuigi ülikooliharidus on endiselt hinnas, siis lisaks võiks osaleda igasugustel enesearengukoolitustel ja mõelda oma soovid ning unistused selgeks. Mida paremini ennast tunneme, seda õigemaid valikuid teeme ja satume ka tööle sinna, kuhu sobime. Kandideerimist ei tohiks võtta kui meelelahutust, see on ikkagi oma kindlate protseduurireeglitega ettevõtmine, mille vastu eksides võib hea töökoht käest minna. CV tuleb teha müüvaks ning oma sihid tuleb paika panna – sealt need õnnestumised algavad.



**IRENE METSIS**  
Elion Ettevõtted AS  
personalidirektor

## KOMMENTAAR

---

Elioni jaoks on hea töötaja see, kellel on huvi tehnoloogia arengu vastu, kes on huvitatud omandama uusi kogemusi ning panustama piisavalt palju ka ettevõtte tulemuste saavutamisse. Noortetöölevõtmisesse suhtume positiivselt. IT- ja telekommunikatsiooni valdkonnast tingituna on Elionis üsna tavaline, et ca 85% tööle asuvatest inimestest on alla 30-aastased.

Elion ootab noortelt valmidust muutustega kaasas käia, avatust, initsiatiivikut. Kindlasti on oluline hea suhtlemisoskus ja teenindusvalmidus, sest päris paljud tööd eeldavad klientidega suhtlemist.

Julgeksin omalt poolt panna kõikidele noortele inimestele südamele vene keele oskuse omandamise. Hetkel on vene keele oskus saanud oluliseks konkurentsieeliseks.

Elionis on ilma vene keele oskusega raske hakkama saada, kuna suur osa kliente kõnelevad vene keelt. Kasuks tuleb valmidus sooritada eelnevalt ettevõttes oma koolipraktikat, et tutvuda nii ettevõttega kui ka tulevase võimaliku töövaldkonnaga. Samuti ei tasuks peljata ka seda, et oma karjääri võib alustada ka madalamalt tasemelt ja kergemaid töid tehes. Tubli inimene saavutab lõpuks oma eesmärgi.

Isikuomadusi saab inimene endas pisut ise arendada, samuti on võimalik tegeleda oma suhtumiste soovitud suunas muutmisega. Kindlasti annab üht-teist õppida elukogemusest ja ka (kõrg)koolist. Veel tuleks noortel arendada endas valmidust uuteks väljakutseteks, olla julgem ja õppida keeli. Kindlasti ei tasuks unustada ka erialaste teadmiste pidevat arendamist.



**MATI SUTT**  
Pärnumaa Õpilasmalev

## **MALEV KUI VÕIMALUS TÖÖKASVATUSEKS**

---

### **Maleva ajalooline taust**

Tänapäeva Eestit võib pidada linnastunud ühiskonnaks. Ligi 2/3 Eestimaa elanikest elab linnades ja alevites. Valdavalt elatakse korterelamutes, mille miljöö ja ümbritsev keskkond ei soodusta noorte töökogemuste ja -harjumuste tekkimist.

Linnastumise probleem tekkis siiski varem kui viimasel aastakümnel. Juba 1960ndatel algas rahva äravool maalt linna, mille tagajärjel tekkis Eesti külades tööjõupuudus. Selle leevendamiseks kutsuti kõige kiiremal tööajal appi koolinoored linnast. Esimest korda loodi sellised linnanoortele mõeldud töö- ja puhkelaagrid 1965. aasta suvel. Laager oli mõlemale osapoolle kasulik: lapsed said

uue ja huvitava kogemuse ning külaelanike kiire töö sai tehtud. Sellest ajast alates on Eesti Õpilasmalevat teistest huviala- ja puhkelaagritest eristanud just töökogemuse pakkumine noortele. Kasutegur ja malevate tugevus peituvadki töökasvatases.

1966. aastal tõi sellesama mõtte välja ka tolleaegne Eesti NSV haridusminister Ferdinand Eisen, nimetades õpilasmaleva loomise ajendiks õpilaste, eriti linnalaste töökasvatust: „Töökasvatus ei piirdu üksnes tööõpetusega. Mõelda tuleb suvistele töö- ja puhkelaagritele.” Sõnastati maleva põhiõlemus ning kinnitati

- ▣ tegevuse eesmärk: rahvamajanduse tööjõuvajaduse rahuldamine.
- ▣ osavõtjad: koolilapsed.
- ▣ osavõtu printsiip: vabatahtlik.
- ▣ struktuur: rühmad, piirkonnad.
- ▣ juhtimine: pedagoogilist haridust omavad pedagoogid.
- ▣ majandamise printsiip: isemajandamine.
- ▣ nimi: Eesti Õpilasmalev.

Nii loodi 1966. aastal Hiiumaal esimene malevarühm – Kortšaginlased.

## Pärnumaa Õpilasmalev aastatel 1994–2005

Pärnumaa Õpilasmalev loodi 1991. aastal, et jätkata töö lõpetanud Eesti Õpilasmaleva traditsioone Pärnumaal. 1994. aastal asus Pärnumaa Õpilasmalev taas aktiivselt tegutsema: õpilastele suviste töökohtade leidmiseks ja vaba aja sisustamiseks alustati ettevõtetega läbirääkimisi. Vajaduse õpilaste tööle rakendamise järele tingis järjest suurenev alaealiste kuritegevus nii linnas kui ka maal – eriti suvisel koolivaheajal, kui õpilased on tegevuseta. Pärnumaa Õpilasmalev on pakkunud juba üheteistkümnel suvel õpilastele suviseid töö- ja vabaaja veetmise võimalusi.



Töösuve edukaks sujumiseks peavad ühtima kolme osapoole huvid: ettevõtete huvi õpilasi tööle rakendada, juhendajate soov suvevaheajal õpilastega töötada ja õpilaste tahe tööd leida. Kui õpilaste ja juhendajate leidmisega ei teki üldjuhul probleeme, siis palju raskem on uute firmade kaasamine. Õpilasmalev saab omalt poolt ettevõttele pakkuda järgmisi võimalusi:

▣ asjaajamine ja raamatupidamine

Õpilaste tööle vormistamine ning rühmadesse komplekteerimine toimub MTÜ Pärnumaa Õpilasmaleva kaudu, kes suhtleb ka maksuameti- ning töökaitseinspektoritega. NB! Tavaliselt häiribki ettevõtjaid paberimajandus, kuid malevanoorte teenitud tulu ei maksustata.

▣ odav ülalpidamine

Õpilased võivad töötada vastavalt vanusele:

13–14aastased: 4 tundi;

15–16aastased: 5–6 tundi.

Kokkuleppeliselt on malevlaste tunnitasu 16 krooni ning kolmenädalase 15 õpilasega malevarühma kogukulu ettevõtjale on ca 25 000 kr.

▣ juhendaja olemasolu

Kokkuleppeliselt on juhendajate kuupalgaks keskmine õpetaja kuupalk. Sinna juurde kuulub dokumentide vormistamine, töö kontrollimine ja üleandmine, samuti ürituste korraldamine ehk vaba aja sisustamine. Tavaliselt finantseeritakse üritusi projektipõhiselt.

▣ tööaja paindlikkus

Rühmad moodustatakse vastavalt ettevõtte vajadusele, koosnedes keskmiselt 10–30 õpilasest. Töölaagri pikkus on tavaliselt 10–15 päeva. Kui ettevõtte soovib pikemat tööperioodi, saabub samasse firmasse uus rühm, mis on komplekteeritud samade põhimõtete alusel. Senini on koostööd alustanud ettevõtted lepingupartneriteks ka jäänud.



2005. aastal töötas Pärnumaal 97 rühma. Rühmades oli ühtekokku 1750 õpilast. Kõige rohkem oli õpilasi Pärnu linnast ja Pärnumaalt, kuid ligi 100 õpilast saabus veel Tallinnast, Tartust ja Narvast. Lisaks oli malevas palju Pärnu, Tallinna ja Narva vene õppekeelega koolide õpilasi ning noori tuli kohale ka välismaalt: Soomest, Rootsist, Ameerika Ühendriikidest ja Venemaalt. Kaugemalt tulnud õpilased olid enamikus väliseestlased, kes lisaks töökogemusele said hea keelepraktika osaliseks. Et sellesuvine malev oli rahvusvaheline, toimusid peale töötegemise ka mitmed lõimumisüritused vabal ajal.

Õpilaste seas läbi viidud küsitlusest selgus, et neid motiveerisid malevas töötama

- vaba aja sisustamise võimalus
- teenimisvõimalused
- suhtlemine rühmade vahel.

Peale töö tegemise toimusid ka suveüritused malevlastele: spordipäev, rannapäev ja töösuve lõpul kokkutulek Pärnu lähedal Valgerannal.

### Millega rühmad tegelesid?

Kõige rohkem oli neid rühmi, kes tegelesid haljastamisega – nii Pärnu linnas kui valdade keskustes. Põhiliselt korrastati parke, värviti aedu, istutati lilli ja ilupuid. Paarsada õpilast tegeles maasikate, vaarikate ja kurkide korjamisega. Teist suve järjest olid rühmad ka arheoloogilistel kaevamistel ning muinsuskaitse rühm tegeles kultuurilooliste hauaplatside korrastamisega. Taas on tekkinud põllumajanduses traditsioonilised heinaliste ja rohijate rühmad.



## Millistes ettevõtetes noored töötasid?

Esimesed ettevõtted, kellega Pärnumaa Õpilasmalev koostöölepingud sõlmis, olid suurettevõtted, nagu TK Tootsi Turvas, OÜ Audru Mõis, lisaks Pärnu linnavalitsus, Sindi linnavalitsus ja erinevad vallavalitsused. Heade suhete põhjuseks võib lugeda pikka koostööd maleva hiilgeaegadel – kaheksakümnendatel aastatel. Usku õpilaste töösse näitab uute väikeettevõtete ja talupidajate astumine õpilasmalevalepingupartneriteks, mis omakorda on laiendanud võimalusi pakkuda erinevaid töid.

Pärnu Õpilasmalev on tänulik hasartmängumaksu nõukogule, kes toetab malevlasi toidurahaga 18 krooni päevas ühe õpilase kohta, samuti Pärnu linnavalitsusele ja Pärnu maavalitsusele, kelle toetusel korraldatakse suviseid üritusi. Riikliku toetuse kaasabil on ka ettevõtetel kergem ja vähemkulukas maleva projektis osaleda ning õpilasi tööle rakendada.



**LIINA REINSALU**  
õpilane

## **PRAKTILINE KOGEMUS**

---

Kahe maleva-aasta jooksul olen teinud töid, mida ma ealeski poleks arvanud, et tegema pean. Olen värvinud bussipaviljone, koristanud teeääri, käinud prügingidel ja parandanud pargipinke. Esimesel aastal tegin koolis sisetöid, nüüd tean ka, mida väljas tehakse.

