

Ida-Virumaa täiendavate tööturumeetmete analüüs: teenuse saajate kogemused meetmete kasutamisel ja meetmete tulemuslikkus

Uuringu aruanne 22.4.2019

2019

Uuringu tellija on Eesti Töötukassa.

Autorid

Kirsti Melesk

Aleksandr Michelson

Selle töö valmimisse on andnud olulise panuse ka

Helleka Koppel, Kaia Beilmann ja Jaanika Jaanits Rakendusliku Antropoloogia Keskusest ning kõik intervjuudes osalenud inimesed, kes jagasid oma kogemusi Ida-Virumaa täiendavate tööturumeetmete kasutamisega.

Poliitikauuringute Keskus Praxis on Eesti esimene sõltumatu, mittetulunduslik mõttekeskus, mille eesmärk on toetada analüüsile, uuringutele ja osalusdemokraatia põhimõtetele rajatud poliitika kujundamise protsessi.

praxis
mõttekoda

Poliitikauuringute Keskus Praxis

Tartu mnt 50, V korrus

10115 Tallinn

tel 640 8000

www.praxis.ee

praxis@praxis.ee

Väljaande autoriõigus kuulub Poliitikauuringute Keskusele Praxis. Väljaandes sisalduva teabe kasutamisel palume viidata allikale: Melesk, Kirsti; Michelson, Aleksandr. 2019. Ida-Virumaa täiendavate tööturumeetmete analüüs: teenuse saajate kogemused meetmete kasutamisel ja meetmete tulemuslikkus. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

Sisukord

1. Uuringu eesmärk	4
2. Töökoha loomise toetus.....	6
2.1. Tööandjate vaade	6
2.2. Töötajate vaade	11
3. Tasemeõppes osalemise toetus.....	15
4. Lühikokkuvõte. Järeldused ja soovitused	27

1. Uuringu eesmärk

Uuringu eesmärk on anda ülevaade täiendavate tööturumeetmete kasutamisest Ida-Virumaal ning selgitada välja, kas meetmete rakendamine on olnud tulemuslik. Uuring keskendub kahele teenusele: tasemeõppes osalemise toetus ja töökoha loomise toetus.

Töökoha loomise toetus on tööhõiveprogrammi¹ alusel tööandjale makstav toetus, mille eesmärk oli soodustada Ida-Virumaal uute töökohtade loomist ja aidata tööle töö kaotanud inimesi, vähendades seeläbi piirkonna kõrget töötuse määra. Töökoha loomise toetust maksti tööandjale, kes võttis kahe kuu jooksul tööle vähemalt 20 inimest, tööjõukulude osaliseks hüvitamiseks. Töökoha loomise toetus kehtestati Ida-Virumaal tööturu ajutise kriisimeetmena 2016. aasta mais ning seda oli tööandjatel võimalik taotleda kuni 2017. aasta lõpuni.

Globaliseerumisega Kohanemise Euroopa Fondist (EGF)² osutati ja kaasrahastati perioodil 01.07.2016–01.07.2018 erinevaid teenuseid AS Eesti Energia, AS Nitrofert, AS Viru Keemia Grupp ja nende tütarettevõtetest 01.08.2015–01.05.2016 suurkoondamise tõttu töö kaotanud inimestele. Täiendava tööturuteenusena osutati EGF sihtrühmale tasemeõppes osalemise toetust.

Eesmärgi saavutamiseks analüüsime täiendavaid tööturumeetmeid kasutanud inimeste ja tööandjate kogemusi meetmete kasutamisel ning nende käekäiku meetmete kasutamise ajal ja pärast meetme lõppemist. Sellega soovime välja selgitada, kas ja kuidas on meetmete kasutamine mõjutanud inimeste käekäiku tööturul või haridussüsteemis (hariduse omandamise motiveerimine), millised on takistused teenuse eesmärkide saavutamiseks (millised täiendavad tegurid mõjutavad teenuse sihtrühmi) ning mis toetab teenuse eesmärkide saavutamist (mis on vajalik selleks, et saavutada teenusele seatud eesmärgid). Analüüs täiendab Eesti Töötukassa kvantitatiivset analüüsi teenuste tulemuslikkuse kohta.

Metoodika

Uuring tugineb individuaalintervjuudel teenuste kasutajatega. Intervjuud viidi läbi järgmiste sihtrühmadega:

- 10 tasemeõppe toetust saanud töötut
- 1 õppeasutus, kus tasemeõppe toetust saanud töötud on õppima asunud
- 5 töökoha loomise toetust kasutanud tööandjat
- 15 töökoha loomise toetusega tööle võetud töötajat

Intervjueeritud esindavad erineva kogemuse ja taustaga teenuse kasutajaid, et tuua esile võimalikud erisused kogemuses töötukassa teenuste kasutamisega. Näiteks esindavad töökoha loomise toetust kasutanud tööandjad 4 erinevat tegevusala.

¹ Tööhõiveprogramm 2017-2020: <https://www.riigiteataja.ee/akt/104052018012?leiaKehtiv>

² Globaliseerumisega Kohanemise Euroopa Fondi toetuse kasutamise tingimused: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/ESF/tkt_egf.pdf

Intervjueeritud töökoha loomise toetusega tööle võetud töötajatest olid 5 mehed ja 10 naised; 20-29 aastaseid oli 3, 30-39 aastaseid 5, 40-49 aastaseid 4 ning 50 aastaseid ja vanemaid 3; nad esindavad 9 erineva tegevusala töökohti.

Intervjueeritud on ühe kutsekooli esindajat, kus suur osa tasemeõppe toetust saanud isikutest asus õppima. Intervjueeritud tasemeõppe toetust saanud isikutest olid 3 mehed ja 7 naised; 20-39 aastaseid oli 2, 40-49 aastaseid 2 ja 50 aastaseid ja vanemaid 6. Intervjueeritud on inimesi neljast erinevast suuremast õppekavarühmast. Intervjueeritud tasemeõppe toetuse saajad on asunud õppima erinevates kutse- ja kõrgkoolides.

Uuringu aruanne esitab intervjuude põhjal teostatud analüüsi Ida-Virumaa täiendavate tööturuteenuste kasutamise kohta ning selle põhjal tehtud järeldusi meetmete tulemuslikkusest.

2. Töökoha loomise toetus

Töökoha loomise toetust maksti tööandjale, kes võttis Ida-Virumaal ajavahemikul 01.05.2016–31.12.2017 kahe järjestikuse kalendrikuu jooksul tööle vähemalt 20 inimest. Tööle võetud inimesed pidid olema Ida-Viru maakonnas registreeritud töötud, kes ei olnud viimase kuue kuu jooksul olnud püsivalt hõivatud. Toetust maksti maksimaalselt 12 kuu eest, tähtajalise töölepingu korral töösuhte poole tähtaja eest (kuid mitte kauem kui 12 kuu eest). Toetuse suuruseks oli 50% töötaja palgakulust ühes kuus, kuid mitte rohkem kui kahekordne töötasu alammäär.

2.1. Tööandjate vaade

Töökohtade loomine

Intervjueeritud tööandjate sõnul oli 20 ja vahel ka rohkemate inimeste värbamiseks ettevõttes **reaalne vajadus olemas**. Uute töötajate leidmine sellises hulgas korraga võimaldas rahuldada nii pidevalt uusi inimesi värbavate (so suure tööjõu liikuvusega) kui ka kasvavate või tootmismahtusid suurendada planeerivate ettevõtete tööjõuvajadust. Tööandjate sõnul mängisid toetuse taotlemisel suurt rolli nii tööle võetavate töötajate töötasude osaline hüvitamine (eriti sellise majandussektori ettevõtetes, kellel ei ole rahalist võimekust uusi töötajaid ettevõttesiseselt välja koolitada) kui ka töötukassa proaktiivne teenuse tutvustamine tööandjatele ja asjalik tugi töökohtade loomise ettevalmistamiseks (kandidaatide leidmine, praktikate korraldamine jne).

Aga siis kui üks hetk astus mul uksest sisse töötukassa inimene ja ütles, et ta tahaks sellest rääkida... See oli töötukassa poolt hästi korraldatud, et kõigepealt oli müük. (naerab) See tundus alguses niimoodi, et tegelikult nad tulevad oma seda programmi tutvustama ja müüma. [...] Siis ma kuulasin selle loo ära, kuna ma ise nagu päris täpselt ei saanud aru, mida see programm endast kujutab, siis mulle seletati korra see ära, siis tuldi veel teist korda ja seletati veel korra. Ja siis me otsustasime, et heaküll, hakkame siis tegema ja vaatame, kuhu maale me sellega jõuame. (Tööandja)

Üheks töökoha loomise toetuse kasutamist soodustavaks teguriks võib pidada ka ettevõtte juhi positiivset meelestatust uute algatuste suhtes ning valmisolekut algatada uusi projekte.

Intervjueeritud ettevõtete esindajate sõnul oleksid töökohad loodud ka ilma toetuseta, kuid see protsess ei oleks ilma toetuseta nii süsteemne ja toimiks pikema aja jooksul (st korraga oleks tööle võetud vähem inimesi).

Uute töökohtade loomist raskendavate tegurite hulka kuuluvad lühikese aja jooksul 20 uue töötaja töölevõtmisega seotud suurenev töömaht nii värbamisprotsessis (mh proovipäevade korraldamine, CVde läbivaatamine ja vestluste läbiviimine) kui ka sisemises töökorralduses (olmetingimuste loomine, koolitajate/mentorite leidmine, koolitamise korraldamine, jooksva tagasisidestamise ja tööalase arengu toetamise kindlustamine).

Tööandjad leidsid suure osa uutest töötajatest töötukassa kaudu ning see koostöö toimis peamiselt järgnevate tegevuste kaudu:

- töötukassa poolne töötute suunamine tööandja juurde,
- värbamispäevade korraldamine töötutele,
- ettevõtet tutvustavate infopäevade läbiviimine koos ekskursiooniga tema ruumides töötukassa töötajatele, et tõsta nende teadlikkust ettevõtte tegevustest ja töötingimustest ning selle kaudu soodustada paremat ettevõtte vabade ametikohtade tutvustamist töötutele,
- tööpraktika korraldamine töötutele tööandja juures enne toetusega töölerakendumist.

Samuti viidati, et töötajaid leiti ka isiklike kontaktide kaudu, kuid see eeldas, et tööle kutsutud inimesed olid siiki juba töötukassas registreeritud ning nad vastasid toetuse tingimustele.

Töötamise motivatsioon oli tööandjate sõnul väiksem pikaajalistel töötutel, kellel puudus tööharjumus, ning vähenenud töövõimega inimestel, kes ei saanud ilma tugiisikuta töötada. Pikaajalise töötamise kogemuse puudumise tõttu ei suutnud ühes ettevõttes mitmed inimesed vaatamata oma üldisele motivatsioonile tööd teha ning lahkusid ettevõtetest. Üks tööandjatest on kokku puutunud nende töötutega, kellel puudub motivatsioon väljuda toetuste saamisest tingitud mugavustsoonist.