Malev on hea vaba aja veetmise koht ning samas saab sealt esimesed töökogemused ja -oskused. Toredate on ka maleva kokkutulekud, kus tuleb esitada isetegevuskava, mida harjutame pärast tööd. Meil on saanud traditsiooniks rebaste ristimine ja matk kogu maleva rahvaga. Eelmisel aastal käisime jalgrattamatkal ja piknikul.

Väga suur roll on ka juhendajatel. Mul on vedanud, et meie kooli kaks toredat õpetajat tahavad meiega tegeleda. Minule oli malev esimene töökogemus ja ma ei kahetse, et sinna läksin – väga tore koht. Soovitan kõigil, kellel võimalus, malevasse minna!



## EPP VODJA

SA Junior Achievementi Arengufond  
tegevdirektor

# ETTEVÕTLUSHARIDUS – TÄIENDAV VÕIMALUS TÖÖTURUL

---

## Noorte tööpuudus

Riikliku iseseisvuse taastamisest alates on Eestis räägitud noorte tööpuudusest kui ühest kummitavast ohust, mis varitseb tavalisi gümnaasiumilõpetajaid, isegi ülikoolide n-ö pehmete erialade vilistlasi, veelgi enam aga noori, kelle haridustee on lühikeseks jäänud. Samas ei leia paljud tööandjad (eriti tehnikavaldkonnas) endale vajalikke töötajaid. Eestis, nagu teisteski riikides, püütakse noori elukutsevalikul aidata. Seda tehakse kutse- ja karjääriinõustamise abil, mis on väga vajalikud. Karjääriinfo aitab koolilõpetajal saada parema ülevaate nii oma huvidest ja annetest kui ka ühiskonna vajadustest.

Kuid karjääriinõustamine käib kooliharidusega ühte sammu. Noortel aidatakse leida eriala, kuhu nad peaksid sobima. Sageli õpetatakse noori ka töövestluseks valmistuma ja CV-d koostama, et neil oleksid tööturul

paremad võimalused. Kõik see on väga vajalik, aga senine süsteem ei ole enamikul noortel siiski aidanud tööd leida. Ideaalsel juhul satub noor tema jaoks parimale olemasolevale kohale ja ettevõtja või riigiamet saab endale parima noore, kes momendil tööd soovib. Tegelikuses töökohti juurde ei teki, vaid inimesed liiguvad erinevate positsioonide vahel.

## Majandus- ja ettevõtlushariduse vajalikkus koolinoortele

Sihtasutus Junior Achievementi (JA) Arengufond on alates 1992. aastast pakkunud Eesti koolidele võimalust omandada majandus- ja ettevõtlushariduse algtõed. Kooliajal saadav õpe ei tähenda kindlasti mitte ülikoolide majandusteaduskondade eest teoreetilise töö ära tegemist. Samuti ei ole õppeprogrammid mõeldud ärijuhtide kasvatamiseks. Viimasega tegelevad edukalt paljud Eesti kõrgkoolid. JA Arengufond püüab oma programmidega avada noorte ees veel ühe dimensiooni – võimaluse hakata ettevõtjaks. Tavapärased karjäärivalikud – õppida juristiksi, arstiks, inseneriks – ei piirdu enam vaid hea töökoha hankimisega edukas advokaadibüroos, haiglas või kellegi teise ettevõttes. Noored võiks hakata tõsiselt mõtlema selle peale, et pärast eriala omandamist on võimalik alustada ka oma ettevõttega. See lisab noortele valikuvõimalusi ja riigile töökohti.

Eelkirjeldatu kehtib eelkõige vähemalt gümnaasiumihariduse saanute, veel enam aga ülikooli õppima minevate noorte kohta. Suurem probleem on põhikooliharidusega piirdunud või selle pooleli jätnud noored, kes ei leia ühiskonnas rakendust ja täiendavad nii töötute, elus-hakkama-saamise-lootuse kaotanud narkomaanide ja seaduserikkujate ridu. Ometi on noortel, kelle pea ei võta akadeemilisi aineid, praktilisi oskusi. Kui noor taipab, et ta võib ennast elatada isegi luudade ja saunavihtade tegemisest, neid teistele müües, ei ole ta enam Tööturuameti lootusetu klient.





## Ettevõtlus ja ettevõtlikkus

Ettevõtlusesse minekut segavad eelkõige hoiakud. Ettevõtlust nähakse ühiskonnas tihti eelkõige musta ärina, raha ja kasumisoovi peetakse rämpaseks. Ometi on just ettevõtlus see valdkond, kus luuakse uusi väärtusi, pannakse alus suurele hulgale leiutistele jne. Ettevõtlusest tuleb raha valitsusaparaadi, koolide, tervishoiu jms jaoks, mida peetakse sageli ettevõtlusest märksa kaunimateks ja puhtamateks aladeks.

Ka 50-aastaselt on hoiakuid muuta võimalik, aga see võtab palju aega ja on kallid. Kujundada viie- või viieteistaastase hoiakuid on aga märksa kergem ja ka riigile odavam. Seetõttu leitakse kogu Euroopas, et mida varem alustatakse ettevõtlusharidusega, seda paremad on tulemused. Siinkohal peetakse teemat veidi laiemalt silmas ja räägitakse ka ettevõtlikkusharidusest ehk ettevõtliku inimese kasvatamisest koolis. Üheks põhioskuseks, mille noor peaks koolist kaasa saama, on nn *entrepreneurship skills* ehk siis „oskus olla ettevõtlik”. Mida varem see oskus omandatakse, seda parem.

## Õpilasfirma programm

Samuti leiab Euroopa Komisjon, et tänases Euroopas on parim viis ettevõtlikku inimest kasvatada ja ettevõtlusteadmisjagada õpilasfirma programmi abil, mida koolides võiks õpetada nii põhikooli kui ka gümnaasiumi tasemel. Eesti ei ole selles osas mahajääjate seas. Esimesed õpilasfirmad loodi Eestis Junior Achievementi õpilasfirma programmi raames 1996. aastal – seega vaid mõni aasta pärast iseseisva Eesti riigi taastamist. Täna on loodud üle saja edukalt tegutsenud õpilasfirma. Maakondadest ei ole õpilasfirmasid siiani loodud vaid Hiiumaal. Õpilaste huvi programmi vastu kasvab ja see on tingitud eelkõige programmi läbinud noorte äärmiselt positiivsest hinnangust õpilasfirmale kui põnevale tegevusele, millel on olnud mõju nende elule.

Õpilasfirmaeiolelihtsaltäritegevus. See on õppeprogramm, kus õpilased loovad väljaõppinud juhendaja käe all oma firma, leiavad tooteidee ja valivad oma ettevõtte juhtkonna.

JA õpilasfirma aktsiaid müües kogutakse algkapital nii, et ühegi osaleja finantsrisk ei ole põhjendamatult suur, küll aga on firmasse pandud isiklik raha hea stiimul äritegevuse edukaks arendamiseks. Õpilasfirma loodud, toimub tootmine või teenuse osutamine ja müük nii koolis, ümbruskonnas kui ka mitmel JA Arengufondi ning maakondade aktiivsete majandusõpetajate organiseeritud laadal. Programmi raames on võimalik minna oma tooteid müüma ka Euroopa õpilasfirmade laatadele. Kogu programmi jooksul tuleb õpilastel firma raamatupidamine korras hoida. Kooliaasta lõpus õpilasfirma suletakse ja JA Arengufondile esitatakse lõpparuanne, mis sarnaneb pärisettevõtete aastaaruannetega. Seega teeb õpilasfirma läbi kogu pärisfirma tegevuse, kuigi see toimub riskivabamas keskkonnas, väikese käibe juures ja juhendaja käe all. Norra ja Rootsi kogemuse põhjal võib öelda, et õpilasfirma programmi läbinud noor loob oma pärisettevõtte omavanusest viis korda suurema tõenäosusega kui õpilasfirmat mitteteinud noor.

### Minifirma programm põhikooli õpilastele

Siiani on Eesti õpilasfirmad tegutsenud peamiselt gümnaasiumides. Käesoleval (2006.) aastal on Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse rahastusel valmimas õpilasfirma lihtsam variant põhikoolile – Minifirma programm. Noorte toomine ettevõtluse juurde juba põhikoolis aitab paremini kujundada positiivseid hoiakuid ettevõtluse kui karjäärivõimaluse suhtes. Peale selle aitab õpilasfirma sageli hoida koolis püsimatuid teismelisi, eriti just poisse, keda teooria kuulamine ja koduste ülesannete lahendamine eriti ei huvita. Põhikooliõpilaste õpilasfirma tegevuse hoogsus ja põnevus tõmbab lapsed kaasa. Oma osa on ka väikesel kasumisoovil. Minifirma tegevuse käigus õpib noor pidama majandusarvestust ning mõistab sageli, et matemaatika ei olegi mõttetu õppeaine. Seesama kehtib ka mitme teise kooliaine kohta, nagu võõrkeeled, emakeel, aga sõltuvalt tootest ka näiteks tööõpetus, füüsika, keemia, geograafia jms. Samuti paraneb õpilasfirmakogemusega noore väljendamisoskus ja tõuseb enesehinnang. Eduelamus ühes õppeaines võib panna õppima ka teisi aineid.





## Lahendus ettevõtjate probleemidele

Põhikooli minifirmade alustamisel on veel teinegi aspekt. Erinevalt gümnaasiumitasemest, kus ise tehakse kavandid, kuid lõpptoode tellitakse mõnest tegutsevast ettevõttest, teevad põhikooliõpilased enamasti oma tooted otsast lõpuni täiesti ise valmis. See juhib noored selliste valdkondade juurde nagu tööõpetus, tootmine ja tehnika. Kui minifirma programmiga kaasneks elementaarne majandusmatemaatika programm (ka see on JA Arengufondis EASi toel praegu põhikooli jaoks väljatöötamisel), võiks loota, et mõnigi minifirma või õpilasfirma programmi läbija suunab oma õpingud tulevikus pigem tehnikamaailma – ükskõik kas kutsekooli või tehnilise kõrgkooli kaudu. See lahendaks mitmed Eesti ettevõtjate probleemid.

Isegi kui õpilasfirma programmi läbinust ei saagi ettevõtjat, on programmi läbimine noorele ikkagi kasulik. Õpilasfirmas puutub õpilane kokku ettevõtjate probleemidega ning töötajana mõistab ta tööandjat seetõttu märksa paremini. Ta taipab, millest sõltub palga suurus, mis vahe on käibel ja kasumil jne. Samuti on ta meelsamini nõus pakkuma välja oma lahendusi ega oota alati ülemuse käske. Ta on parem töötaja.

## Kokkuvõtteks

Ettevõtlusharidus ei ole imerelv, mis suunab kõik noored kohe neile sobivatele kohtadele. Ometi annab see lisavõimalusi ning õpetab noori ise töökohti looma, mitte ainult lootmateistele loodud töökohtadele. Ettevõtlusharidus õpetab noori vaatama laiemalt ühiskonna vajadustele ja võimalustele ning analüüsima oma huvisid, oskusi ja soove selles kontekstis. Eelkõige õpetab see olema ettevõtlik ja leidma ise probleemidele lahendusi nii tööandja kui ka töötajana.