Et lausa niimoodi on, et nad tulevad näiteks proovipäevale, ega nad kohe ei ütle, et nad tööle ei tahagi minna võib-olla, aga vot siis juba kui praktikale tulevad, siis mõnikord ütlevad isegi ise välja, et... Enamasti need on inimesed, kellel on vähendatud töövõime ehk siis nad saavad juba riigilt mingit toetust, võib-olla saavad sealt sotsiaalosakonnast ka mingit selle noh... üüriarveid makstakse neile kinni võib-olla... Ehk siis neil on mingi toetus, pluss veel riik maksab neile kommunaalkulud kõik kinni, võib-olla kuskil on veel mingi mitteametlikult teevad aeg-ajalt mingeid töid ja põhimõtteliselt neile sellest täitsa piisab, et ära elada. Nad ei olegi väga motiveeritud, et näiteks miinimumpalgaga või siis natukese suurema palgaga tööle minna. Neil on mugav, nad saavad nii palju toetusi igalt poolt, et nad ei tahagi kaks tundi päevas tööl käia. On küll selliseid päris palju. Nad vahest ütlevad seda isegi avameelselt... räägivad sellest. Meile vähemalt. Et nad ei olegi motiveeritud tööle tulema. (Tööandja)

Üks intervjuueeritud tööandjatest, kelle juures on võimalik teenida tulemustasu, nimetas motivatsiooni pärssivaks teguriks töötajate võlgnevust kohtutäiturite ees, kellelt esitatavate nõuete tõttu jääb töötajatel kätte üks ja sama summa sõltumata teenitud boonustest. Lühema töötusperioodiga inimesed olid tööandjate sõnul üldjuhul motiveeritud loodud töökohtadel töötama. Uute töötajate motivatsiooni hoidmiseks osutus oluliseks ühe tööandja arvates teiste juba töötavate töötajate eeskujuga, kes täitsid oma tööülesandeid hoolikalt. Tööandjad, kes ei kogenu probleeme uute töötajate motivatsiooniga, väitsid, et kõrge töötuse määraga piirkonnas aitavad töötajaid motiveerida kaasaegsete ja mugavate töötingimuste loomine, uutel seadmetel töötamise võimaldamine ja tööandjapoolne inimlik suhtumine.

Kuivõrd tööle võetud inimeste ettevalmistus ei vastanud alati tööandjate vajadustele, oli mitmes ettevõttes vajalik **ettevõtte poolne väljaõpe**. Mõne ettevõtte jaoks tähendas see juhendajate väljaõpet ja nende lisatasude maksmist. Üks ettevõtte tõi näite koostööst Ida-Virumaa Kutsehariduskeskusega, kus uued töötajaid said tööga alustamiseks vajaliku ettevalmistuse. Üks tööandjatest leidis, et vähenenud töövõimega inimeste puhul on töötasu osaline hüvitamine eriti põhjendatud, kuivõrd väljaõpe võib olla tavatöötajatest pikemaajalisem ning kõiki vajalikke oskusi ei omandata. Siiski on oluline ka silmas pidada, et intervjuud peegeldasid tööandjate vähest kogemust ja kokkupuudet vähenenud töövõimega inimestele töö pakkumisel ja töö kohandamisel, mistõttu ei osatud eelnevalt hinnata adekvaatselt väljaõppeks vajalikku tuge ja mahtu. Seetõttu vajavad ka tööandjad paremaid eelteadmisi sellest, kuidas parimal viisil töökohti erivajadustega inimestele kohandada ja kuidas korraldada nende väljaõpet.

Kui ma oleks kõigeks selleks valmis olnud, oleksin kõik teisiti teinud. Tugiisikuid oleks pidanud teistmoodi välja koolitama. Kaotasime palju inimesi, kellel olid mingid tervisemured. Kuna me ei teadnud, kuidas nendega töötada. Meil lihtsalt ei jätkunud teadmisi. (Tööandja)

Teenuse tingimused/ koostöö

Toetuse periood 12 kuud oli vajalik tööandjate arvates mitmel põhjusel. Esiteks, suure arvu inimeste töölevõtmine lühikese aja jooksul suurendab töäjõukulusid järsult, uute töökohtade loomisel on vaja investeerida uutesse seadmetesse ja töökohta füüsilise keskkonna kujundamisse ning toetus võimaldab kulude suurenemist ajaliselt tasandada.

Et võib-olla see oli meile ka ikkagi, kui me vaatame finantsiliselt, sellisel kasvuperioodil ikkagi väga suureks abiks, et me saime vähemalt need palgakulud mingi aeg kaetud riigi poolt. Kas või osaliselt. See oli meile ikkagi väga suureks abiks, sest see periood ei olnud meile rahaliselt kerge. Sest kõik need suured investeeringud, uued liinid, parandatud tooted, olmetingimused... siis me ostime juurde uue hoone, laiendasime 5000 ruutmeetrit tegelikult, see hoone on, see kõik oli väga suured kulutused. See toetus oli meile ikka väga õigel ajal ja meid ikka väga aidanud. (Tööandja)

Teiseks, toetuse suurus 50% bruto töötasust on märkimisväärne summa palgafondist, eriti siis kui tööle võetud inimesi on vaja alguses koolitada ja/või nende tööproduktiivsus on oluliselt madalam võrreldes nõutud tasemega.

Ainukeseks puuduseks nimetati kahe kalendrikuu jooksul vähemalt 20 töötut tööle asumise nõuet, millega seotud takistavaid tegureid on käsitletud eespool. Üks tööandjatest tunnistas, et seetõttu ei suutnud ettevõtte ilmselt pakkuda piisavalt individuaalset lähenemist tööga rahuolu tagamiseks ja töötajate tööle hoidmiseks.

Tööandjad võrdlevad 2016. aastal jõustunud töökohta loomise toetust praegu kehtiva piirkondliku töökohta loomise toetusega. Minimaalse inimeste arvu vähendamine, keda on vaja võtta tööle, on tööandjate arvates mõistlik, kuna kõrge töäjõupuudusega ajal on inimestel töäjõuturul suurem valik

ning kandidaate vabale töökohale on oluliselt vähem. Lisaks sellele leevendaks minimaalse värbamise mahu vähendamine ka tööandjate eespool viidatud takistusi seoses värbamise suure mahu ja töökorralduse raskustega.

Muudetud nõue hüvitatava töötasu suurusele (enne oli võimalik maksta töötasu alammäära, kuid nüüd tuleb maksta vähemalt 1,5-kordset töötasu alammäära) leidis intervjuueeritud tööandjate seas vastakaid arvamusi. Ühelt poolt võivad 1,5-kordset töötasu alammäära lubada mitmes majandusharus ettevõtted ainult kõrgelt kvalifitseeritud spetsialistide, mitte tööliste värbamisel. Teiselt poolt võimaldab see ühe tööandja arvates leida motiveeritumaid ning paremaid spetsialiste.

Uue meetme kohta... Seal on tingimused natukese teised, seal on 5 töökohta [minimaalselt nõutud lüua], aga seal on palgakriteerium poolteist miinimumpalka vähemalt. Et alguses see meid ehmatas, aga samas me hakkasime mõtlema, et me saame seda hoopis enda kasuks ära kasutada. Sest me saame võib-olla natukese hoolikamalt valida need inimesed, keda me võtame selle meetmega. Selles mõttes, et ühelt poolt see meede meid kohustab anda neile palka mitte vähem kui 810 eurot, aga teiselt poolt see on meile ka võimaluseks pakkuda neile kohe alguses rohkem. Sest me ju aasta aega saame pool palka tagasi riigilt. Nii et me mõtlesime, et hoopis me hakkame natukese kvaliteetsemaid inimesi tänu sellele võtma, kes võib-olla küsivadki alguses rohkem, aga samas neil on ikkagi kvalifikatsioon ka kõrgem. [...] Nii et nüüd me otsimegi natukese selliseid juba kõrgema kvalifikatsiooniga inimesi ja hakkamegi neile pakkuma kohe alguses tegelikult suuremat palka. Võib-olla see aitab meil ka seda tööjõu voolavust vähendada, sest meie jaoks on see liiga kõrge. (Tööandja)

Koostööd töötukassaga töökohtade loomisel hindavad tööandjad kõrgelt. Tööandjate sõnul aitasid töötukassa pühendunud töötajad leida inimesi, neid nõustada loodud töökohtadele kandideerimisel, vormistada nõutud dokumente, olid abivalmis ning tutvustasid ja seletasid vähenenud töövõimega inimeste töölevõtmist toetavaid teenuseid, et kergendada nende tööleasumist.

... mulle nagu tundus, et tol hetkel need inimesed, kes selle asjaga tegelesid, nad olid nagu hästi pühendunud sellesse protsessi ja nad olid igatepidi igas asjas abiks [...]nad tegid seda asja hästi hingega ja põhimõtteliselt nad [...] kõik tegid selleks, et need inimesed leiaksime, et need inimesed tulid tööle. (Tööandja)

Infovahetus teenuse käivitamisel ning kasutamisel oli tööandjate arvates kiire. Mitu tööandjat on rõhutanud jooksvat tihedat koostööd töötukassaga mitte ainult analüüsitava teenuse raames. Tööandjad on kasutanud ja kasutavad ka teisi töötukassa teenuseid ja osalevad erinevatel üritustel: proovipäev, tööpraktika (mida kasutati ka enne inimeste töölevõtmist töökoha loomise toetuse kaudu), „Minu esimene töökoht“, palgatoetus (sh vähenenud töövõimega inimeste puhul), täiendavad võimalused tööandjale töötajate leidmiseks (infopäevad töötutele ja infopäevad töötukassa töötajatele), tugiisik, samuti töömessid, ümarlauad partneritega ning infopäevad tööandjatele. Üks intervjuueeritud tööandjatest avaldas ebakindlust, mis kujul on võimalik teha koostööd töötukassaga ning kuivõrd tohib edastada infot selle kohta, et töötukassast ettevõttesse tulnud inimene vajab võla-

või sõltuvusnõustamist. See viitab, et tööandjad võivad vajada tuge ja nõu ka selle osas, millisel kujul ja millist infot võib tööandja töötukassale vahendada ning millist tuge tal nende probleemide lahendamiseks saada on võimalik (eriti riskirühmade tööle võtmise korral).

Kuid intervjuude ajal väljendasid samad tööandjad ka analüüsitava teenusega otseselt mitte seonduvalt rahulolematust töötukassaga mitmes aspektis. Mainiti töötukassa mõnede töötajate mitte pühendumust teenuste osutamisel tööandjale, tagasiside puudumist kandidaatide puuduse puhul (EURESe teenuse kasutamisel), kiiresti muutuvaid reegleid ja tingimusi, pidevat kontrolli teostamist teenuste kasutamise üle ning jäikust dokumentide täitmisel (nt kui töötul puudub digiallkirjastamise võimalus, peab tööandja täitma ja allkirjastama tööpraktika aruannet paberandjal).

Intervjuude ajal mainiti mitut meedet ja eeltingimust, mis aitaksid ettevõteteid uute töökohtade loomisel. Näiteks toodi välja tööle võetud inimeste jätkuva nõustamise vajadust töötukassa poolt. Siinkohal toodi näitena võla- ja sõltuvusnõustamise vajadus, mis võiks toetada töösuhte jätkamist, aga ka jätkuvat individuaalset nõustamist/kontakti hoidmist (mis on probleemid tööl, mida töötaja vajab, et tööl püsida), et toetada tööandjat ja töölt lahkumist ennetada. Tööandjate sõnul on 20 või enama uue töötaja puhul individuaalne nõustamine raskem ja seetõttu võiks töötukassa siinkohal töötajate täiendava nõustamise näol tuge pakkuda³. Lisaks toodi välja vajadus toetada koolituste läbiviimist tööandja juures (et omandatavad teadmised ja oskused vastaksid tööandja vajadustele), pakkuda üldist rahalist toetust tööstusharule (nt investeringud, mida tehakse seadmete juurde ostmiseks, et luua uusi töökohti) ja toetada ühiskonna suhtumise muutumist positiivsemaks vähenenud töövõimega inimestesse. Uue piirkondliku töökohta loomise toetuse raames on tööandjatel võimalik saada töötukassalt tuge ka uute töötajate koolitamiseks, et soodustada töötajate oskuste arendamist kahe aasta jooksul töötaja tööle asumisest.

Eestis on teistmoodi. Kui poes on näiteks erivajadusega inimene, siis pigem minnakse minema ja ei soovita kindlasti kontakti luua. Meil on veel veidi haige ühiskond ja esmajärjekorras tuleb sellega tööd teha. Sotsiaalministeerium tegi sellise PR-kampaania, et meie hulgas on erivajadusega inimesed ja on vaja muuta suhtumist nendesse. Ja see muutis midagi veidi. Aga et lihtsalt raha anda ja loota, et see muudab midagi... see ei tööta. Kui muutuks suhtumine, siis see süsteem ka töötaks. (Tööandja)

Töökohtade säilimine peale teenuse lõppu

Tööandjate intervjuudes peegeldus, et töökohta loomise toetusega seotud inimeste lahkumine nii toetuse kehtivuse perioodil kui pärast toetusperioodi lõppu on seotud enamasti inimeste enda sooviga lahkuda töökohalt ning need lahkumised ei olnud seotud toetusperioodi lõppemisega. Ettevõtetele ei olnud plaani tööle võetud inimestega suhteid lõpetada. Näiteks ühes ettevõttes jäi n-ö projektist viis inimest tööle, see-eest veel kolme intervjuueeritud tööandja juurde jäid tööle umbes pooled (11 ja 12 inimest).

³ Analüüsi teostajate arvates vastaks sellele praegune karjäärinõustamine, millele on suur nõudlus ning kahjuks tuleb aega varakult ette broneerida.

Töökohad jäid kõik alles. Ma arvan, et võib-olla umbes ¼ nendest küll on tänaseks päevaks ära läinud, aga noh, kui neid oligi mingi 26, siis ma arvan, et võib-olla 6 on läinud ja 20 on alles või niimoodi kuidagi. Et tegelikult ikka suurem osa on alles. Ja nad teevad normaalset tööd ja on nagu kõik teised inimesed. Et selles suhtes nagu mina arvan, et on hästi läinud. (Tööandja)

Intervjuudes olid nimetatud järgmised töötajate ettevõttest lahkumise põhjused: kõrgem töötasu teise tööandja juures, pikaajalisest töötusest tingitud tööharjumuse puudumine ning sellega seonduvalt tööle mittepüsimine, oodatust raskem töö võrreldes töötajate ootustega, ümberõppimise alustamine õppeasutuses, töö iseloomust lähtuvad põhjused (töötaja on harjunud liikuva, mitte istuva tööga), tervislikud ning perekondlikud põhjused (nt operatsioon, elukoha muutmine). Tööandjapoolsed töölepingute lõpetamised olid tingitud töötaja alkoholitarbimisest ning töötaja tervislikust seisundist.

Ühe ettevõtte sõnul ebaõnnestus neil esialgne koostöö vähenenud töövõimega inimestega ning ettevõtja vahetas tegevusvaldkonda, hakates tootma tooteid, mida ümberõppimiseks valmis olnud vähenenud töövõimega inimesed suutsid valmis teha. See võimaldas algselt tööle võetud erivajadustega inimesed tööle jätta, pakkudes neile jõukohasemat tööd. Kui ettevõtte on näiteks investeerinud seadmetesse uute töökohtade loomisel, siis sellisel ettevõttel oli kindel vajadus pidevalt täita vabanenud töökohti uute inimestega. Ettevõtte kasvu tulemusena liikusid ühes ettevõttes töötajad teistesse osakondadesse uutele ametikohtadele. Kui ettevõttes on kehtestatud töötasu astmed ning töötajate töötasu tõuseb vastavalt tema oskustele, tõusid selle toetuse abil tööle võetud inimeste töötasud vastavalt tööandja kehtestatud reeglitele.

2.2. Töötajate vaade

Töökoha saamine

Intervjuud peegeldavad, et inimesed teadvustavad, kui nad on saanud tööle töötukassa abil (nt on töötukassa vahendanud konkreetset töökohta). Siiski ei eristata täpsemalt, millist teenust või toetust töötukassa abi hõlmab. Näiteks ei maininud ükski intervjuueeritav töötukassa abina konkreetset töökohta loomise toetust.

Mitme analüüsitud juhtumi puhul on olnud töötukassal keskne roll töökohta saamisel (nt vahendades tööandja kontakte). Töötukassa on toetanud ka teiste tegevustega (CV koostamine, karjäärinõustamine, koolitused, keeleõpe jms). Paljud intervjuueeritud viitavad, et olid töökohal alguses proovipäeval ja/või praktilisel ning siis, praktika lõppedes, alustasid tööd samal töökohal. Siiski on ka neid, kes on töökohta ise või oma tutvuste kaudu leidnud.

Konkreetne töökoht on valitud näiteks seetõttu, et alternatiive ei olnud, kuid tööd oli vaja. Teistel juhtudel oli valiku aluseks see, et töö tundus huvitav või oli seotud varasema hariduse või töökogemusega. Osades intervjuudes viidatakse, et töökohta asukoht on määrava tähtsusega, et ei peaks kaugele sõitma ja sõidukuludele oma niigi väikest palka kulutama.

Paar ettevõtet on analüüsitud juhtumite puhul olnud sellised, mis on pakkunud tööd eraldi erivajadustega inimestele või on suurele osale loodud töökohtadest võetud erivajadustega inimesed.

Töö on kohandatud erivajadustega inimestele võimetekohaseks ning on seetõttu olnud neile oluliseks võimaluseks töötamisega alustamiseks.

Need inimesed, kes on saanud töökoha töötukassa kaudu, viitavad sageli, et ei oleks samaväärset tööd ilma töötukassa abita leidnud. Nad on tööd otsinud juba mõnda aega ning iseseisvalt ei ole sobivat tööd leidnud. Seetõttu on olnud töötukassa vahendatud võimalus nende jaoks ka parim alternatiiv. Mõnel juhul vahendas töötukassa võimalust, mida avalikult töökuulutuseks leida ei olnud.

Ma ei teadnud sellisest tööpakkumisest, sest saidil ei olnud kirjas, seal kust ma vaatasin, mingisugustel saitidel. Ei olnud sellist ametikohta. Nad pakkusid mulle, et värbavad inimesi uude õmblusettevõttesse. Ma siis läksin. (Naine, 35-39)

Töötamise tingimused, rahulolu

Inimesed, kes olid oma töökohaga rahul, toovad esile järgmisi positiivseid tegureid: huvitav töö, head kaaslased/kollektiiv, tööandja poolne juhendamine, tingimused vastavad kokkulepitule.

Inimesed, kes ei olnud töökohaga rahul, viitavad järgnevale: liiga madal töökoormus (tööandja ei suutnud tagada lubatud töö mahtu), vähene juhendamine/tugi uuele töötajale, lubatust madalam töötasu (peamiselt tükitöö tasustamise süsteemi tõttu), mis tõstis ka töökoormuse oodatust kõrgemaks, et soovitud palka välja teenida, vähesed või ebakvaliteetsed töövahendid, barjäärid kommunikatsioonis (juhtkonna või teiste töötajatega).

Oluline tegur, mis mõjutab rahulolu, on tööandja poolne panus sellesse, kuidas inimene oma tööga kohaneb, kas ja kuidas saab juhiseid oma töö tegemiseks jne. Enamus töökohti iseloomustab töökohal vajalike töövõtete õppimine. Positiivsetel juhtudel on tööandja poolt tagatud instruktorid/juhendajad, kes vastavad uue töötaja küsimustele, õpetavad tööprotsesse ning juhendavad vajadusel. Juhendaja rolli on täitnud ka vanemad töötajad. Olukordades, kus tööga ei olnud rahul ja hiljem lahkuti, oli osaliselt tegemist ka adekvaatse juhendamise puudumisega.

Keegi siis ei näidanud, kuidas nendel masinatel töötada? V: Ei. Isegi meister ei osanud (naerab). Pidi ise kõik ära õppima, et üldse saaks tööd teha... (Naine 40-45)

Ainuke, mis mulle ei meeldinud oli see, et tehnikaga keegi ei tutvustanud mind. Et ma pidin ise kõik küsima, kõik vaatama. Mingi väljaõpe, ma arvan, peab olema. [...] ma arvan, et see peab kõik paberi peal olema. Seda ka ei olnud. See oli raske. (Naine, 20 – 24)

Oluline rahulolematuse allikas on olnud see, kui **töötingimused** ei vasta algselt kokkulepitule. Näiteks ei suutnud tööandja tagada vajalikku töömahtu, mistõttu jäid tööpäevad hooajaliselt lühikeseks ja palk seetõttu väga väikeseks, mis ei rahuldanud elementaarseid vajadusi. Probleeme on tekitanud tükipalga tasumine, kus ebaselgeks jäävad töötasustamise põhimõtted ja seetõttu jääb palk väiksemaks kui oodatud. Osadel juhtudel on palga maksmine ka viibinud või ei ole töötasu kokkulepetest kinni peetud.

Ja vahel oli ka nii, et tööd ei olnud lihtsalt. Istud näiteks tund, kaks ja ootad, millal sulle tööd tuuakse. Aga teistel töötajatel, kes olid seal kauem olnud, neil oli alati tööd. Et selliseid olukordi oli ka.[...] Kui oleks kuupalk, siis ei oleks see probleem. Aga kui tegemist on tükitööga, siis need tunnid, mis sa ootad, ei teeni sa midagi. (Naine 40-45)

Iga kord sa pidid ootama ja palvetama, et see oleks õigel ajal, kuna sul on maksud ja kõik asjad. Sellel perioodil sa alati ootad. Täpsel päeval ei jõudnud [palk üle]. (Naine, 20-24)

Ja palga hilinemine oli süstemaatiline ja pidev. Ja pidevalt sa ei tea, mis on su palga suurus ja sa ei saa välja arvutada seda, kui palju sa teed kui end ribadeks töötad. Sa ei tea, mis sa kätte saad...ja saad lõpuks selliseid kopikaid, et...hädapärast teenisin (Naine, 35-39)

Kõigil oli katseaeg. Pärast seda täistöö. Aga kuna katseaeg pidi kestma...[...] neli kuud. Ja pärast seda oleks pidanud saama täispalka. Ja see, mida tema lubas, sellist kõrget palka...ei jõudnud selle palgani. Jäi samaks, mis katseajal oli. Seega tuli nii välja, et pidi lõpetama. (Mees, 20-24)

Ka töökoormusega on probleeme olnud, kus koormus on kasvanud oluliselt suuremaks kui algselt kokku lepitud või ei vastanud see lepingu kokkulepitule.