**JAN TOMINGAS**  
väikeettevõtja

## **PRAKTILINE KOGEMUS**

---

Junior Achievement Arengufondi õpilasfirma programm on minu elus mänginud väga suurt rolli. Suurest tänulikkusest ning firmaga seonduvatest arendavatest ja positiivsetest elamustest innustatuna olen selle programmiga ühel või teisel moel siiani seotud.

Mina hakkasin õpilasfirmat tegema tänu Epp Vodjale, kes tollal oli minu majandusõpetaja ning kellest praeguseks on saanud Junior Achievement Arengufondi juht. Ta suutis oma niigi vähese aja ja kiire eluviisi juures minus õpilasfirma programmi vastu huvi äratada ning julgustada tegema esimest sammu sel huvitaval teekonnal.

Tegime õpilasfirma koos klassiõdedega, keda ma eelnevalt pea kaks nädalat veenma pidin, et meie toodet, käsitööna





sulatusahjus erinevat värvi klaasikildudest toodetud kaelahteid, saaks tootma hakata.

Kogu protsess õpilasfirma loomisest kuni osavõtmiseni õpilaste infomessist „Teeviit” ja Eesti-sisese õpilasfirmade võistluseni oli kogemus omaette, alustades idee müümisest, planeerimisest, vahendite ja tootmise organiseerimisest, turundusplaani koostamisest, ja lõpetades konkurentsitingimustes müügi sooritamisega, ning viimaks õpilasfirma lõpetamisega, vastavatate tegevusaruannete koostamise ja esitlemisega. Kõik see kokku arendas minust, sel ajal veel tagasihoidlikust noorest, ettevõtliku ning enesekindla algkogemustega inimese. Leidsin endas võimed ja jõu ideede edukaks teostamiseks.

Tänaseks olengi võtnud endale eesmärgiks midagi ise ära teha ning sealjuures olla kasulik nii oma meeskonnale ja töötajatele kui ka partneritele ja klientidele, end ise läbi selle pidevalt arendades. Kõik see sai alguse tänu minu eneseavastamisele läbi Junior Achievement Arengufondi õpilasfirma programmi.



**MÄRT ARO**  
Eesti Noorteühenduste Liit  
juhatuse liige

## **KUIDAS NOORTEÜHENDUSES OSALEMINE AITAB KAASA NOORE SOTSIAALSETE KOMPETENTSIDE ARENEMISELE JA TÖÖSKUSE OMANDAMISELE**

Eestis tegutseb hinnanguliselt 80–100 registreeritud noorteühendust, lisaks on veel teisi noorsooalgatuse vorme. Paljudes koolides on loodud õpilasesindused ning tänu Junior Achievement Arengufondi programmile on paljud keskkoolinoored oma õpilasfirma teinud. Kohalike omavalitsuste juures tegutsevad noortevolikogud ning maakondlikud noortekogud, mille abil noor õpib otsustusprotsessides osalemist ning oma arvamuse väljendamist. Sellised organisatsioonid kasvatavad teadlikke ja vastutustundlikke noori kodanikke.

Raske on leida adekvaatset statistikat selle kohta, kui paljusid noori olemasolevad noorteühendused hetkel kaasata suudavad. Samuti on raske hinnata osalemise intensiivsust, kuid kindlasti räägime mõnekümnest





tuhandest noorest, kellest osa veedab enamiku oma vabast ajast aktiivselt ühenduse eesmärkide nimel töötades. Paljud noorteühendused kaasavad oma tegevustesse ka ühendustesse mittekuuluvaid noori. Näiteks korraldatakse koolitusi, konverentse, õppesimulatsioone, ümarlaudu, kuid tähelepanu pööratakse ka meeleolukamatele üritustele, nagu peod, laagrid, matkad, spordiüritused jne. Paremate finantseerimisvõimaluste juures saaks seda teenusteringi kindlasti laiendada ning teenuste järjepidevust ja kvaliteeti tõsta.

### Noorte võimalus õppida

Noorteühenduses osalemine on noorele väga hea väljakutse ja võimalus ennast tõestada, ta saab tegutseda omavanuste seas ning anda oma panuse grupi ühiste eesmärkide saavutamisesse. Kui noor on eesmärke õigesti mõistnud ning täidab oma ülesandeid hästi, siis teda tunnustatakse selle eest ning ta võib õigustatult kuuluda seltskonda. Viimane on eriti oluline teismelistele, kes alles otsivad oma kohta elus.

Noorteühendus on väga hea võimalus eelkõige sellistele noortele, kes tahavad midagi ise ära teha, kuid vanematest inimestest sõltumatult. Kui aktiivne noor saab iseseisvalt tegutseda, avardub tunduvalt tema silmaring. Noored õpivad tundma erinevate protsesside tagamaid ning saavad aru, miks midagi tehakse ja kuidas seda tehakse. Kuna noorteühendustes tegutsevad väiksema kogemustepagasiga inimesed, siis võib neil mõnikord ületamatuid probleeme tekkida. Seetõttu oleks väga hea, kui KOV või riik saaksid tuge pakkuda. Abistaja puhul on aga väga oluline see, et ta sekkuks tegevusse minimaalselt, andes kätte vaid juhised, et noored saaksid ise oma mured lahendada. Noortele on vaja sisendada, et nad on võimelised iseseisvalt hakkama saama. Selline suhtumine on oluline seda enam, et tänapäeva ühiskonnas on lastevanematel sageli kombeks oma järeltulijate heaks kõik ette-taha ära teha, mis pärsib iseseisva ning eluterve otsustusvõime kujunemist.

## Noore kompetentsus

Vanemad inimesed ei mõista alati tänapäeva haridusruumi noore seisukohast lähtudes. Noore jaoks on aga asi lihtne: kool on üdini teoreetiline ning ei õpeta elus läbilöömiseks vajalikke oskusi (kui, siis spikerdamist). Tööturg ootab aga iseseisva mõtlemisega otsustusvõimelisi noori ning näib, et vähemalt osa noori mõistab seda. Nad saavad aru, et isikliku arengu seisukohalt on ülimalt oluline midagi ise ära teha. Selle võimaluse pakub noorteühendus. Abi võib muidugi olla ka noorsootöötajast või huvikoolist, kuid paljud ei puutu noorsootöötajatega piisavalt tihedalt kokku, et osata nende poole pöörduda ning huvikoolid võivad olla liialt piiratud õppesuunavalikutega.

Noorteühenduse ohud kompetentsuste arendamisel tulenevad samast asjaolust, millest ka võimalused. Nimelt võib isetegevus valel suunal pärssida nooruki arengut, sestap on kasuks koostöö valdkonnaspetsialistidega. Neutraalse spetsialisti õigeaegne sekkumine võimaldab väga tõenäoliselt suurema vaevata n-ö päeva päästa.

Sõltuvalt noorteühendusest on noorel võimalik loendamatul hulgal erinevaid oskusi omandada. Kujutleme siinkohal ette kooli, kus noor käib selleks, et midagi õppida. See kool asub sellises kohas, kus noor tahab ja täpselt sellisena, nagu see noor soovib. Noorteühendust võiks pidada selliseks paindlikuks kooliks, kus õpetajateks on noored ise ning keskkond, kus ühendus tegutseb. Siiski peab tõdema, et sellest oleks õpilastele rohkem kasu, kui noorteühendused saaksid soovi korral kasutada spetsialisti abi, et too mõtetele tagasisidet annaks ning finantsvahendeid leida aitaks. Veel kord rõhutan, et spetsialist peab aru saama, millal tagasi tõmmata, et noored õppeprotsessist maksimumi saaksid.

Olulisimateks kompetentsusteks, mida noorteühendustes õpitakse, võib pidada eneseväljendus- ning analüüsi- oskust. Lisaväärtusteks on maailmapildi avardamine, vaba aja sisustamine (kasulikult), oluliste kontaktide ja sidemete loomine, samamoodi juhtimis-, planeerimis-, korraldamiskogemuse omandamine, vastutustunde arenemine jne. Peale nende omandab noor pädevuse selles



valdkonnas, milles organisatsioon tegutseb (keskkond, poliitika, turvalisus, liiklus jne).

### Noorte kaasärääkimine

Minu arvates tuleb noort informeerida sellest, et tal on võimalus kaasa rääkida. Noored valivad oma huvialad juba varases eas, seega on täiesti normaalne, et nad ei tunne huvi kõikide võimaluste vastu, mida neile pakutakse. Ilmselt võetakse osa nendest tegevustest, mis tunduvad põnevamad või kasulikud. Siinkohal on oluline noorte kaasamine organisatsiooni tegevusse. ENL-is saavad noored nii valdkonna gruppides osaleda kui ka erinevaid projekte juhtida. Kõiki vastava valdkonnaga seotud liikmesorganisatsioone teavitatakse võimalusest katusorganisatsiooni töös kaasa lüüa. Sageli teatakse juba ette, mis teema milliseid noori huvitab ning neid kutsutakse ka personaalselt.

Miks see kõik noorele oluline on? Põhjus on lihtne. Võttes aktiivselt osa selliste noorteühendus(t)e tegemistest, mis teda huvitavad ja arendavad, loob noor endale ideaalse teadmiste ja tutvuste pagasi, mis aitab tal tulevikus läbi lüüa. Siin peitub hea põhjus, miks on oluline toetada noorteühendusi. Kui tahame, et meie noored oleksid õnnelikud ning leiaksid valdkonna, mis neile huvi pakub ja nad hakkaksid seda arendama, siis on noorteühendus selleks väga hea võimalus. ENL on noorsootöoga tegelev organisatsioon, mis aitab kaasa noorte konkurentsivõime suurenemisele.



**KREET STUBENDER**  
üliõpilane

## **PRAKTIINE KOGEMUS**

---

Minu tee ristus Eesti Noorteühenduste Liiduga 2005. aasta alguses, mil pandi kokku suvise suurürituse Noortepäev korraldusmeeskonda. Mind kutsuti meediajuhiks. Toona olin alles Tartu Ülikooli kommunikatsiooniosakonna esimese kursuse tudeng, üdini noor ja roheline. Kogemusi polnud, aga tahtmine midagi ära teha oli see-eest suur. Noortepäeva kaudu sai mõistetest „kommunikatsioonistrateegia”, „mediaplaan”, „pressiteade” jpm esmakordselt reaalsus. Olen selle võimaluse eest ääretult tänulik, sest selle poolaasta jooksul, mis kulus ürituse ettevalmistamiseks, õppisin oma tulevase ameti kohta neid tarkusi, millest koolipingis ei kõnelda. Nüüd tagasi vaadates peab tunnistama, et sinna perioodi jääb nii häid kui halbu aegu – õnnestumisi ning altminekuid. Tänu ENLile sain parima ülevaate meediajuhi igapäevaelust ning suurimatest komistuskividest. Eks kõik me õpi ju üksnes iseenda vigadest!