11 tundi päevas ja 5 päeva nädalas töötasin. Kuigi tegelikult oleks pidanud olema 8 tunnised tööpäevad, aga samal ajal olid tööpäevad ikka 11 tunnised. [...] nemad ütlesid, et kui te omadega valmis ei jõua, peate järelkult jääma ja pikemalt töötama. (Naine, 40-45)

Alguses ma mõtlesin, et mulle vormistati 8-tunnine tööpäev. Aga pärast tuli välja, et lepingu järgi oli mul üldse 4-tunnine tööpäev. Ja ma siis muidugi küsisin pärast direktorilt, miks ta nii räägib. Ja siis ta ütleb, et nii sai ju kokku lepitud. Aga mulle pisteti leping lihtsalt nina alla, et kirjuta alla. Ja midagi ei olnud. Ja muidugi ma kirjutan alla, sest olen rõõmus, et mind üldse tööle võeti. Ja pärast ta siis rääkis, et sa hakkad tööle 4-tunnise tööpäevaga. Ja maksis nelja tunni eest, aga muidugi küsis, et ma töötaksin 8 tunni eest. (Naine, 25-29)

Mis on saanud peale teenuse lõppemist/ töölt lahkumist

Suurem osa intervjuerituid ei tööta enam samal töökohal, mis oli loodud töökoha loomise toetusega, kuid töölt lahkumise põhjused on olnud erinevad: leiti parem või sobivam töökoht, töökoht ei sobinud, ei olnud võimalik jätkata töötamist tervislikel põhjustel või lahkuti kokkuleppel.

Samas on mitmed töösuhte lõpetamised olnud tingitud kokkulepete rikkumisest. Näiteks ei ole tagatud piisavalt suurt töökoormust (hooajaliselt kõikum töökoormus), mistõttu on ka palka vähem saadud. Ühel juhul on palutud lahkuda, sest peale lapsehoolduspuhkust ei olnud väidetavalt enam tööd pakkuda.

Üks intervjuueritu lahkus töölt, sest tööandja keeldus maksmast algselt kokku lepitud sõidu kompensatsiooni (töökoht asus kodunt 150 km kaugusel). Tööandja ütles, et seda saab töötukassast, kuid kui töötaja töötukassa toetusele ei kvalifitseerunud, otsustas ta töösuhte lõpetada.

Esialgul ta [tööandja] lubas, et on palk ja ka sõidukompensatsioon. See meile sobis. Aga pärast ta ütles, et me peame minema ja selle kompensatsiooni vormistama töötukassast. Me läksime sinna, aga meile öeldi, et teil ei olevat neid kuid mingeid [ei kvalifitseeru toetusele]. Ja me ei saanud seda. (Mees, 20-24)

Osad juhtumi kirjeldused viitavad, et töökohta loomise toetuse lõppemisel on hakatud töötajaid survestama lahkumiseks viidates otsesõnu, et töötaja võiks lahkuda või jättes maksmata kokku lepitud palgad.

No alguses oli kindlasti kõik väga hästi ja suurepärane. Aga pärast direktor tuli ja ütles ma ei saa sind rohkem siin hoida, kui toetus lõppes. Ja ta ütles, et ma ei tea, mida teha... Ja pärast hakkas üldse selline...hakkas rõhuma ja üldiselt nii tegema, et ma juba ise ära läheksin. (Naine, 25–29)

Jah [töötingimused muutusid]. Aga see juba ei sõltunud töötukassast. Ainult tööandjast. Niipalju kui ma tean, noh, projekt lõppes nendega ja töötukassa juba enam ei kontrollinud olukorda. (Naine, 35-39)

Need inimesed, kes hetkel ei tööta, on siiski üldiselt töötukassas arvel ning otsivad aktiivselt sobivat tööd. Ühel juhul on intervjuueritu lapsehoolduspuhkusel, kuid ka tema plaanib tööle naastes uue töö otsinguid töötukassa abiga alustada.

Kuivõrd üldiselt on tegemist lihtsate töödega, ei leita, et saadud töökogemus oleks eriliselt **kasulik** või annaks uusi oskusi. Tihti on omandatud töövõtted ja oskused ka ettevõtte spetsiifilised. Pigem on see lihtsalt veel üks töökogemus, mis ei ole seotud mingi konkreetse erialase karjääriga. Seega ei oma saadud töökogemus ka tulevikus töö leidmisel kuigi olulist rolli. Samas on töökohta loomise toetus andnud töötamise võimaluse, kui seda on vaja olnud või ei ole olnud paremaid valikuid (näiteks on pakutud töö olnud osadel juhtudel ainus alternatiiv).

No kindlasti [andis töö] nii teadmisi kui oskusi, kuna ma ei olnud varem kunagi õmblejana töötanud. Ja õppisin masinatega töötama. Muidugi. Siiani saan seda ju kasutada. [Aga uus töö] see on trummeldusseadmetega seotud. Täiesti teistsugune töö, meeste töö. Seda õppisin jälle nullist. (Naine, 40-45)

Üldiselt ei ole intervjueeritud sidunud oma tulevikuplaane omandatud töökogemuse valdkonnaga. Mõned intervjueeritud on leidnud uue töö, millega nad on rohkem rahul (paremad töötingimused, sobiv eriala). Mõnel juhul soovitakse täiendkoolituste kaudu uusi oskusi omandada, et leida teist tüüpi töökoht. Mitmed intervjueeritud inimesed otsivad parasjagu töötukassa toel uut tööd.

3. Tasemeõppes osalemise toetus

Tasemeõppes osalemise toetamise eesmärk on motiveerida isikut omandama kutse- või kõrgharidust erialal, mis avardab võimalusi uue töö leidmisel.

Tasemeõppes osalemise toetuse suurus on:

- 260 eurot kuus juhul, kui isik ei osale teistel tasustatud töötukassa teenustel, ei saa sama kuu eest töötutoetust või töötuskindlustushüvitist.
- 130 eurot kuus juhul, kui isik saab samal ajal ka teisi töötukassa tasustatud teenuseid või toetusi.

Toetuselt peetakse kinni tulumaks tulumaksuseadusest kehtestatud tingimustel ning seetõttu on kätte saadav toetuse summa väiksem.

Õppima asumine

Paljudele intervjueeritutele on **õppima asumise otsus** tulnud ootamatult seoses koondamisega ja selle järel pakutud õppimise võimalusega. Mitmel juhul on viidatud, et alles siis, kui töötukassa tutvustas tasemeõppe toetuse võimalust, hakkasid nad mõtlema edasiõppimise peale. See on justkui „sülle kukkunud võimalus“, millest haaratakse kinni, et leida tööd asendav tegevus. Ühel juhul viidati isegi, et tänu sellele pakkumisele sai ta esmakordselt teada tasuta kõrghariduse võimalusest.

Intervjueeritud viitavad, et otsustasid pakkumise õppima asuda vastu võtta, et teha midagi enda jaoks; proovida, kas sellest midagi saab ja osalt ka tõestada endale, et on võimalik veel midagi ära teha (mitte jääda pensionile ja koduseks). Paljud räägivad õppimisest kui asendustegevusest, et mitte jääda koduseinte vahele ja „mitte päriselt veel segi minna“.

Aga meil olid kõik... umbes minu vanuses noh, paar aastat nooremad või vanemad. Üldiselt sellises vanuses. Ka ei saa kusagile tööle, meid ei võeta, ise teate noori on vaja. Ja seepärast läksime sinna [õppima] vähemalt nii, enda jaoks. (Naine, 55-59)

Veel üks õppima asumise tõuge on olnud teiste eeskuju (teised koondatud läksid õppima ja võtsid mind kaasa, proovisin ka).

Üks noormees õppis vene keeles ja niipea kui teada sain, viisin dokumendid sisse. Kui oleksin varem teadnud, oleksin kindlasti varem ülikooli läinud. (Naine, 40-45)

Aga kohtasin tuttavat, ta räägib, et ma andsin dokumendid sisse. Mulle tuli ka pärast töötukassast kiri, et on selline programm. Ma siis otsustasin, et annan dokumendid sisse. (Naine, 55-59)

Kuulsin meie omasid, kes olid koondatud [...], kuulen kondiiter, kondiiter. Noh ja läksin ise, vormistasin dokumendid ja läksin kooli [...] Ankeet anti, vastasin küsimustele [...] Tegin ära ja kõik. (Naine, 50-54)

Teate, kuidas ma valisin mul on sõbranna, ta õmbleb, tema läks sinna. Ja ta rääkis mind ka ära. Ja teate, ma isegi ei oodanud endalt seda, ma ei ole kunagi õmmelnud. (Naine, 55-59)

Ka kooli esindaja leiab, et koondamine pani paljud inimesed täiesti uude olukorda, kus varasem haridus enam töökohta ei taga ning tekkis vajadus uued oskused omandada, et uus töö leida. See pani inimesed ka uuel pilgul õppimise vajadust hindama.

Selle asja võime küll positiivse poole täiesti panna, et need inimesed, kes kartsid kooli, kes olid kogu aeg tööl ja jäid ka töötuks või koondati ja nüüd läbi selle töötukassa on kooli tulnud, nad on uuesti elama hakanud. Nad julgevad uuesti käia, nad ei häbene seda, et nad on töötud, et nad õpivad ümber. Sellepärast, et see on väljakutse neile. Ja see ongi normaalne elu osa. Sest see tähendab seda, et kui sa olid hobusejuht ja sulle antakse nüüd... noh oli see vana nõukogude aegne auto ja nüüd on hoopis teistsugune auto, kus ei ole vaja käikugi vahetada, siis sa peadki ennast kurssi viima, kuidas see asi käib. (Kooli esindaja)

Kui õppima asumise tõuge on suuresti tulnud töötukassa poolt, siis **eriala valiku** osas viidatakse, et otsused ja valikud on ise tehtud. Siin räägitakse töötukassa rollist vähem. Pigem on töötukassa roll taandunud valikute tutvustamisele, kuid eriala lõplik valik on olnud inimese enda otsustada.

Tähendab seal oli nimekiri selle pilootprojekti raames. Ja kui me kooli läksime, siis töötukassalt olid juhised ja olid kirjas, millised erialad selle pilootprojekti raames sobivad. Ja vastavalt sellele nimekirjale me siis valisime, kes kuhu läheb. (Mees, 55-59)

Eriala valikul olulist rolli mänginud tegureid on kirjeldatud järgnevalt:

- Konkreetne eriala pakkus huvi
- Tundus, et see eriala annab laiemalt mingi eluks vajaliku oskuse

Näiteks on ühel juhul valitud erialaks infotehnoloogia, sest ilma arvutita ei saa hakkama ei tööl ega eraelus. Sarnaste argumentidega on valitud ettevõtlusega seotud eriala: *see katab laia ala ning ettevõtlusalased teadmised kuluvad ära igas valdkonnas (Mees, 55-59).*

- Eriala valikul oli oluline, mis tööd saab piirkonnas teha

[Valisin selle eriala] sest meil on siin üldiselt tööstusrajoon ja seda on töö jaoks vaja. [...] no see ei ole minu eriala. Aga pean seda siin elades õppima, kuna mul mõnda teist tööd, kus saaks enamvähem normaalset palka, ei ole siin võimalik leida. Siis tuleb just selles valdkonnas ka haridust omandada. (Naine, 40-45)

- Kodulähedus (valitud on õppimise võimaluste järgi kodu piirkonnas)

Jah, et [...] oleks Ida-Virumaal. Mul on kaks last ja ei ole võimalik ära minna, kuhugi kaugemale õppima. (Naine, 40-45)

- Õppekeel – eriala valik sõltub sellest, kas keeleoskus on õppimiseks piisav. Paljudel intervjuueeritutel on eriala valikud piiratud venekeelsete õppekavadega.

Ma tegelikult parema meelega...mulle meeldib meditsiin ja veidi bioloogiaga seonduv, aga seda tuleb Tartus õppida arstiteaduskonnas ja seda saab teha vaid eesti keeles.[...] Kui näiteks oleks võimalik meditsiini vene keeles õppida kuskil, siis oleksin tõenäoliselt läinud. (Naine, 40-45)

No see oli [eriala oli ainus võimalik] venekeelne haridus seal. Eestis rohkem ma ei tea, kus ma saan vene keeles eriala. (Mees, 25-29)

Tahtsin minna pottsepaks õppima. Aga tuli välja, et seal on vaja väga hästi eesti keelt õppida. Seal pidi siis eksami tegema, kuna õpe ainult eesti keeles. Ja meil viiest inimestest kolm läks eksamile ja ainult üks tegi selle ära. (Mees, 55-59)

Mitmel juhul on eriala valik olnud ka juhuslik. Kuivõrd pakkumine õppima asuda on tulnud ootamatult, ei ole ka eriala valikud põhjalikult läbi mõeldud, vaid kiiruga valitud.

Paljud muidugi läksid ja võtsid ümberõppimiseks midagi, mis sarnanes nende varasema erialaga, aga ma ei suutnud midagi leida. (Mees, 55-59)

Ja sellised inimesed tulid ka sinna, kellele seda haridust üldse kuidagi vaja ei olnud. Aga neil oli õigus sellele, sest tehase jaoks eraldati raha, inimeste jaoks eraldati raha. (Naine, 45-49)

Mitmes intervjuus viidatakse olukorrale, kus eriala valik on tehtud vaid seetõttu, et muule erialale ei saanud kohe sel hetkel sisse, sest korraga läks õppima palju inimesi koondatud ettevõtetest. Mõned erialad täitusid kiiremini ja nimekirjadest välja jäänud inimesed valisid lihtsalt järgmise eriala, mis pakuti, et siiski kohe õppima asumise võimaluse ära kasutada.

2016. suvel tahate, vaadake andmeid Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuses oli rahvast murdu. Ma proovisin sinna ärisse aga mind ei võetud, grupp oli täis. Ja meid, keda ei võetud, meile öeldi, minge sinna kondiitriks. Või ei saa üldse. Meil oli seal kondiitris 60 inimest. Ainult meid. (Naine, 45-49)

Ma tahtsin täiesti teisele erialale minna, kui teada sain, et saab õppida. Ma tahtsin... kondiitriks. Aga kui ma läksin, oli seal grupp juba täis ja mulle lihtsalt soovitati minge, rätsepas on veel kohti. Noh, pääsu polnud kuskile, sest sellises seisundis 35 aastat ühes kohas ja siis hopp töötukassasse. Seepärast läksime, sest paljud meie omad seal läksid. Oli nagu stressiolukord. (Naine, 50-54)

Valdavalt ei ole eriala valik seotud varasemate õpingutega või töötatud erialaga, mis oli seotud juba suletud tööstusega. Eelmistest õpingutest on paljudel ka aastaid möödas, mil erialavalikud olid teised. Mõned näited õpitud erialade seostest: külmutusseadmete mehaanik on õppinud tasemeõppe

toetusega ettevõtlust, keemiatööstuse tehnoloog on õppinud kondiitriks, aga ka hooldajaks. Samas on ka näiteid inimestest, kes teadsid väga konkreetselt, mida nad soovivad õppida, oma eelnevale kogemusele tuginedes. Näiteks soovis üks intervjuueritu õppida hooldajaks, olles eelnevalt hooldanud aastaid haiget naabrit, töötanud vabatahtlikuna asenduskodus haigete ja erivajadustega lastega.

Kooli esindaja leiab, et eriala valikul tuleks silmas pidada, et need arvestaksid töötamise võimalustega ja tööjõu vajadusega erinevates valdkondades. Selleks on vaja silmas pidada tuleviku erialasid ja nende arenguid, mida töötukassa OSKA analüüside tulemusi arvestades ka teeb.

Ma arvan, et ainult see asi, et me ei õpetaks neid, kes tööd ei leia. See tähendab seda, et neid erialasid ei ole ju mõtet hunnikus teha, kui ta ei saa sellel erialal tööd. (Kooli esindaja)

Intervjueritute seas on neid, kes ütlevad, et oleksid õppima asunud ka **tasemeõppe toetuse** abita. Kuid on ka neid, kes ilma toetuseta seda teha ei oleks saanud. Kindlasti sõltub tasemeõppe toetuse olulisus ka õppe kestusest (lühema-ajalist õpet on lihtsam ka oma vahenditest rahastada). Samas on selge, et ka olukordades, kus õppimine oleks olnud võimalik ka ilma töötukassa toetuseta, andis toetuse tasumine olulise tõuke üldse õppima asuda (mida võib-olla ei ole oleks ilma toetuseta tehtud).

Teate, ma arvan, et see [kas õppida oleks saanud ilma toetuseta] sõltub paljuski materiaalsest olukorrast peres. Näiteks mul mees töötab, ma ilmselt saaksin endale seda lubada. Aga mõnede jaoks näiteks oli see väga suureks abiks. Meid koondati sealt, mul mingisugune pension oli, esimese kategooria oma, tervistkahjustava töö tõttu. Aga tüdrukud laboratooriumist, kuigi samas vanuses, neil oli teine kategooria, nad lähevad hiljem pensionile. Ja tuli nii välja, et paljud ei töötanud pensionini. Ja nende jaoks see raha oli peamiseks sissetulekuks. (Naine, 55-59)

Ma tahaksin õpinguid jätkata. Aga õpinguid saan jätkata, kui on toetus töötukassast. Sest et lihtsalt niimoodi on ka võimatu, sest pensioni eest elada ja... peaks siis veel kuskil töötama ikkagi. [...] Jah, kui oleks töötukassa toetus, ma vaataksin ja läheksin kindlasti õppima, sest õppida on vaja. Peab arenema ja peab... 55 aastat, see ei ole veel vanus, et kodus istuda. (Naine, 50-54)

Tasemeõppe toetust ei peeta selliseks, mis võimaldaks keskenduda vaid õppimisele. Pigem on see positiivne lisand, õpinguid alustama motiveeriv tegur, mida toetavad täiendavad sissetulekud kas töötamisest või pensioni näol. Osadel juhtudel pakub täiendavat sissetulekut ka kooli stipendium, mis jääb üldjuhul siiski alla 100 euro.

Noh, see oli hea motivatsioon. Sellise motivatsiooniga... ma ilmselt oleks läinud veel kokaks ka õppima (naerab). Aga ilma motivatsioonita eriti ei taha, ausalt öeldes (naerab). No mis, ega see liigne ei ole. (Naine, 50-54)

Meil inimesed grupis saavad tulemuste eest. Kui sul ei ole tegemata asju, kui sul on kõik hästi, saab 60 eurot stipendiumi. See on ka toetus, 60 eurot abi, 20 makstakse transporditoetuseks, toetavad. (Naine, 45-49)

Siiski leiab ka kooli esindaja, et tasemeõppe toetus motiveerib õpinguid alustama ja oli väga vajalik, et suunata ilma vajalike oskusteta inimesed ümber õppima. Toetusega õppima tulevad täiskasvanud on küllalt motiveeritud ja nad lõpetavad suuremas osas. Väljalangevus võrreldes noorematega on kooli hinnangul väiksem.

Ja mis oli väga huvitav, et kui näiteks selle projekti raames, no kaevurid õppisid kondiitriteks või pagariteks, siis tekkis küsimus, et kas nad lähevad [uuel erialal] tööle. Osa läkski! Et see, et sellises piirkonnas, kus on täna tööjõuga ja ka keelega tõsine probleem... tulla niimoodi appi, et riik võtabki kohustuse ja katab selle... võtabki selle abi enda peale, see on normaalne. (Kooli esindaja)

Õpingud

Üldiselt on intervjueeritud olnud oma õpingutega väga rahul. Samas ei hinda intervjueeritud inimesed õpingute väärtust seeläbi, kui kasulikud on omandatud oskused olnud tööturul. Pigem hinnatakse seda, kui huvitavad on õpingud olnud laiemalt, kui meeldivad kaaslased jne.

Õpingute **positiivsete aspektidena** tuuakse välja: head ja toetavad õpetajad/õppejõud, huvitavad materjalid ja töövahendid, põnev praktika, toetav ja sõbralik grupp, paindlikud õppimise võimalused (sh võimalused järgi vastata, täiendavat konsultatsiooni saada jms). Esile tuuakse ka iseseisva õppimise võimalust, mis aitab järgi õppida kui maha jäädakse või ei ole võimalik tundides osaleda.

Praegu meil on e-päevik, seal on kõik kirjas kui on mingid uuendused ja kõik asjad. Materjalid antakse kõik. Need on ka seal e-päevikus. Kõik, mis me koolis läbi võtsime, me saame sellega kodus ka tegeleda, sest kõik presentatsioonid, kõik materjalid, õpetajad panevad kõik üles. Kõik on olemas. (Naine, 45-49)

Mitmes intervjuus peegeldub, et õpinguid on toetanud see, et õppegrupid moodustuvad suures osas koondatud inimestest. Seega on õpilased sarnase taustaga, suuresti ka sarnasest vanuserühmast, mistõttu on intervjueeritud tundnud end õppegrupis mugavalt, on tuttavas ja toetavas keskkonnas.

...veel oli selline toetus justkui, sest me läksime sinna ja pool tehast oli seal. Aga me olime juba tehases nagu perekond. Aga siin jälle koos ja alati oli huvitav kuidas sul läheb, kuidas tal läheb ja tal (Naine, 50-54)

Meil oli väga suur rühm, seal oli üle 30 inimese minu meelest. Noori oli ainult kaks inimest. Aga muidu olid kõik sellised nagu mina. 50-55, sellised. Me õppisime hästi. Väga tugev rühm. Isegi pedagoogid ise rääkisid seda. (Naine, 50-54)

See on ka käesolevas analüüsis Ida-Virumaal suurte koondamistega tekkinud eripära – õpperühma moodustasid suures osas juba omavahel tuttavad ja sarnase taustaga inimesed. Tasemeõppe toetuse jätkudes on vaja silmas pidada, et erineva taustaga õpperühmades võivad osutuda täiendavateks takistusteks erinevate õppestiilide ja õppeviiside ühitamise raskused ja erinevate vanuserühmade erinev õppimise tempo ja motivatsioon (vt ka Melesk, Haaristo, Haugas ja Telve 2019⁴).

Üldiselt õppisid meil vanemaealised õpilased, sest...ka õppejõud ütlesid, et teiega on väga huvitav... juba üksteisega suhelda, kuna olete juba kõik oma kogemusega ja palju näinud just igapäeva elu. Aga noortega on teine lugu. Neid on vaja õppimiseks häälendada, aga teie teete seda ise juba. (Mees, 55-59)

Kuigi kõigile intervjuueeritutele nende õpingud väga meeldisid, tuuakse välja ka **mitmeid raskusi**, mida on õpingute läbimisel kogetud. Mitmetes lugudes peegeldub, et täiskasvanuna on raskem uuesti õpinguid alustada. Raske oli meelde tuletada varem õpitut ja uuesti õpingutega kohaneda. Viidatakse kiirele õppimise tempole, mis teeb uue materjali omandamise raskeks. Viimastest õpingutest on kümneid aastaid möödunud, mistõttu on õppimise kogemus ka teistsugune ja õpioskused võivad olla kadunud. Samuti on tekkinud hirm kohanemise ees – olles töötanud pikki aastaid vaid ühes kohas, on keerulisem jälle uute olukordade ja keskkondadega harjuda. Seetõttu on paljudele just algus raskem olnud, mil täiendava nõustamise ja toe vajadus on suurem.