**KRISTJAN POMM**  
Eesti Skautide Ühing  
peaskaut

## SKAUTLUS, TÖÖ JA KASVATUS

---

Käesolevas kirjutises heidame pilgu noorsootööle skautluse kaudu, mille juured on pärit eelmise sajandi alguse Euroopast, täpsemalt Inglismaalt, ning millest on kujunenud maailma suurim noorteliikumine.

### Skautlus ja töökasvatus

Noorte töökasvatus on valdkond, kus mitmekesiste meetodite kaudu kujundatakse noorte sotsiaalsed kompetentsust ja tööharjumusi, mille abil nad omandavad kutse-eelseid oskusi. Sellest lähtudes on igal noorteorganisatsioonil ja kindlasti ka igal skautlikul liikumisel, mille esindajaks Eestis on Eesti Skautide Ühing, olemas selged võimalused ja osalt ka kohustus noorte tööharjumuse kujunemisele ja kutsevalikule kaasa aidata.



Skautluse ülemaailmseks eesmärgiks on aidata kaasa noorte haridusele ning arendada nad vastutustundlikeks isiksusteks, ühiskonna aktiivseteks ja täisväärtuslikeks liikmeteks. Seega on skautlikku noort arendava tegevuse lahutamatuks osaks ka erinevate eluvaldkondade tutvustamine arendava mitteformaalse haridusliku tegevuse abil, et anda noortele võimalus kogeda töövaldkondade iseärasusi, kujundada nende sotsiaalsed kompetentsust ja tööharjumusi, aidata kaasa kutse-eelsete oskuste omandamisele ja edasisele kutsevalikule. Samuti on skautluse eesmärgiks toetada noore väärtushinnangute kujunemist, tuginedes skaudiseadustes ja töötuses toodud vaimsetele, sotsiaalsetele ja isiklikele põhimõtetele.

Need skautluse põhiväärtused langevad igati kokku ka Euroopa Komisjoni noortepoliitika valges raamatus väljatoodule, mis rõhutab, et noortele tuleb anda rohkem võimalusi väljendada oma ideid ja kaasa rääkida otsustusprotsessides. Arvestades seda, et noorte iseseisvumine, sh jõudmine tööhõive alguse ja perekonna loomiseni, lükkub üha hilisemasse eluikka, ja seda, et noored pole huvitatud osalemisest avalikus elus, on üha olulisem noorteühenduste suutlikkus ajaga kaasas käia. Noortele vanuses 6–26 eluaastat tuleb osata pakkuda seda, mis neid huvitab ja mis nende arengule ja konkurentsivõimelisusele edasises elus kaasa aitab.

## Ajutise või püsiva vabatahtliku töö korraldamine

Skautlik noorsootöö tugineb valdavalt noorte ja täiskasvanute vabatahtlikule panusele. Tööharjumuse ja vastutustunde kujunemisele aitavad kaasa nii traditsioonilised ja järjepidevad noortele suunatud tegevused kui ka lühiajalised noorte osalusel toimuvad projektid. Üheks vabatahtliku töö väljundiks on kindlasti ka osalus noorte rahvusvahelistes projektides, sest tänu skautluse väga ulatuslikule levikule üle kogu maailma ja koordineeritud koostöövõrgustikele on noortel väga hea võimalus suhelda teiste riikide noortega ja korraldada vabatahtlikkuse printsiibile tuginevaid ühisprojekte. Olgu siinkohal veel ära öeldud, et 2006. aasta seisuga on



maailmas vaid kuus riiki, kus skautlust ei eksisteeri. Seega laiendab skautlus noore silmaringi ning aitab kaasa salliva ja kultuuride erinevust mõistva isiku kujunemisele.

## Projektitegevuse korraldamine erinevate eluvaldkondade ja ametitega tutvumiseks

Skautliku tegevuse üheks osaks on täiskasvanute ja spetsialistide suunamisel erinevate erialade õppimine, mis on seotud väga erinevate eluvaldkondadega: näiteks fotograafia, matkatarkused, genealoogia, ajakirjandus, esmaabi jne. Samuti saavad noored väga hea meeskonnatöö ja meeskonna juhtimise kogemuse. Skautliku organisatsiooni juhtimisel on noorte kaasamine olulise tähtsusega – ühtpidi kaasatakse noori otsustamisprotsessidesse ja teisalt antakse neile endile võimalus olla noorematele eestvedajateks ja juhtideks.

Õppimine tegevuse kaudu on skautliku meetodi juhtmotiiviks ja annab kaheldamatult igale noorele võimaluse läbi tegevuse omandada uusi oskusi ja teadmisi.

Vaadates Eesti Skautide Ühingu tänaseks täiskasvanuks saanud liikmete ametialast käekäiku, on võimalik märgata skautluse mõju eriala valikul. Nii on näiteks osa skaute asunud õppima noorsootööd, rekreatsiooni ja sotsiaaltööd, samuti on meie liikmete seas päästeteenistuse, riigikaitse ja pedagoogika valdkonna esindajad, on ka looduse ja keskkonnahoiuga seotud ametite esindajaid. Kõigil nendel elualadel on omamoodi seos skautlike väärtustega, sest lisaks skautlusest kogetud seiklustele ja leitud sõpradele on meie sooviks kujundada noortest ka teistest hoolivaid, keskkonda säästlikult suhtuvaid kodanikke. Päris kindlasti saame väita, et väga suur osa meie liikmetest on ka laiemas mõttes ühiskondlikult aktiivsed ja soovivad erineval moel anda oma panust ühiskonnas valitsevate murede lahendamisele.

Vaadates tulevikku, on üheks Eesti Skautide Ühingu arengusuunaks ja võimaluseks töökasvatust silmas pidades koostöö edendamine äri sektoriga, et kaasata erinevaid ettevõtteid noortele erialade tutvustamisel.

Üheks võimalikuks koostööpartnerite sihtgrupiks on ka ülikoolide ja kutsekoolide üliõpilased, kes saaksid vabatahtlikena noortele oma õpitavast erialast rääkida ja seda tutvustada.

## Skautluse ajaloost ja tänapäevast

Skautlikule liikumisele pani 1907. aastal Inglismaal aluse lord Robert Stephenson Smyth Baden-Powell (22.02.1857 Inglismaa – 08.01.1941 Keenia). Baden-Powell oli Briti armee kindral ja sõjaväelase elukutse viis teda mitmetesse maailma paikadesse. Teenistuskäigu jooksul kogutud tarkustest kirjutas ta aastal 1899 käsiraamatu sõjaväe luurajatele „Aids to Scouting” (scout – inglise keeles luuraja). Ootamatult suure populaarsuse võitis aga sama raamat noorsoo seas – poisid üle Inglismaa hakkasid oma mängudes kujutlema Buuri sõda ja luuremänge mängima. Sõjaväes juhtival kohal teenides oli Baden-Powell kogenud, et ainult käsuga ei õnnestu inimestes kindlat iseloomu kasvatada ning et praktiliselt võimatu on ümber kujundada täiskasvanud inimese maailmavaadet – seega otsustas ta oma kavandatava kasvatussüsteemi suunata lastele, et neist kujuneksid oma kodumaale igati väärt kodanikud. Tema kogemused olid pärit sõjaolukordadest, sellise raamatu kirjutamiseks aga oli vaja minna poiste hulka. Nii koondaski ta enese ümber parkümmend inglise poissi erinevatest ühiskonnaklassidest ja viis nad 1907. aasta suvel ühele Inglismaa pisisaarele (Brownsea saar), kus korraldas esimese skautide laagri. Tegevuse põhimõtteks sai õppimine tegevuse kaudu (*learning by doing*). See üritus läks igati korda ja juba enne uue raamatu ilmumist jõudis teade õnnestunud poistelaagrist üle Inglismaa ning kõik seiklushimulised poisid tahtsid hakata skautideks (tänapäeval saavad skautideks olla ka tüdrukud). Skautluse sümboliks sai liilia – aususe ja puhtuse sümbol, mille Baden-Powell võttis üle rüütlitelt. Sarnaselt rüütlitega hindavad skaudid ausust, siirust ja väärikust.

Liikumine levis kiiresti üle maailma ja esimesed skaudirühmad alustasid Eestis tegevust juba 1912. aastal. Aastal 1922 asutati Skautide Maailmaorganisatsioon



(WOSM), mille üks asutajaliige oli ka Eesti Skautide Malev. Kui Nõukogude Liit okupeeris Eesti 1940. aastal, keelustati skautlik liikumine Eestis, aastal 1988 taastati Eesti skautlus. Tänapäeval on rahvusvaheliselt tunnustatud skaudiorganisatsiooniks Eestis 1995. aastal loodud Eesti Skautide Ühing (ESÜ). See koondab endas ligikaudu 1000 liiget üle kogu maa ja kuulub alates 1996. aastast Skautide Maailmaorganisatsiooni, mille liikmeskond küündib 30 miljonini, ollesseega üks suurimaid noorteorganisatsioone maailmas.

Skautluse põhimõtteiks kõikjal maailmas on apoliitilisus ja avatus kõigile, sõltumata rahvusest, soost ja usust. Skaudiorganisatsiooni kuulumine on vabatahtlik ja noored tegutsevad väljaõppinud vabatahtlike juhtide juhendamisel.

Huvitav tegevus, enesearendamine, rahvusvaheline suhtlemine, kodanikukasvatus, põnevad üritused, vähemuste kaasamine, eneseteostus, demokraatlik juhtimine ja ühiskonna teenimine on vaid mõned märksõnadest, mis iseloomustavad skautluse mitmekülgset ja võimalusterohkust.

### Vabatahtlikkuse jätkusuutlikkus

Skautluse ja teiste vabatahtlikkusel põhinevate ühenduste püsimine ja edasine areng sõltub kindlasti sellest, kuivõrd riik ja ühiskond oskab märgata ja väärtustada sellist vaba tahte alusel ühiskonna heaks tehtavat tööd. Õnneks on selles osas aina rohkem märgata toetavat suhtumist ja ollakse ka valmis lisaks moraalsele toetusele muul moel kaasa aitama. Samas ei osata mitte alati näha mittetulunduslike vabatahtlikkuse alusel toimivate ühenduste, sh noorteorganisatsioonide toetamises võimalust ja väärtust aidata kaasa parema ühiskonna kujundamisele.



**KAROLIN LILLEMÄE**  
skaut

## PRAKTILINE KOGEMUS

---

### Miks on tore käia skaudilaagrites?

Minu jaoks teevad skautluse põnevaks ennekõike sõbrad. Skaudid on mitmekülgsede huvidega omapärased ja väga erineva taustaga inimesed. Skautlusega tegelemine annab väga laialdase sõpruskonna nii Eestis kui ka välismaal. Noortel on võimalus ennast proovile panna täiesti uskumatutes tegevustes, mille käigus õpitakse tundma iseennast ja ümbritsevat. Skaudiüritused annavad lisaks oskusele metsas hakkama saada ka palju kasulikke teadmisi igapäevase elu korraldamiseks ja õpetavad noortele iseseisvust.