Kõige rohkem oli mul raskusi eelkõige seda kõike meelde tuletada, mis oli varem läbi võetud. Seal oli rohkem matemaatikat. Ja tuletasin meelde oma vanu konsepte, kõiki neid teemasid. (Mees, 20-24)

Raske oli kõik, kuna ma olen juba 45, siis olin 42 aastane ja lõpetasin kooli [palju aastaid tagasi]. Kui ma lõpetasin kooli, siis oli veel nõukogude aeg. Meil oli praegu näiteks selline aine nagu matemaatiline analüüs. Aga minu ajal küll selliseid asju ei olnud. [...]Meile õpetati seda ainet ja öeldi, et te ju koolis õppisite. Ma siis ütlesin, et ei-ei. Mingeid aineid õpetatakse sellise eeldusega, et sa tead sellest juba midagi. Aga ma mitte midagi ei tea ja väga raske oli. Ma mitu korda ikka mõtlesin, et jätan need õpingud sinnapaika. Me kõik mingil hetkel mõtlesime seda. (Naine, 40-45)

Ja kolme loenguga peame õppima seda programmi kasutama. See ei ole lihtsalt reaalne. Peame 3D-s joonestama, kuidas on seda võimalik 3 tunniga ära õppida? [...] Ma ise töötasin juba varem ja teadsin midagi, aga paljud tulid, kes polnud sellest isegi varem kuulnud. Täna pead joonestama kastikesed, homme hooned ja ülehommene juba selle kõik 3D-s üles ehitama. Nii palju uut informatsiooni on ja ei jõua kõike läbi seedida ja ära õppida. (Naine, 40-45)

⁴ Melesk, Kirsti, Haaristo, Hanna-Stella, Haugas, Sandra, Telve, Keiu 2019. Kutsekeskharidusõpe keskkhariduseta täiskasvanutele – võimaluste ja/või soovi puudus? Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

Ka kooli esindaja leiab, et täiskasvanutel teeb alustamise keerulisemaks vähene õpioskus. Kuid nende motivatsioon on ka suurem kui noortel ja nad on valmis alustatud õpingud läbima.

Jah, see on nüüd see koht, et õpioskus on neil ikka kadunud, aga see on see tahte küsimus. [...] üldjuhul me võime öelda ikkagi, et 80 % neist, kes tuleb, tulevad motiveeritult õppima, mitte et keegi käskis. (Kooli esindaja)

Küsimus on vanuses. Väga lihtne. Ühesõnaga, kui peale põhikooli tuleb õpilane, siis tema arusaam ja mõte ei ole veel ülearu arenenud, ta ei tea veel täpselt ja ei ole aru saanud, mida ta teeb ja tahab. Peale keskkooli inimene juba teab. Aga nüüd see inimene, kes tuleb... kellel on motivatsioon endale midagi uut teha, on ta oma kohvik või oma töökoda või autoremonditöökoda või oma sepikoda, siis nad on motiveeritud ja nende õppimise tahe on parem. (Kooli esindaja)

Mõnel juhul on valmistanud raskusi ka praktilised, õppe korraldusest tulenevad probleemid. Näiteks ei ole praktika korraldus kohandunud hästi õppimise graafikuga või on olnud keeruline praktikakoha leidmine olukorras, kus õpperühm on suur, aga võimalikke praktikakohti piirkonnas piiratud arvul.

Ainuke miinus oli see, et pärast esimest aastat, kui käisime juba praktilal, siis meid ei hoiatatud, et õppetöö koolis ka jätkub sel ajal. Seda samal ajal kui praktika. Mõned käisid Tallinnas praktilal või Tallinna lähedal. Ja tuli läbi rääkida, et teisel aastal peaks olema ainult praktika. Mitte õppetööd samal ajal. (Mees, 55-59)

Raskusi võivad õpingutes tekitada ka erinevad õppimise stiilid. Kui osad inimesed on rahul iseseisva õppimise võimalusega ning näevad seda olulise eelisena (paindlikkus, võimalus õppida siis, kui saab), siis teistele on iseseisev töö keerulisem ja eelistatakse rohkem koolipõhist, juhendatud õppimist. See peegeldab, et õppimise stiilid ja viisid on erinevad ning õppijad peaksid saama paindlikult valida õppimise viisi, mis neile rohkem sobib. Näiteks on mitmetes intervjuudes nimetatud iseseisva töö ja videoloengu võimalusi, mida saab soovi korral kasutada otsekontakti kõrval. Sel viisil on igal õppijal võimalik valida talle sobivam viis. Raskusi on tekitanud olukorrad, kus õppijad on olnud sunnitud valima vaid ühe või teise õppimise viisi vahel.

Minu arvates on õppeasutus ikkagi mõeldud õppimise jaoks ja, oletame, õpetaja annab viite saidile õppematerjaliga ja te peate semestri jooksul kõik ära õppima ainult kodus, saidi kaudu sealjuures ta ise midagi ei seleta minu arvates see ei ole päris normaalne. (Mees, 20-24)

Kuigi kõik intervjuueeritud ei tööta, leitakse, et töötamine ja õppimine samaaegselt on pingeline. Kui mittetöötavad inimesed on mitmel juhul päevases õppes, siis töötamist ühildatakse paindlikemate õppeviisidega, nagu kaugõpe. Ühel juhul viisid töötamise ja õpingute ühildamise raskused õpingute katkestamiseni, kuna töö tuli esimesena (töötamist ei saa jätta kõrvale sissetuleku vajaduse pärast). Viidatakse, et kui peaks valima töötamise ja õppimise vahel, tuleb töötamine esimesena, mistõttu peavad õpingud kohanduma töötamise viiside ja graafikutega.

Töötada ja õppida koos. See on kindlasti raske. Kuna antakse koduseid töid ja on vaja eksamiteks ette valmistuda. See tähendab, et viis päeva töötad ja nädalavahetusel õpid. See on keeruline. Nii füüsiliselt kui vaimselt raske. (Naine, 40-45)

Ja miks Te ära läksite koolist? Vastus: Sest ma sain tööd ja ma ei saanud kuidagi õpinguid ja tööd ühendada. Ajaliselt ei sobinud. Töö oli vahetustega ja ma kuidagi ei saanud ühendada seda õpingutega. Koolis oli vaja kogu aeg arvestusi teha ja ma lihtsalt ei jõudnud. (Naine, 50-54)

Kui mul jääks valik õpingute ja töö vahel, siis ma valiks töö. (Mees, 20-24)

Meil olid inimesed, kes töötasid õpingute ajal, samuti graafiku alusel. Tehti eraldi graafik... Meil oli seal üks stiilne daam, kes meie gruppi koordineeris. Temaga räägiti läbi ja ta tegi graafiku, kus oli kirjas, kes millal töötab ning rääkis õppejõududega läbi. Või siis tegid asju internetis või kirjutasid mingeid kodutöid. (Mees, 55-59)

Oluline on siinjuures ka tööandja panus – töötavad inimesed viitavad, et tööandja on olnud paindlik ja võimaldanud ka töögraafikut õpingute järgi kohandada. Samas on ka viidatud juhtumitele, kus paindumatu tööandja ei ole võimaldanud õppimist, mis on viinud töökoha vahetamiseni.

Ka kooli esindaja viitab, et täiskasvanute vajadustele vastamiseks on vajalikud erinevad õppimise viisid, sest töötamise praktikad on erinevad.

Üldjuhul on neid, kes käivadki päeval koolis, õhtul tööl või vastupidi, on päeval tööl ja õhtul koolis. Aga meil on ka töökohapõhine õpe olemas. Et kui tema on leidnud töökoha – ettevõtja ütleb, et ta on nõus võtma, siis täna ju riik soosib seda, [...] riik maksab ettevõttele peale seda, et ta praktilise osa ja selle praktikumi teeb oma ettevõttes 100 % ära ja teooria osa on siis meie õpetajate poolt läbiviidav. Täna need võimalused on siis esiteks päevane õpe, õhtune õpe ja töökohapõhine õpe. (Kooli esindaja)

Töötavad inimesed viitavad, et otsisid õpingute ajaks omale töökoha ise, mitte töötukassa abiga. On inimesi, kes on otsinud endale omandatud erialast erineva töö, et teenida õpingute kõrval sissetulekut. Kuid on ka inimesi, kes on saanud erialast tööd, näiteks praktika kaudu. Just praktika on olnud analüüsitud juhtumite puhul erialase töö leidmisel võtmetegur.

Esimesel aastal ma ei töötanud, aga suvel oli praktika ja mind kutsuti töötama. Ja töötan, pärast praktikat. Ma natukene aega töötasin [teises] osakonnas, aga pärast üks naine oli haige ja teine oli puhkusel ja mind kutsuti. (Naine, 50-54)

Kas Teile on juba pakutud tööd sinna [praktika kohale]? Vastus: jah, mulle meeldib seal ja üldiselt ei ole nad selle vastu, et mind sinna tööle võtta. Ma meeldin neile ka. Aga kuna praegu praktika ei ole veel lõppenud, ei ole me veel asju lõplikult läbi rääkinud. (Naine, 40-45)

Need inimesed, kes ei tööta, saavad lisaks tasemeõppes osalemise toetusele vähenenud töövõime tõttu toetust või juba pensioni tervist kahjustava töö tõttu. Seega on töötamise motivatsiooni vähendanud tervislikud põhjused ja pensioni saamine. Need inimesed ei näe ka eriala rakendamises tööturul perspektiivi, ning peavad õppimist oluliseks kogemuseks pigem enda jaoks (et midagi õppida) või aktiivsuse hoidmiseks (et oleks midagi teha). See viitab taaskord, et oluline on ka toetuse saajate motivatsiooni hindamine, mis aitab suunata sobilikule kursusele või õppesse (nt tasemeõppe asemel huviala kursused).

Aga saate aru... kui sul on selja taga kõik sillad põlenud ja ma saan ka praegu pensioni juba kahjuliku töö tõttu. Seega mul mingisugune sissetulek on olemas ja siis ma mõtlengi, et no las olla nii. Söön leiba võiga ja mis ikka... ei ole vaja kuhugi tööle minna. Nagu öeldakse, aitab. See natuke hoiab tagasi. (Mees, 55-59)

Kui osad intervjueeritud on viidanud, et on otsinud halva tervise tõttu väiksema koormusega tööd, siis ei ole nad seda oma kodupiirkonnas leidnud. Seetõttu võiks väiksema koormusega töökohtade kättesaadavus või nende eraldi vahendamine toetada tööle minemise otsust.

Ainult osalise ajaga [võiks töötada], aga niimoodi ei taha keegi võtta. Niimoodi tahavad võtta, et teeks teatud kindlaid operatsioone. Nad tahavad, et sa teeksid teatud kindlaid operatsioone ja istuksid hommikust õhtuni. Aga ma ei saa, mul on põlv haige, ei saa kuidagi. (Naine, 55-59)

Paljud intervjueeritud on kasutanud koos tasemeõppe toetusega võimalust saada töötukassa toel täiendavat eesti keele õpet. Mitmed viitavad, et on osalenud töötukassa abiga eesti keele kursustel ning plaanivad seda veel teha. Kuivõrd eesti keele oskus on olnud oluline eriala valikuid piirav tegur ning vähendanud valmisolekut võtta vastu ka eesti keeles õpetatud erialasid, on eesti keele kursused Ida-Virumaa kontekstis olnud olulisel kohal. Mitmed inimesed on pidanud tasemeõppe raames pakutavat eesti keele õpet ebapiisavaks.

Meil on reaalselt eesti keel ja lihtsalt eesti keel. Aga seda on vähe. Liiga vähe. Neli loengut poole aasta kohta. Aga see pole ju mitte midagi (naerab). Ja praktikat ka ei ole. (Naine, 40-45)

Aga ma tahan veel õppida. No mul on unistus õppida eesti keeles. Aga ei ole võimalusi, sest praegu ma õppisin eesti keelt kolm kuud. No see on vähe. Ja ma ei jõudnud kõike õppida. Ja mul on sõnavara väike, sest ma ei või õppida eesti keeles veel. (Naine, 50-54)

Ka kooli esindaja viitab, et keeleõppe maht on küllalt väikene. Vajadus oleks erialase eesti keele õppe järele, kuid see eeldab rohkemate keeleõpetajate olemasolu, et oleks võimalik erialaaineid mõlemas keeles õpetada. Siinjuures on oluline töötukassa roll keeleõppe pakkujana ja (vajadusel) ka erialase keele kursuseid võimaldades.

Meil on keeleõpe ka. Jah. Kõik vene emakeelega õpilased, kes meil on, õpivad eesti keelt. Aga see on minimaalne osa. Sellepärast, et me õpetame ikka eriala. Siit on ka see koht

võib-olla meie oma haridusministeeriumile... et kuidas läbi selle ameti viia rohkem eesti keelt vene inimesele. Sest täna meil ju õpetajaskond puudub... (Kooli esindaja)

Peale õpingute lõppu

Üldiselt ollakse optimistlikud **töötamise osas peale õpingute lõppu**. Tulevikus soovitakse leida erialane töö, et omandatud teadmisi rakendada. Samas räägitakse sellest kui tulevikuunistusest ja paljud ei ole selle nimel veel reaalseid samme teinud. Ollakse ka pisut kartlikud erialase töö vastutuse ees (hirm, kas saan ikka hakkama). Ka siin on olulisel kohal nõustamine ja suunamine nii koolide kui töötukassa (karjäärinõustajate) poolt, et aidata lõpetajatel erialane töö leida.

Tahaksin [erialast tööd teha]. Aga saate aru, selles valdkonnas, kus ma õppisin, hakkasin väga paljust aru saama. Just seda, mis ma tahaksin. Ja mul võib mitte õnnestuda. On hirm mitte õnnestuda. On inimesi, kellel on ükskõik, kas tuleb välja või mitte ja teevad sellele vaatamata ära. [...] aga minul on hirm uue ees. Midagi kardan. Et ei õnnestu ja kuidas pärast siis inimesed mind vaatavad. Ei saa millegagi hakkama, kuigi õppis ja õppis ja midagi ei tule ikkagi välja. (Mees, 55-59)

Kuidas öelda... Ilmselt mitte [erialast tööd teha], sel lihtsal põhusel, et ma olen aeglane. Kui midagi tellimustööna teha, see on teine jutt, hinge jaoks, aga niimoodi, et kiiresti mätsida, ma ei jõua seda. Noored on muidugi kiired. Mina kuni üritan seda ühte ilusat teha, nad on juba 33 torti teinud. Kuni mina teen kaks pirukat, on nemad juba 25 teinud. Nad ise ajavad mind välja, ütlevad, et siin vanatädi töötab. Nii et ei. (Naine, 50-54)

50+ vanuses inimesi piiravad stereotüübid, et sellises vanuses inimesi enam ei taheta. Kuid neid seisukohti on kinnistanud ka varasemad töötüübid, mil tööd on olnud raske leida.

Kui ülikooli lõpetab enam-vähem noor ja vanur. Milleks meile pensionäri vaja, mida tema veel õppida suudab ja milleks tal seda vaja on. Võtame parem selle noore, pakume miinimumpalka ja las töötab. (Mees, 55-59)

Ka raskused erialase töö leidmisel on piiranud optimistlikkust erialase töö leidmise osas tulevikus. Väiksemates piirkondades on erialast tööd raske leida, kuna õppima läks korraka palju inimesi, kuid erialaseid töökohti ei ole piisavalt. Erialase töö leidmise võimalused on ka erialade lõikes erinevad.

Just praegu meil muidugi on mõned [erialase töö] kohad, aga seal ei võeta kahjuks vastu. [...] Praegu on palju inimesi. (Mees, 20-24)

Meil siin Kohtla-Järvel ei taha ettevõtjad kogemusetu inimesi kondiitriks tööle võtta. Õpingud ise olid head. Aga nad tahavad, et tuleks inimene ja oskaks kõike teha. [...] Sest nad ütlesid, et neil on siin väike tootmine kui ostetakse tooteid, aga teil mõnikord tuleb välja ja mõnikord ei tule... (Naine, 45-49)

Tulevikus töötamist mõjutab ka töö sobivus. Mitmed inimesed on avastanud, et omandatud erialal töötamine ei ole neile sobiv, on füüsiliselt liialt raske (peamiselt tervisepiirangute tõttu) vms. Inimesed on küll õpingud lõpetanud, kuid ei pea erialal töötamist tervise tõttu võimalikuks. Ka siin mängib olulist rolli nõustamine eriala valikute tegemisel, et valitaks erialad, mis sobivad motivatsiooni ja töötamise võimekusega ning oleks arusaamine erialase töö iseloomust.

[Ei saa erialast tööd teha] sest ma ei saa kaua istuda. Ei saa kaua püsti seista. Ei saa kaua pead ühes poosis hoida. Palju diagnoose. [...] Ma ei tea, pole sellist soovi sellega tegeleda, võibolla... võibolla ka sellepärast, et tervis. Aga võibolla oleks olnud vaja sellega lapsepõlvest alates tegeleda. Et seda niivõrd armastada, et tahta sellega tegeleda. Aga ka, kui tervist pole. (Naine, 50-54)

Kiire töötempo, muidugi. Ma töötasin nooruses Kohtla-Järve leivakombinaadis. Mul juba oskused on, ma juba tean, kuidas seal saia, leiba küpsetada, seda kõike ma tean. Aga et sinna esiteks töö on öösel. Seal on ka vahetuste kaup. Mitte et lähed hommikul ja töötad. Aga öösel töötamisest on kõrini. Ma töötasin 40 aastat öösiti. Ma tahaks juba lesida ja magada, rahulikult. Ei taha niimoodi. (Naine, 50-54)

Kui oleks nii, et kuskil ateljees individuaalselt õmmelda. Keegi tuleb meile ja tal on vaja mitte õmblejat vaid rätsepa. Võtta proovid ja kõik, mingeid kavandeid teha. Võibolla oleks huvitav. Aga niimoodi lihtsalt õmblusmasina taga istuda ja üht operatsiooni teha ei, ei tahaks. Ausalt vastan. (Naine, 55-59)

Osadel inimestel on ka edasi- või juurdeõppimise soov, osadel juhtudel ka eriala vahetamise soov. Samas viitavad mitmed inimesed õppimisele kui lihtsalt huvitavale tegevusele, ei seostata seda tööturu vajadusega. Pigem on see huvitav võimalus, kuid ei räägita konkreetsetest sammudest, mida plaanitakse selle nimel teha. Kuna mitmel intervjuueeritul on alles õpingud pooleli, ei taheta esialgu edasiõppimisest rääkida (pigem käesolevate õpingute lõpetamisest).

Jah, tahaksin. Isegi väga tahaksin [edasi õppida]. Küsimus: Kas ka selle erialaga seoses või mingi muuga? Vastus: Võib ka teine olla. Me nüüd lõpetasime ja et mitte kodus istuda tööd ju eriti ei ole (Naine, 55-59)

Üldiselt peetakse õpinguid **kasulikuks**. Siiski räägitakse palju üldisest kasust, näiteks annab õppimine juurde teadmisi, on üldiselt huvitav, ei pea kodus istuma (saab midagi teha ja olla aktiivne) või on omandatud mingid koduses elus vajalikud oskused.

No [õppimine] oli lihtsalt huvitav. Praegu ma ei saa aru, kas mul sellest kasu on, aga... no see on huvitav, aga midagi praktilist... raske. (Mees, 25-29)

Ma leian, et teadmised pole kunagi kedagi seganud. Ei noori, ei täiskasvanuid. Pole paha minu vanuses veel midagi õppida. (Naine, 55-59)

Meil naised käisid isegi neil... ehituse... maalriks õppimas, et vähemalt endal kodus remonti teha. Isegi seal käisid, õppisid. Sest ütlesid, et seda on ka vaja, see on kasulik. (Naine, 55-59)

Vähem räägitakse praktilisest kasust tööturul. Siiski viidatakse, et õppimine avardab võimaluste ringi, annab tööks vajalikud teadmised, mitmel juhul tuuakse esile ka paranenud eesti keele oskus. Osadel juhtudel on eriala omandamine aidanud ka uue (erialase) töö leida.

Ma tean, et paljud mehed meie Nitrofertist, kes seal õppisid elektrikuks või veel midagi neist väga paljud said tööle tänu sellele, et nad seal programmis olid, õppisid ümber. Ja nad said leida uue töö. Hästi, meie, naised, juba kõrges eas, meid ei võeta. Aga meestel on vaja ikka töötada. (Naine, 55-59)

Kooli esindaja leiab, et kuigi on alati nn „elukutselisi õppijaid“, keda motiveerib lihtsalt tegevuse leidmine (ja soov säilitada tervisekindlustus), on valdav osa õpilasi siiski motiveeritud uut eriala omandama ja karjääriredelil edenema.

No see on motivatsiooni küsimus. Küsimus on selles, miks ta tuleb [õppima]. Kas ta tuleb selle jaoks, et teda suunati jõuga sinna ja ta tahab saada sotsiaalseid tagatise läbi selle, et tal oleks haigekassa olemas ja kõik need muud. Või ta tuleb selle jaoks, et endale uus eriala ja uus karjääriredel püsti panna... see oleneb sellest. (Kooli esindaja)

Üldiselt **peetakse õppimist oluliseks** ja kasulikuks igale inimesele. Üldjuhul ei ole õppimise kogemus seda arvamust ka muutnud. Siinjuures on oluline silmas pidada, et intervjuueeritud on inimesi, kes on võtnud vastu otsuse tasemeõpet omandada. Ilmselt ei ole inimesed, kes õppimist oluliseks või vajalikuks ei pea, lihtsalt tasemeõppe toetust töötukassast taotlenud. Siiski on ka intervjuueeritud, kellel tuli õppimise võimalus ootamatuna ning haarasid sellest kinni, kuigi poleks ennast õpinguid alustades õppijana enam ette kujutanud. Seega on töötukassa toetus motiveerinud ka inimesi, kes ise ei oleks selle peale tulnud, et uusi oskusi omandama asuda tasemeõppes.