Kooli jaoks annab skautlus meeskonnatöö kogemuse, juhtimisoskuse ja arendab vastutustunnet. Muidugi paraneb ka suhtlemis- ja esinemisoskus, seda ka võõrkeeles.

Ise olen teinud kaastööd ajakirjale Eesti Skaut, tänu millele olen saanud praktilisi kogemusi ja hea ettekujutuse tööst ajakirjanduses. See on aidanud mul teha otsuse ka edasiste õpingute ja tulevase elukutse valiku osas – kavatsen oma erialaks valida ajakirjanduse.



## LINDA TAYLOR

Connexions South London  
tegevjuht

## KUIDAS TOIMUB NOORTE NÕUSTAMINE SUURBRITANNIAS?

---

### Mis on Connexions?

Connexions on tugiteenus, mis on mõeldud noortele vanuses 13–19 aastat ning mida rahastab Suurbritannia valitsus. Connexionsi poolt pakutavate teenuste hulka kuuluvad noortele info jagamine, nende nõustamine ja juhendamine. Noorsootöö kaudu pakutakse neile kõiki võimalusi isiklikuks arenguks, sest tähtis on, et noored kasutaksid ära oma potentsiaali ning oleksid tulevikus aktiivsed ja osavõtlilikud kodanikud. Connexionsi töötajad aitavad noortel nii haridus- ja karjäärimaastikul paremini orienteeruda kui ka probleemidest narkootikumide, alkoholi, depressiooniga üle saada.

Connexionsi meeskond koosneb erineva taustaga personaalsetest nõuandjatest ning pakub teenuseid

mitmesugustes valdkondades, nagu karjäärinõustamine, noorsootöö, sotsiaalteenused, haridus jne. Connexions tegutseb peamiselt noortekeskustena, kuid personaalsed nõuandjad on ka kõigis keskkoolides ja kõrgharidusasutustes ning viivad koolitusi läbi mujalgi. Üritatakse võimalikult paljude noortega suhelda, uurida, mis on nende huvid. Samuti töötatakse pidevalt selle kallal, et tagada erinevate teenuste võimalikult hea juurdepääs ning kvaliteet.

Connexions rajaneb partnerlusel era- ja vabatahtliku sektori organisatsioonide vahel. Väga oluline on koostöö koolide, kolledžite, koolitajate ning tööandjatega. Ka erinevad Connexionsi üksused teevad projekte koos: ühiselt planeeritakse, finantseeritakse ning pakutakse Connexionsi teenuseid. Projektimeeskonnad komplekteeritakse erinevatest inimestest, kes üksteist täiendavad. Ning esmalt saab meeskond koolituse, kus teineteist paremini tundma õpitakse, et projekt edukalt ellu viia.

### Eesmärk

Suurendada õppivate ja töötavate 16-19 aastaste noorte arvu.

### Tegevused 16-19 a

Töö kolledžites  
Koolitus ja toetamine  
Strateegia - edasijõudmine

### Tegevused 16-19 a

ei õpi ega tööta  
NEET strateegia

### Tegevused 13-16 a

Töö koolides, probleemide ennetamine.  
Strateegia - edasijõudmine.



## Connexions South London

Connexions South London teenindab kokku 91 722 noort erinevatest linnaosadest.

Intensiivne ning pidev tugi neile, kellel on probleeme

Riskigruppi kuulujate süvitsi suunamine ning arendamine

Informatsioon, nõuanded ja suunamine hariduse omandamisel ning karjäärivõimaluste kohta

## Personaalsed konsultandid

Connexions South London hoolitseb selle eest, et noortel oleks võimalus kohtuda personaalsete konsultantidega nii koolides, kolledžites kui ka Connexionsi Lõuna-Londonis asuvates keskustes. Nad annavad nõu ning pakuvad tuge nii sotsiaalsetes kui ka õppimise, karjääri, koolituse ning elustiiliga seonduvates küsimustes. Personaalseteks konsultantideks on erinevas vanuses inimesed, kellele noor saab toetuda ja kõik mured südameilt ära rääkida.

### Davidi lugu

Keskkoolis õppiv David oli hädas lugemise ja kirjutamisega ning kannatas käitumishäirete all. Oma alg- ja põhikooliaastatel oli ta olnud oma õdede-vendade põhihooldajaks, mille tulemusena oli ka suurest osast oma hariduses loobuma pidanud.

David hakkas regulaarselt personaalse konsultandi juures käima, et ta saaks rääkida kellegagi, kes poleks seotud kooli või sotsiaalhoolekandega. Nüüd tal läheb koolis paremini ning perekond on jälle õnnelikult koos. Tema usku tulevikku on suurendanud teadmine, et ta saab ka tulevikus Connexionsilt abi ja tuge.



## Racheli lugu

16-aastase Racheli viis segadusse informatsioon, edasiõppimisvõimaluste ja tööhõive kohta. Tal polnud aimugi, millise karjääri kasuks otsustada ning millised olid erinevad võimalused. Rachelil soovitati kontakteeruda Connexions South Londoniga, kus talle määrati personaalne konsultant. Too veetis Racheliga aega, et uurida välja tüdruku huvid ja lemmikõppeained. Hetkel on Rachelil käsil gümnaasiumi lõpueksamite tegemine, mille eduka sooritamise järel loodab füsioterapeudiks edasiõppima minna.

## Klubi Up-Town erinevatest rassidest noortele

London on multikultuurne linn, seega on Connexions South London kohtumispaigaks eri rassidest noortele. Noortekeskuste juures tegutseb spetsiaalne Up-Town klubi, kus paljud ettevõtmised on seotud noorte kivilinenud hoiakutega, millest sageli erinevad probleemid alguse saavad. Klubis on noortel võimalik omavahel suhelda ning arutada enda jaoks olulistel teemadel.

Connexions South Londoni rahastamise toel saab Up-Town pakkuda mitmesuguseid teenuseid: tugi koduste tööde tegemisel, abi õppimises ning õpitubade korraldamine sellistel ühiskondlikult olulistel teemadel nagu narkootikumid ja teismeliste rasedus. Klubi on oluline ka seetõttu, et innustab noori oma kogukonna elust aktiivsemalt osa võtma.

Connexions South London teeb koostööd mitmete organisatsioonidega, et lähendada erineva kultuuritaustaga noori Lõuna-Londonis. Igal aastal toimub festival, mis pühitseb mustanahaliste jt rahvusvähemuste saavutusi. Ürituse eesmärgiks on soodustada erinevate kultuuride arengut nii terves kogukonnas kui ka noorte hulgas.



## Kolmanda sektori projektid

Connexions South London eraldab raha nende kohalike projektide elluviimiseks, mida haldavad vabatahtliku sektori organisatsioonid või kogukonnad. Connexions South London rahastab kokku üle neljakümne nimetatud projekti. Need on laiahaardelised nii vormi kui ka sihtgruppide poolest, kelle hulka kuuluvad näiteks mustanahalised, rahvusvähemused, pagulased ja poliitilise varjupaiga otsijad.

## Noorte kaasamine

Croydoni noorte osaluse suurendamise projekt The Preventing Exclusion and Raising Aspirations Mentoring on loodud noortele, kellel on oht jääda töetuks või saavutada elus märkimisväärselt vähem, kui nad tegelikult suudaksid.

Projekti on kaasatud paljud kohalikud ettevõtjad. Nad koolitavad noored välja, võtavad nad enda juurde praktikale, juhendavad neid ning võimalusel pakuvad ka hilisemat töökogemust oma firmas.

Õpilasi ja ettevõtteid vahendab The Central Vacancy Unit, kelle peamiseks ülesandeks on leida tööandjatele sobivad õpilaskandidaadid, sh pidada registreid, kus on näha vabad töökohad ja tööotsijad. Lisaks otsitakse koos tööandjatega igale õpilasele tugisik, kes teda töö juures juhendab.

Projekti eesmärkideks on:

- ▣ „hoida” õpilasi haridusteel;
- ▣ suurendada noorte isiklikke saavutusi;
- ▣ soosida nende ühiskondlikku kaasatust;
- ▣ arendada tööga seotud baasoskusi;
- ▣ viia noori kokku oma eakaaslastega;
- ▣ aidata püstitada ja saavutada isiklikke eesmärke;
- ▣ tõsta noorte motivatsiooni.

Programmil on olnud märkimisväärselt positiivne mõju õpilaste suhtumisele haridusse. Näiteks nendes koolides, kus õpilasi selle programmi raames nõustati, jätkas haridusteed rohkem noori, kui koolides, mis ei osalenud projektis.

### Simoni lugu

Simon oli üks esimesi noori, kes suunati osa võtma PAYP (Positive Activities for Young People) programmist. Rohkem kui kolm aastat elas Simon kasuvanemate hoole all, puutudes väga harva oma bioloogilise ema ja isaga kokku. Kõigele lisaks puudus Simonil eneseusk ning koolis oli ta langenud kiusamise ohvriks. Simon osales PAYP programmis rohkem kui 18 kuud. Ta määrati tööle kohalikku autotöökotta ning läks läks seejärel ülikooli edasi õppima.

### Noored tahavad kaasa rääkida

Connexions South Londoni juures töötab nn varinõukogu (The Shadow Board), mille moodustavad noored kuuest Lõuna-Londoni linnajaost. Nõukogu tuleb kokku regulaarselt, et arutada erinevaid Connexionsi juhtimist puudutavaid küsimusi. Viimati aitas varinõukogu luua „Involving Young People” strateegiat.

Varinõukogu PAYP (Positive Activities for Young People) programm on mõeldud 8–19-aastastele noortele, kellel on sotsiaalse tõrjutuse oht. Noorte pahandustest eemal hoidmiseks korraldatakse koolist vabal ajal, sh vaheaegadel, kultuuri- ja spordiüritusi. PAYP-i abil püütakse tõsta noorte enesehinnangut ning soodustada üksteise mõistmist.





## Millenniumi Vabatahtlikud

Connexions South London koolitab nn Milleniumi Vabatahtlikke – noori, kes kohaliku kogukonna aitamise nimel on valmis loobuma oma vabast ajast. Vabatahtliku töö kogemus annab noortele võimaluse ennast arendada samal ajal oma kogukonna heaks töötades.

## Tulevik

Connexions South London on hea reputatsiooniga organisatsioon, mis on hinnatud nii noorte kui ka partnerite hulgas. Connexionsi eesmärgiks on jätkuvalt toetada Children's Trust fondi ning jätkata koostöösuhete sõlmimist partnerite, koolide, kolledžite ja noortega.