Ja ma arvan, et õppida ei ole kunagi hilja ja see on hea. Alati on parem teada rohkem kui vähem. (Naine, 40-45)

Ausalt öeldes, ma isegi ei mõelnud, et võib veel sellises vanuses õppida (Naine, 50-54)

Ma millalgi isegi mõtlesin, et vanus juba selline... õppida. Minu ettekujutus oli, et noored peavad õppima, kogu oma aja. Aga kui me läksime sinna kutsehariduskeskusesse ja seal oli palju selliseid ja ei olnud häbi, et me oleme seal. Aga ma ei tea, kui oleks olnud klass ainult noortega, aga sina oled sellises vanuses, ja kui sa veel mingist asjast aru ei saa, siis oleks tunne olnud ilmselt mitte meeldivate killast, ma arvan. Aga endasarnaste hulgas, miks mitte. (Naine, 50-54)

4. Lühikokkuvõte. Järeldused ja soovitused

Töökoha loomise toetus

- Töötukassa roll töökoha loomise toetusega loodud töökohtade vahendamisel on keskne – valdavalt jõuavad inimesed nendele töökohtadele töötukassa vahendamise kaudu. Üksikutel juhtudel on töökoht leitud ka ise/ tuttavate abiga.
- Töökoha loomise toetuse puhul on oluline pöörata tähelepanu töötingimustele ja töö kvaliteedile. Mitme analüüsitud juhtumi puhul viidatakse, et töö tingimused ei vastanud kokkulepitule või muutusid järsult peale toetuse lõppemist, mis on ajendanud ka töölt lahkumise. Võimaluste piires on töötukassa ka loodud töökohtade tingimustele vastavust kontrollinud (nt töömahu osas). Samuti on kõrgendatud tähelepanu all tööandjad, kes on varasemalt tingimusi rikkunud (nt ei taga piisavas mahus tööd) või kelle kohta on esitatud töötajate poolt kaebusi (nt Tööinspektsiooni menetlused töökeskkonna rikkumiste kohta). Tööandjate kontrollimisel ei saa lähtuda sellest, kas inimesed on jäänud peale toetuse lõppu tööle või mitte, sest töölt lahkumise ajendid ei ole alati vaid tööandja poolt tingitud, vaid võivad olla ka töötaja poolsed (töö ei sobinud, oli liialt raske, graafik ei sobinud vms).
- Enamus analüüsitud töökohti iseloomustavad küllalt lihtsat tüüpi tööd, mida on võimalik õppida töökohal. Seetõttu iseloomustab analüüsitud juhtumeid ka töökohal juhendamine, mis mängib olulist rolli tööga rahulolus. Seetõttu võivad ka tööandjad vajada tuge selle osas, kuidas uusi töötajaid juhendada või tööga kohanemisel toetada. Kuivõrd töö eeldab väljaõpet töökohal, on praktika kombineerimine töökoha loomise toetusega olnud hea näide sellest, kuidas väljaõpet ja juhendamist töötajatele pakkuda. Väljaõpet on toetanud ka proovipäeva võimaluse kasutamine ning ühel juhul ka koostöö kutseõppeasutusega (tööle võetud inimesed said koolituse näol väljaõppe kutseõppeasutuses).
- Kuna korraga tuli värvata suur hulk uusi töötajaid, olid mitmed tööandjad raskustes töötajatele individuaalse tähelepanu pakkumisega, piisava juhendamise ja väljaõppe tagamisega. Töötajate intervjuudes peegeldub, et vähene juhendamine on olnud ka tööga rahulolematuse ning lõpuks töölt lahkumise põhjus. Selleks, et toetada pikaajaliste töötute tööl püsimist, tunnetasid intervjuueritud tööandjad vajadust töötukassa täiendava toe järele ka nt uutele töötajatele sõltuvus- või võlanõustamise pakkumiseks. Seetõttu on oluline tööandjate teadlikkus sellest, milliste töötukassa teenustega on võimalik töökoha loomise toetust kombineerida ning kuidas see saab toetada pikaajaliste töötute uuel tööl püsimist.
- Mitmetes intervjuudes viidatakse töökoha loomise toetuse järel töötingimuste või tööülesannete muutmisele, mis viitab, et osadel juhtudel on töökoha loomise toetust kasutatud vaid ajutise meetmena ning töökohad ei ole loodud selle perspektiiviga, et need püsima jääksid. Samuti viitavad intervjuud, et paljud inimesed on ise töökohast lahkunud või ei ole motiveeritud tööd jätkama, mistõttu ei ole loodud töökohad ka tööandjatele stabiilsed olnud. Kuivõrd toetuse tingimuste kohaselt pidi töö saama kahe kuu jooksul vähemalt 20 inimest, viitavad analüüsi tulemused, et see võis olla tööandjatele liialt suur maht, mistõttu ei jõutud pöörata piisavalt tähelepanu kõigi töötajate valikule, juhendamisele ja väljaõppele.

Seega on tööandjate perspektiivis põhjendatud töökohtade loomine väiksemas mahus, mida uue piirkondliku töökoha loomise toetuse⁵ puhul on ka arvesse võetud (minimaalselt 5 töökoha loomine).

- Töökoha loomise toetusega saadud töökogemus ei mängi olulist rolli tulevikus töö saamise võimaluste parandamisel. Üldjuhul on tegemist lihtsamate töödega, mille töövõtted omandatakse töökohal, ning seetõttu on see üks töökogemus, kuid ei ole seotud konkreetse erialase karjääriga. Pigem on see andnud sissetuleku teenimise võimaluse olukorras, kus alternatiivid puudusid või ei olnud inimene suutnud iseseisvalt paremat tööd leida. Samas on madalamate oskustega ja pigem lihttööd tegevatele töötutele ka see väga oluline ja vajalik teenuse tulemus.

Tasemeõppe toetus

- Paljudele ei ole õppima asumine olnud läbi mõeldud ja kaalutletud otsus. Koondamise järel on tasemeõppe toetus avaldunud ootamatu võimalusena, millest on kinni võetud. Viidatakse ka massiefektile – sõber läks õppima ja võttis mind kaasa. Selle tagajärjel ei ole erialavalikud tihti läbimõeldud. Erialavalikud on olnud rohkem juhuslikud ja sõltuvad sellest, mida kodukohas valida on või kuhu parasjagu sel hetkel sai õppima asuda (mis tundus huvitav).
- Kui õppima asumise tõuge tuli sageli töötukassast, räägitakse eriala valikuga seoses töötukassa rollist märksa vähem. Selleks, et toetada läbimõeldumaid eriala valikuid, on oluline ka tugevam nõustamine eriala ja kooli valimisel ja vastava otsuse tegemisel. Oluline on sealjuures arvestada kohalikku konteksti (mis on töötamise perspektiiv piirkonnas), aga ühtlasi ka suunamist suurema tööjõu nõudlusega erialade juurde. Töötust ennetavate meetmete raames pakutava tasemeõppes osalemise toetuse puhul on nende nüanssidega juba arvestatud ning tasemeõppe toetuse saamisele eelneb karjäärinõustamine ja erialavalikud on piiratud nendega, kus tööjõuvajadus on suurem.
- Tugevama nõustamisega peaks kaasnema ka potentsiaalse õppija motivatsiooni hindamine – mis eesmärgil soovitakse õppida (nt kas ja milline on huvi rakendada oskusi tööturul või õpitakse rohkem endale, isiklike oskuste edendamiseks). Sel viisil on võimalik sõeluda välja õpilased, kellel on suurem motivatsioon ja siduda eriala valikud tugevamalt töötamise võimalustega. Õppimise ja töötamise suuremat seotust võiks toetada ka isikliku plaani tegemine (millistele töökohtadele kandideerin, kui olen õpingud lõpetanud, potentsiaalsete tööandjate kaardistamine, võib-olla ka töövarju, praktika vms tegevuste kasutamine, et saada aru töö iseloomust).
- Masskoondamise tagajärjel sisenes teenusele korraga palju inimesi. See on mõjutanud mitme inimese lugudes ka eriala valikut – kuivõrd õppekavad täitusid õppida soovivate koondatutega kiiresti, suunati mõned inimesed teistele erialadele, kus oli veel vabu kohti. Selline olukorra kirjeldus rõhutab taaskord karjäärinõustamise olulisust, et eriala valikud ei oleks juhusest juhitud. Oluline on ka silmas pidada, et antud olukord oli erandlik ning tavatingimustes ei siirdu

⁵ Piirkondlik töökoha loomise toetus: <https://www.tootukassa.ee/content/tooandjale-ja-partnerile/piirkondlik-tookoha-loomise-toetus>

korruga õppima nii suur hulk inimesi, et õppegrupid korruga täis saaksid. Samuti ei ole sellist survet asuda õppima kohe ning võimalik on tagasi tulla soovitud eriala juurde, kui õppegruppis koht vabaneb.

- Oma õpingutega ollakse üldiselt rahul, kuid rahulolu hinnatakse sellest perspektiivist, et oli huvitav või andis tegevust, mitte sellest lähtuvalt, kuidas on võimalik õpitud oskusi rakendada tööturul ja leida erialast tööd. Õpinguga seotud raskuste puhul viidatakse palju sellele, et täiskasvanuna on õpingutega olnud keeruline kohaneda (alustada uuesti õppimist, harjuda kiire õppetempoga). Paljudes lugudes peegeldub, et keeruline on just õpingute alguses, kui kõik on uus ja kohanemine võtab aega. Ka teistes uuringutes (vt Melesk jt 2019) on viidatud, et täiskasvanud vajavad õpingutega kohanemisel tuge ja nõustamist just õpingute alguses, et toetada püsijäämist ja ennetada esimeste kohanemiskeskuste tekkimisel väljalangemist. Õppenõustamist ja tuge saab siin eelkõige pakkuda kool, aga toetavas rollis ka töötukassa, pidades kliendiga tihedamat ühendust just õpingute algusperioodil.
- Õpingute ajal töötatakse nii mitte-erialasel tööl kui ka tehakse erialast tööd. Inimeste lugudest peegeldub, et erialase töö leidmise võtmetegur on praktikakoha leidmine. Samas viidatakse, et praktikakoha leidmisel on kool aidanud võimaluste piires, kuid paljud on pidanud need ise leidma. Ühel juhul on praktikakoha leidmiseks palutud pöörduda ka töötukassa poole, samas ei ole seda võimalust kasutatud. Ka siin saaks pakkuda töötukassa õpilastele täiendavat tuge: et kõik oleksid teadlikud võimalusest leida ka praktikakoht töötukassa abiga ning teha tihedat koostööd kooliga (kes oskab õpilasi suunata) ja vahendada tööandjate praktikapakkumisi.
- Oluline vajadus nõustamise ja suunamise järele tekib taas õpingute lõpetamisel. Paljud intervjuueeritud on optimistlikud erialase töö leidmise osas, ollakse sellest huvitatud, kuid ei ole selleks reaalseid samme teinud. Samuti ollakse ettevaatlikud ja pigem kardetakse vastutust erialase tööga hakkama saamise ees (s.t. kardetakse, et ei saa reaalses tööolukorras vaid koolis omandatud oskustega hakkama, arvatakse, et koolist tulnuid ei taheta, et noored on paremad/kiiremad jne). Siinkohal on oluline koolide roll ametikohtade, töö iseloomu ja potentsiaalsete tööandjate tutvustamisel. Ka neid tegevusi saab töötukassa omalt poolt toetada, pakkudes vajalikku infot lõpetama hakkavatele õpilastele (erialaste töökohtade vahendamine, vajadusel kandideerimise toetamine ja nõustamine, julgustamine) eelkõige läbi karjäärinõustamise ja karjäärirubade. Siinjuures on oluline koostöö kooliga, kes saab lõpetajaid töötukassa karjäärirubadesse ja -nõustajate juurde suunata. Koostööd toetab asjaolu, et kutsekoolide nõunike kogudes on esindatud ka töötukassa esindajad, kes saavad kooli ja töötukassa vahelist koostööd toetada ning koolile vajalikku infot (täiskasvanud) õpilastele pakutavatest teenustest vahendada.