Rohkem infot leiad koduleheküljelt:  
[www.connexions-southlondon.org.uk](http://www.connexions-southlondon.org.uk)



## CATHERINE CASSERLY

Kanada Inimressursi ja Tööoskuste  
Arendamise Ministeeriumi  
tööturumeetmete osakond

## KANADA NOORTE TÖÖHÕIVE STRATEEGIA

---

### Kanada tööjõud

Kanada on oma pindalalt maailmas teisel kohal, elanikke on umbes 33 miljonit. Sada aastat tagasi elas enamik inimesi maal, nüüd aga on umbes kolm neljandikku kanadalastest linnainimesed. Kanadas on kaks riigikeelt, inglise ja prantsuse keel. See on ka üks multikultuursemaid riike, mistõttu nähakse palju vaeva uute kodanike integreerimisega.



Nagu paljudes teistes tööstusriikides on ka Kanadas noore elanikkonna juurdekasv viimase kahekümne aasta jooksul aeglustunud. Praegu moodustavad 15–24-aastased inimesed Kanada elanikkonnast 13,6%, neid on umbes neli miljonit. Rahvastiku osakaalu muutused mõjutavad töøjõuturgu, eriti kuna Kanadas jõuab varsti suur hulk inimesi pensioniikka. Samal ajal väheneb lihttöölaliste mõeldud töökohtade arv, eriti tootmises. Töøjõuturul on tähtis nõudmise ja pakkumise tasakaalustamine.

Keskkoolehariidus on Kanadas tasuta ja koolikohustus kehtib vähemalt 16. eluaastani. Rahvusvahelistes

võrdlustes on riik kõrgel kohal nii lugemisoskuste kui ka matemaatika ja loodusteaduste osas. Keskkoole lõpetamise protsent on üldiselt hea. Rohkem kui 60% (ja see protsent kasvab) 25–29-aastastest on omandanud pärast keskkooli veel lisahariduse. Viimastel aastatel on erinevad valitsusasutused juhtinud tähelepanu sellele, et ligi 70% järgmise viie aasta jooksul loodavatest uutest töökohtadest nõuavad töötajalt lisaks keskkooliharidusele teatud lisaharidust või -koolitust ja noored peavad selleks valmis olema. Sellest hoolimata jääb iga kümnes noor kanadalane koolist kõrvale, ilma töökohata ning on töøjõuturul raskustes.

### Vajalikud sammud noorte tööhõive strateegia väljatöötamisel

Probleem on selles, kuidas noori inimesi kõige paremini ette valmistada tööturu jaoks, kus esineb ennustamatuid muutusi ja takistusi. Kõigepealt tuleb neid paremini tundma õppida.<sup>(27)</sup> Seda saab teha nii olemasolevat statistikat analüüsides kui ka küsitledes noori, võimalikke partnereid jne.

Teiseks, tuleb kaardistada olemasolevad programmid ja teenused, k.a kus nad kattuvad ning kus vajalikud programmid-teenused puuduvad.

(27) <http://www.youth.gc.ca/yoaux.jsp?&lang=en&flash=1&ta=1&auxpageid=846>

Kolmandaks, strateegia väljatöötamiseks on vaja eelnevat vajaduste ja kulude-tulude analüüsi. See tagaks tulemuse, mis pole suvaline programmide-teenuste kogu, vaid täidab seatud eesmärgid.

Samuti tuleb algusest peale mõelda, kuidas programme hinnata. Selleks on olemas süsteem (RMAF)<sup>(28)</sup>. Partnerid sõlmivad kokkuleppe, kus on kirjas, mida nad soovivad saavutada, kuidas nad selleks koostööd teevad ja kuidas tulemusi mõõdavad. Selle süsteemi abil on parem majandada ja juhtida kogu projekti ning see toob tähelepanu tulemustele – mis ongi ju põhiline – ja aitab tagada projekti edukust.

Strateegia väljatöötamiseks on olemas kolm võimalust, mis võivad üksteist täiendada:

- **töäjõu arendamise mudel:** rõhk on erinevate tööjõuturul kasuks tulevate oskuste omandamisel;
- **indikaatori-mudel:** haridus ja oskused on heale tööjõule küll iseloomulikud, kuid nende abil ei saa seda alati defineerida;
- **töö ja inimese sobitamise mudel:** noored proovivad erinevaid töid ja õpivad nii tundma oma oskusi ning saavad teada, mis neid võiks huvitada.

Esimene ja kolmas mudel on tähtsamad mudelid, mille põhjal võiks noorte tööhõive programme välja töötada ja hinnata. Esimeses mudelis on tähtsad hariduse, koolituste ja töökogemuse kaudu omandatud oskused. Töö ja inimese sobitamise mudelis on tähtsus varasel töökogemusel. Töökogemust hinnatakse nii omandavate oskuste pärast kui ka seetõttu, et inimesed saavad rohkem teada enda huvide ja eelistuste kohta.

---

(28) [http://www.tbs-sct.gc.ca/eval/pubs/RMAF-CGRR/rmafcgrr01\\_e.asp#sec1](http://www.tbs-sct.gc.ca/eval/pubs/RMAF-CGRR/rmafcgrr01_e.asp#sec1)



## Kanada noorte tööhõive strateegia

Aastal 1997 teadvustas Kanada valitsus, et majandus on kasvavalt teadmistepõhine ja suureneb nõudlus mitmekesise ja kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu järele. Siis loodi noorte tööhõive strateegia esimene versioon. Noorte tööhõive strateegia eesmärk oli ja on aidata noori kanadalasi, eriti neid, kel on raskusi tööjõuturul, informatsiooni ja töö otsimisel ning oskuste ja kogemuste omandamisel.

Aastaks 2003 oli tööjõuturg muutunud ja Kanada vajas suurel hulgal kvalifitseeritud tööjõudu. Järgmises noorte tööhõive strateegia versioonis on seega võrreldes varasema versiooniga kaks põhilist muudatust.

- 1) Pöörati rohkem tähelepanu programmide-teenuste valiku laiendamisele ja paindlikkuse suurendamisele, et programmid vastaks töö leidmisel raskustes olevate noorte vajadustele. st esikohal olid üksikisiku vajadused.
- 2) Mitmed olemasolevad programmid grupeeriti ümber kolmeks põhiliseks: *Career Focus*, *Skills Link* ja *Summer Work Experience*<sup>(29)</sup>

Programmil **Skills Link** on suurim eelarve ja kõige rohkem osalejaid. Programm on mõeldud noortele, kel on raskusi töö leidmisel. Noortel aidatakse omandada vajalikke oskusi ja nad saavad ka väärtusliku töökogemuse oma kogukonna asutustes, mida programm rahaliselt toetab. Programmi lähenemine on kliendipõhine: kliendile pakutakse temale kohandatud teenuseid ja programme kuni kolme aasta jooksul. Programm toetab kohalikke organisatsioone, et aidata tööjõuturul takistusi kohtavatel noortel – üksikvanemad, pärisrahvusest noored, erivajadustega noored, hiljuti immigrerinud, äärealadelt ja maapiirkondadest pärit noored, keskkooli pooleli jätnud noored – oma oskusi arendada, teadmisi koguda ja töökogemust saada.

---

(29) <http://www.hrsdc.gc.ca/en/epb/yi/yep/newprog/yesprograms.shtml>



### *Skills Link* programmi näide

Ühes suures linnas oli ehitusbuum, aga puudu ehitajatest. Kohalik kogukond tegi analüüsi ja leidis, et ehitus oli kasvav majandussektor, mis vajab rohkem tööjõudu. Projekti raames said 24 tänavalast ehitustöö kogemuse pärast koolitust, kus arendati erinevaid oskusi. Siis aidati neil leida töö, kus sai raha teenida ja ametit õppida. Paljud neist noortest läksid koju, leidsid tööd või jätkasid õpinguid.

Programm *Career Focus* toetab rahaliselt tööandjaid, et keskkooli lõpetanud noored leiaksid tööalaseid võimalusi oma oskuste arendamiseks, looksid sidemeid tööjõuturul ja arendaksid juhiomadusi. Programm viib oskustega noored kanadalased kokku potentsiaalsete tööandjatega, nii Kanadas kui mujal. Saadud kogemused (projekti juhtimine, ettevõtetus, juhtimine) aitavad kaasa töö otsimisel-leidmisel. Programmi raames korraldavad tööandjad ka töötubasid, seminare, juhendamist, mis täiendavad noorte töökogemust.

### *Career Focus* programmi näide

Kanada Filmi- ja Televisioonitootjate Liit (üks mittetulundusühing, kuhu kuulub ligi 400 ettevõtet) võimaldas 30 keskkooliharidusega noorel töötada 6 kuud Kanada filmi- ja TV-tööstuses. Osalenud arendasid suhtlemis- ja juhtimisoskusi ning õppisid tundma filmi- ja TV-tööstuse igapäevaelu. Enamik osalejast leidis peale „reaalse” töökogemuse saamist ka püsiva töökoha.



Programm *Summer Work Experience* annab tööandjaile palgatoetust, et need võimaldaksid keskkooliõpilastele ja keskkooli lõpetanutele suvepraktikat. Tingimus on, et noored jätkavad haridusteed. Osaleda võivad nii riigi- kui eraettevõtted ja mittetulundusühingud. Tihti on osalevad ettevõtted väiksed mittetulundusorganisatsioonid, nagu kogudused, kogukondlikud ühingud, kohalikud muuseumid, talud ja hooajalised, nt turismiettevõtted, kuid ka paljud erasektori firmad võtavad selle programmi kaudu noori tööle.

*Summer Work Experience* programm toetab ka tööd otsivatele noortele mõeldud keskusi, kus leiab infot suvetöö pakkumiste kohta, saab abi töö otsimisel ja kandideerimisel ning toimuvad kohtumised võimalike tööandjatega kohalikust kogukonnast. Noored saavad ka värsket infot palkade, tööjõuseaduse, töökoha tervise- ja ohutusnõuete ning teiste riiklike/kohalike programmide kohta.

#### *Summer Career Placement* programmi näiteid

- ▣ Üks väikelinn palkas suveks ühe õpilase linna kogusid katalogiseerima.
- ▣ Üks talunik palkas ühe õpilase suveks lambakarja hoidma.
- ▣ Üks kogukond palkas ühe õpilase suveks lasteaeda tööle.
- ▣ Õigusbüroo palkas juuratudengi kaasuste jaoks uurimustööd tegema.

## Noorte tööhõive programmi toimimissüsteemid

Strateegia rajaneb partnerlusel. Suure riigi valitsus ilmselt ei tea kohalikke vajadusi ja prioriteete. Teisest küljest, enamikul kogukondadel pole rahalisi võimalusi, et tegeleda noorte tööle asumise probleemidega. Parim lahendus on seega koostööd teha. Valitsus koostab üldised juhised projektide läbiviimiseks, annab suure osa vajaminevast rahast ja hindab tulemusi. Valitsuse partnerid (ettevõtted, töäjõud, tööstus, põlisrahva kogukonnad, vabatahtlike organisatsioonid, äärealade ja maakogukonnad, madalamad valitsusastmed) tegelevad noorte tööleasumise probleemidega. Esimese sammuna annab föderaalvalitsus partneritele raha kogukondades konsultatsioonide läbiviimiseks, et identifitseerida probleemid ning leida kogukonnale sobivad võimalikud lahendused.

Programmide rahastamisvõimalust reklaamitakse regulaarselt lehtedes, meedias, teadetetahvlitel jms. Saadetud avaldused vaadatakse läbi ja tehakse soovitud rahastamise osas. Valik tehakse vastavalt kogukonna ja kohaliku töäjõuturu vajadustele, arvestatakse ka uuenduslikke lahendusi, sponsorite ja partnerite osalust ja olemasolevaid rahastamisvõimalusi.

Rahalise toetuse saamiseks sõlmitakse leping. Lepingus on kirjas kõik osapooled ja kohustused, kavatsesavad projektid, eelarve, aruandekohustused ja hindamis- ning jälgimistegevus. Leping tehakse maksimaalselt 36 kuuks, kuid teatud juhtudel võib lepingut pikendada. Lepingu heakskiitmine toimub sõltuvalt lepingu keerukusest ja toetussummadest kas kohalikes omavalitsustes või ministeeriumis.

Internetileheküljel on täpsemalt kirjeldatud, kuidas lepingut ette valmistada ja vigu vältida.<sup>(30)</sup> Lehel olev informatsioon on muidugi mõeldud kanadalastele ja seadusandluslik pool tuleb kooskõlastada oma riigi

.....  
(30) [http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs\\_pol/dcgpubs/TBM\\_133/ggcotp-gscapt\\_e.asp](http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/dcgpubs/TBM_133/ggcotp-gscapt_e.asp)



võimudega, kuid selle info abil saab siiski koostada riikliku lepinguvormi. On olemas ka näide lepingust, mis on kasutusel ühes valitsusasutuses.<sup>(31)</sup>

### Programm *Skills Link*

Kuigi kõik kolm programmi on sarnased, on Skills Link programm noorte tööjõuprobleemiga tegelevate valitsusasutuste ja organisatsioonide jaoks kõige tähtsam. Skills Link programmis on tähtsad kliendi hindamine, igale üksikjuhtumile keskendumine, tööleidmiseks vajalikud oskused ja planeerimine.

▣ **Kliendi hindamine.** Iga kliendi puhul tehakse selgeks tema individuaalsed vajadused, haridus ja oskused. Selle hinnangu baasil koostatakse kliendile sobiv tööotsimise/-leidmise plaan<sup>(32)</sup>, kus on ära toodud etapid, mis klient peab läbima, et olla tööjõuturul konkurentsivõimeline.

▣ **Igale kliendile keskendumine.** Kui klient on saanud hinnangu, jätkatakse tema toetamist kogu plaani läbimise ajal, kokku kuni kolme aasta jooksul. Mõnikord on toetajaks kogukond, teinekord riigiasutus. Toetamise alla kuulub näiteks õnnestumiste ja probleemide analüüs, abi töö otsimisel ja säilitamisel ja ka kliendi tööplaani täiendamine-uuendamine.

▣ **Töö leidmiseks vajalikud oskused**<sup>(33)</sup>. Enamik noori, kel on raskusi tööjõuturul, peab arendama eluks ja/või töö leidmiseks vajalikke põhioskusi (nt meeskonnatöö, suhtlemisoskused, enesearendusoskus). Noored saavad neid oskusi arendada mitmel moel, nt töökogemuse, juhendamise, koolitamise kaudu. Rahastatakse ka neid tegevusi, mis on seotud õppevahendite kasutamise ja arendamise, karjääri planeerimise ja arendamisega, ning

(31) [http://www.ceaa-acee.gc.ca/010/0001/0002/agreement\\_e.htm](http://www.ceaa-acee.gc.ca/010/0001/0002/agreement_e.htm)

(32) <http://www.hrsdc.gc.ca/en/epb/yi/yep/common/section07.shtml>

(33) <http://www.conferenceboard.ca/education/learning-tools/employability-skills.htm>

pilootprojekte, mis eksperimenteerivad noorte uute, teistsuguste abistamisvõimalustega. Noortel aidatakse omandada esmatähtsaid oskusi (Essential Skills)<sup>(34)</sup>, mida läheb vaja tööl, õppimises ja elus. Need oskused on aluseks edasiste oskuste omandamisel ning aitavad inimestel tööalasel arened ja kohaned muutustega töökohal.

▣ **Planeerimine** on tähtis, et saaks valida sobivate tegevuste ja teenuste vahel ning leida kõige sobivamad tööbürood ja organisatsioonid kogukonnas. Näiteks üks büroo võib spetsialiseeruda hiljuti immigratsioonidele ning teine nõustada narkootikumide ja alkoholi teemadel. Need kaks gruppi teeksid koostööd, et pakutavad teenused ei kattuks. Iga uue projekti algfaasis rahastatakse just sellist planeerimis- ja konsulteerimistööd.

## Projektitaotluste rahastamine

Kui kogukond, tööandja või organisatsioon otsustab tegeleda noorte tööhõive probleemiga, koostab ta projektitaotluse, et saada riigilt rahalist toetust. Taotlus peab näitama, kuidas projekt vastab kohaliku tööjõuturu vajadustele. Samuti peavad taotluses olema ära toodud oodatavad tulemused ning see, kuidas projekti tulemuslikkust mõõdetakse. Föderaalvalitsus teeb koostööd kogukonnaga, et taotlus saaks võimalikult hea, vastaks kõigile nõudmistele ja pakuks välja mitu võimalikku partnerit, kelleks võivad olla nii erinevad valitsuse osakonnad, riigiasutused, mittetulundusühingud jne. Erinevaid partnerlusvõimalusi on sama palju kui projekte. Tihti juhtub, et taotlused, kus on ära toodud mitmeid võimalikke partnereid, saavad kõrgema hinnangu kui ühe partneriga taotlused.

.....  
(34) [http://srv600.hrdc-drhc.gc.ca/esrp/english/general/Understanding\\_ES\\_e.shtml](http://srv600.hrdc-drhc.gc.ca/esrp/english/general/Understanding_ES_e.shtml)





Et nii eelnev kui projekti ajal antav informatsioon oleks ühesugune üle riigi, on loodud mitmeid blankette projekti erinevate etappide jaoks ja need on kättesaadavad Internetis. Nii on palju lihtsam jälgida projekti kulgu ja eelarvet.

### Programmi *Skills Link* projektinäited

- ▣ Noored sekstötajad saavad enesekindluse ja oskused, et jätta see amet ja jätkata haridusteed või asuda tööle.
- ▣ Hiljuti vanglast vabanenud noored on paremini ette valmistatud töö otsimiseks tänu juhendamisele, koolitusele, tööks vajalike oskuste arendamisele ja juhendajaga tööpraktika tegemise võimalustele.
- ▣ Töökoha tervise- ja ohutusnõuete tundma õppimine võimaldab noortel otsida ehitustööd, kus need teadmised on töö saamise eeltingimuseks.
- ▣ Üleriigiline võistlus parimate õpipoisikohtade leidmiseks erinevates ametites. Selle käigus toimuvad nii kohalikud, piirkondlikud kui üleriigilised võistlused ning tutvustatakse erinevaid ameteid. (<http://www.skillscanada.com/en/>)
- ▣ Sõjast puudutatud noori (nt Iraagist, Nigeeriast, Afganistanist immigrerunuid) valmistatakse ette Kanada tööjõuturu jaoks. See toimub juhendamise ja kursuste abil (teemadeks kultuur, suhtlemisoskused, rahaga ümberkäimine, seadused, tervishoid), külastatakse töökohti ja haridusasutusi, millele järgneb 24-nädalane tööpraktika.
- ▣ Ostukeskuses on lett, kust saab tasuta informatsiooni ja nõu tööotsimise osas.

## Kulud, mille rahastamist võib projektis taotleda

Programmid võivad hüvitada kõik kulud, mis on vajalikud, et projekt oleks edukas, sh:

- ▣ elamiskulud, erivarustus puuetega inimestele, ülalpeetavate eest hoolitsemine, transport ja majutus;
- ▣ osalejate palgad ja toetused ja tööga seotud kulud;
- ▣ kõik tavapärased haldus- ja administratiivkulud, nagu palgad, tööjookulud, load-litsentsid, teenuste eest tasumine, panga teeninduskulud, materjalid-varustus, reisi- ja kindlustuskulud, erivajadustega seotud kulud, üür, varustuse rent või ostmine, auditeerimine ja hindamine;
- ▣ muud vajalikud lisakulud, nt tõlkimiskulud, koolituste kohvilauad jne.

## Põhilised tulemused

Projekt on edukas, kui saavutatakse *Skills Link*'i programmi põhieesmärgid, sh:

- ▣ osalised on omandanud töö leidmiseks vajalikud oskused või on neid arendanud;
- ▣ osalised jätkavad haridusteed või leiavad püsiva töökoha.

Spetsiifilisemad eesmärgid seatakse enne projekti heakskiitmist. Kui eesmärkide saavutamise protsess pole edukas, võidakse projekti rahastamine lõpetada või ei arvestata tulevikus samasuguse projekti taotlusi.

## Noorte tööhõive strateegia hindamine

Nii varasemate kui ka värskemate hinnangute põhjal võib öelda, et strateegia töötab. Pikaajalisemat mõju noortele on raskem mõõta, aga lühemas perspektiivis on suurem hulk osalejatest olnud rahul sellega, kuidas nad on saanud oma oskusi arendada ja valmistuda (parema) töö leidmiseks ning on tööd ka leidnud. Oodatust suurem hulk osalejaid on jätkanud oma õpinguid või leidnud hea täisajaga töökoha. Selge on ka see, et ainult üks



lahendus (töö leidmine või karjäärinõustamine) ilma toetavate/ lisategevustega pole edukas. (Vt uurimused USA kohta<sup>(35)</sup>.) Tööjõuturul raskustes olevad noored peavad koostama ja ellu viima kindla tegevuskava. Nad vajavad informatsiooni, nõustamist-koolitamist, et arendada oma oskusi, ning kindlasti vajavad reaalset töökogemust kõige selle kinnistamiseks. Selline tegevuskava nõuab aega, eriti kui noore probleemid töö leidmisel on keerukamad. Lühiajaline sekkumine mingil suvalisel hetkel ei too pikaajalist kasu. Praegune Noorte tööhõive strateegia näitab, et mitmekesine lähenemine on edukas.

### **Kokkuvõte: riikliku noorte tööhõive strateegia väljatöötamine**

Kanada Noorte Tööhõive Strateegia toimib edukalt. Strateegia vastab noorte, kogukondade ja tööjõuturu vajadustele ning põhineb partnerlustel, et vältida kattumist ja suurendada kasu. Nimetatud jooned on tähtsad iga riikliku strateegia loomisel, mille eesmärk on aidata noortel olla tööjõuturul edukas. Samas tuleb meeles pidada, et olukorrad muutuvad ja noorte tööhõive strateegia kasulikkus samuti. Vaja on pidevat hindamist, nii areneb eelmisest strateegiast välja uuem ja sobivam noorte tööhõive strateegia.

---

(35) <http://www.mdrc.org/>





## TETIANA IVANENKO

Ukraina Noorte-, Spordi- ja  
Pereministeeriumi noortepoliitika amet  
asedirektor

## NOORTE TÖÖHÕIVE UKRAINAS

---

### Riiklik noorsoopoliitika

Ukraina Ülemraada võttis 1992. aastal vastu „Deklaratsiooni üldistest Ukraina noorsoopoliitika alustest” ning „Noorsoo sotsiaalse arengu edendamise seaduse”pandi alus sõltumatule riiklikule noorsoopoliitikale. Seadusega määratleti riikliku noorsoopoliitika olemus, peamised ülesanded ning osatähtsus riigi jaoks.

Noorsoopoliitika puudutab kindlase vanuserühma kuuluvaid Ukraine kodanikke, esialgu 15- kuni 28-aastasi noori, vahepeal, 1999. aastal, alandas Ukraina Ülemraada





alammäärä 14. eluaastani ning 2004. aastal tõsteti ülemist vanusepiiri 35. eluaastani. Täna on 14–35-aastaseid noori kokku 15 438 188, mis moodustab tervelt 32,8% kogu rahvaarvust.

Noorsoo üheks peamiseks probleemiks on tööpuudus. 15–29-aastased noored moodustavad 28% majanduslikult aktiivsest elanikkonnast, samas vanusegrupis on tööpuudus 26,5%.

Töötute noorte tööhõiveametisse pöördumiste statistika on aga veelgi murettekitavam. 2004. aastal on Töoministeeriumi andmetel kasutanud tööhõiveametite abi üle 853 000 alla 25-aastaste noorte, kes moodustavad ühe kolmandiku kõigist töötutest. Abi on neist saanud 37%.

Riikliku noorsoopoliitika prioriteediks on noorte töötuse vähendamine, hõivatuse kindlustamine ja õiguskaitse, mis arvestab riigi majanduslikke huve ning ühiskonna professionaalseid ja sotsiaalseid võimalusi.

Seaduse peatükk „Kaasabi noorsoo ühiskondlikule kujunemisele ja arengule Ukrainas” puudutab noorte tööhõivet. Selle seaduse §7 ütleb: „Riik tagab noortele võrdsed tööalased õigused teiste riigikodanikega.” Riik garanteerib töövõimelistele noortele esimese töökoha minimaalselt kaheks aastaks pärast õpingute lõpetamist üld-, kutse- või kõrghariduslikes õppeasutustes.

Ukrainas tegutseb Riiklik Tööhõiveamet, mille peamiseks ülesandeks on rahvastiku tööhõive reguleerimine riiklikul tasandil. Kuid analüüsides töötuid noori puudutavaid statistilisi andmeid jõuti järeldusele, et tuleks luua lisainfrastruktuur, mille ülesandeks saaks noorte tööhõive koraldamine. Selle eesmärgi nimel hakkas Ukraina Noorte-, Spordi- ja Pereministeeriumi looma noortekeskusi.

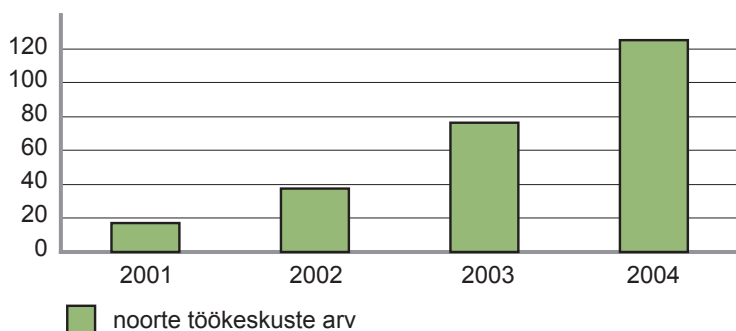


## Noortekeskused

Noortekeskused on riiklikud asutused, mis spetsialiseeruvad noorte tööhõivele, sh ka ajutisele tööhõivele, noorte töömalevate organiseerimisele ja noorte ettevõtlikkuse toetamisele.

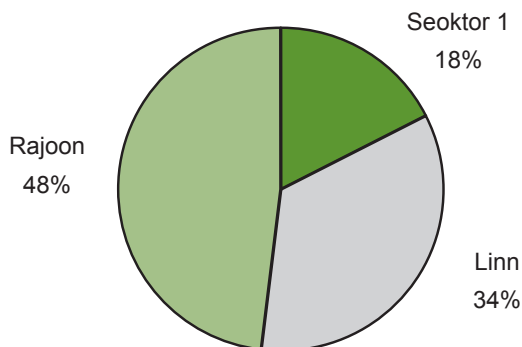
Noortekeskuste võrk hakkas aktiivselt arenema pärast noortekeskuste tüüp määrustiku kinnitamist Ukraina ministrite kabineti otsusega 2001. aastal.

**Joonis 1.** Noorte töökeskuste kasvudünaamika 2001-2004



Noorte töökeskuseid luuakse nii oblastite kui ka linnade ja külade tasandil.

**Joonis 2.** Noorte töökeskuste jagunemine asukoha järgi



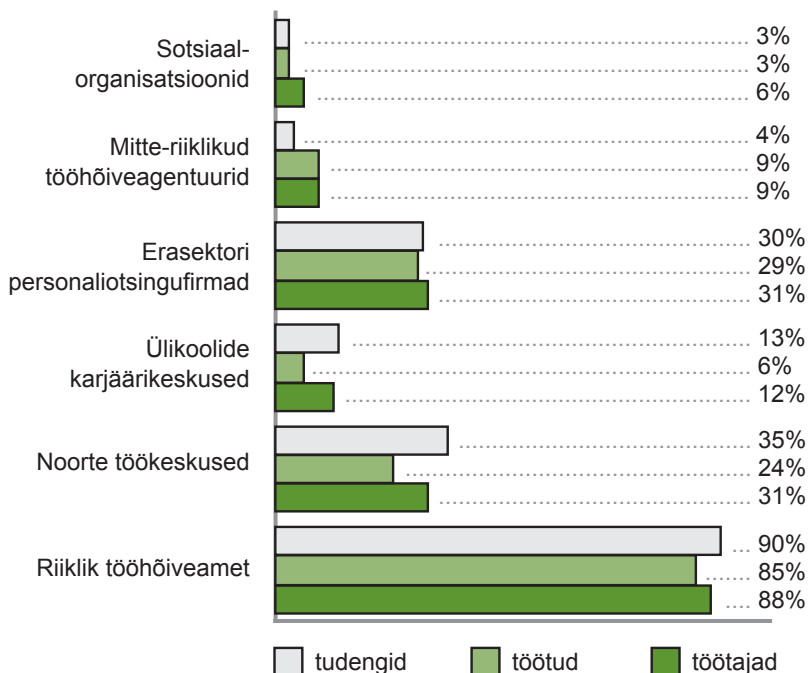


Noortekeskuste tegevuse eripäraks on nende paindlikkus – noortega tihedat koostööd tehes reageerivad nad operatiivselt noorte vajadustele ja nõudmistele.

Nii hakkasid noortekeskused looma oma tugipunkte kõrgkoolides, ellu viima rahvusvahelisi noorteprogramme, looma ettevõtluskeskusi jne. Ministeerium korraldab süstemaatiliselt monitooringuid noortekeskuste töö kohta.

2004. aastal viidi ministeeriumi tellimusel Riikliku Pere- ja Noorsooprobleemide Instituudi poolt läbi sotsioloogiline uuring teemal „Noorte tööhõive sotsiaalsed probleemid”. Uuringu tulemused näitasid, et vähemalt kolmandik noortest omab informatsiooni noortekeskuste kohta. Arvestades sellega, et noortekeskused loodi alles hiljuti, võib seda lugeda heaks saavutuseks.

**Joonis 3.** Noorte vastus küsimusele: „Millised asutused, agentuurid, organisatsioonid osutavad abi kogu rahvastiku, k.a noorte tööhõivele?” tegevusvaldkondade kaupa.



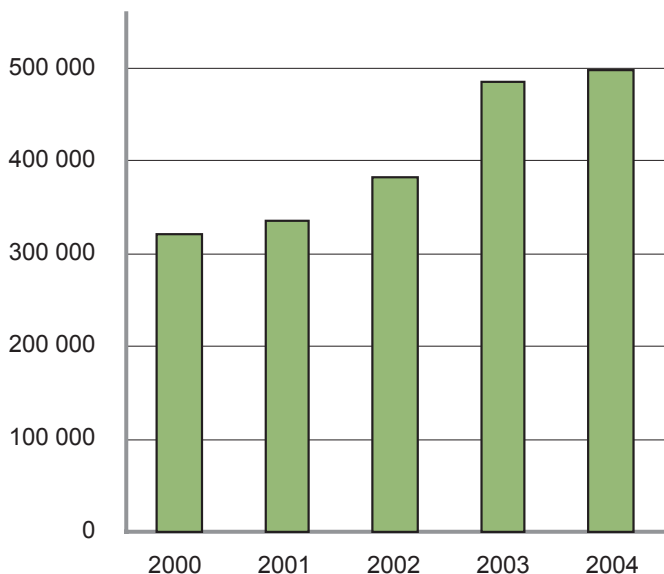
Nagu eespool mainitud, on NTK peamine ülesanne töörakendus, töömalevate loomine ja noorte äritegevuse toetamine.

## Malevad

Töömalevaid hakati looma juba 1999. aastal. Sellest ajast viiakse igal aastal läbi üleriigiline aktsioon „Noorte töömalevad”. Noorte töömalevate liikumine on võimalus sisustada huvitavalt vaba aega, teostada ennast loominguliselt, kuid ka raha teenida.

Iga aastaga kasvab noorte töömalevate töösse kaasatud noormeeste ja neidude arv. 2004. aastal sai keskuste abiga tööle 106 000 noort ja loodi 119 000 töömalevat.

**Joonis 4.** Noorte töömalevates osa võtnud noorte arv aastatel 2000 kuni 2004.



■ noorte töömalevates osa võtnud noorte arv aastatel 2000 kuni 2004



Tegevuse läbiviimiseks ja meetodite täiustamiseks luuakse rahvusvahelisi vabatahtlike malevaid ning viiakse läbi töömaleva juhtide koolitusi.

Alates 2004. aastast viiakse „Noorte töömalevaid” läbi loosungi all „Mäleta möödunut mineviku nimel”. Noorte töömalevate tegevus on suunatud tundmatute sõdurite matmiskohtade, ühishaudade ja memoriaalkomplekside heakorrastamisele jäädvustamaks võitu Teises maailmasõjas. Samuti osutavad nad abi sõjaveteranidele ja nende pereliikmetele.





*Youth / Link*

ISBN: 9949-13-586-9  
Tallinn, 2006