



Rein Vöörmann: ETU-2002 näitas, et viimase kümne aasta jooksul esmakordselt tööleasujate hulgas oli kõige suurem osa saanud töö sugulaste või tuttavate kaudu, mitte aga töandja või tööhõivetalituse poole pöördumise ega tööpakkumiskuulutusele vastamise teel.

Koolist tööle...

R e i n V ö ö r m a n n

TPÜ Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut

2000. aastal oli pea iga neljas 15–24-aastane noor töötu (Eesti tööjõud, 2002).

Noorte minek koolist tööle on muutunud murelapseks enamikus Euroopa riikides (4). Vaatamata rakendatud abinõudele ja vastava poliitika väljatöötamisele, on noored tööturul endiselt marginaalses seisus. Seda probleemi on Lääne ühiskondades seostatud eelmise sajandi kahel viimasel kümnendil hoogustunud sotsiaalsete muutustega. Viimaseid tähistatakse märksõnadega *globaliseerumine*, *postmoderniseerumine*, *riskiühiskonna kujunemine* jne. Protsesside erinevate tõlgenduste ühisjooneks võib pidada rõhuasetust stabiilsuse üleüldisele kaheleemisele. Noorus on alati olnud teistest eluetappidest ebastabiilsem, sest siis on vaja teha lühikese aja jooksul palju olulisi valikuid, kusjuures ressursse on vähe. Viimasel ajal on aga sellele lisandunud veel institutsionaalne ebamäärasus: reeglid muutuvad pidevalt, raske on prognoosida, mida tänased muutused toovad kaasa homme või homsed ühiskonnad. Kui "kuldsetel" 1960. ja 1970. aastatel oli Lääne ühiskonda integreerumise eelduseks stabiilne palgatöö ning perekond oli noori suunav-toetav turvakeskond, siis tööpuuduse ja lahutuste arvu kasv järgnevatel aastakümnetel kujundas välja hoopis uued ühiskonda integreerumise tingimused.

Teoreetikud üleminekust

Üleminekuprotsess on muutunud tänapäeval pikemaks, komplekssemaks ja vähem lineaarseks. Noorte igapäevaelu erinevad küljed – haridus, töö, perekond, abielu ja kooselu, elulaad, tarbimine jne – ei ole üleminekuprotsessis enam eraldiseisvad nähtused, vaid omavahel tihedalt läbi põimunud (1). Kui varasemate põlvkondade integreerumist tööturule võis käsitada suhteliselt lühiajalise ja probleemivaba sündmusena, siis tänapäeva noorte jaoks on see märksa komplitseeritum, tuues kaasa palju muutusi ja põhjustades segadust ning ebakindlust (7).

Teoreetilises plaanis käsitatakse koolist tööle üleminekut perioodina, mis algab haridussüsteemist väljumisega ning lõpeb tööturule sisenemisega (6). Samas näitab igapäevaelu, et see protsess ei ole sugugi nii lihtne ja prob-

leemidevaba. Nii mõnedki noored alustavad oma tööteed enne kooli lõpetamist. Teisisõnu, õppimine ja töötamine ei pruugi tänapäeval olla ilmtingimata ajalises järgnevuses, vaid võivad toimuda üheaegselt. Teised aga, kes katkestasid/lõpetasid õpingud, tulevad pärast mõneajalist töötamist haridussüsteemi tagasi, et jätkata kooliteed. Selle tulemusel toimub spetsiifiline edasi-tagasi liikumine haridusasutuse ja tööturu vahel. Iseloomulik on tänapäevale ka see, et noored on sagedased töökoha vahetajad, nendega püütakse sõlmida rohkem osalise ajatöö ja ajutisi töölepinguid. Seepärast käsitatakse koolist tööle ülemineku protsessi tänapäeval kui kohanemist tööturuga, millel ei ole selget algust ega lõppu (9).

Euroopa Liidu ja teistes arenenud riikides on koolist tööle suundumise problemaatikat uuritud üsna põhjalikult ja selle kohta on ilmunud ka märkimisväärne hulk kirjandust. Kesk- ja Ida-Euroopa riikides on nimetatud küsimusega tegeldud mõnevõrra tagasihoidlikumalt. Samas, postkommunistlike maade kogemus koolist tööle ülemineku vallas on küllaltki unikaalne – neis riikides toimud

sid (või toimuvad) struktuursed muutused kõigis valdkondades (haridus, majandus, tööturg) üheaegselt. See ei ole kuidagi võrreldav Lääneriikides täheldatava majanduse tsüklilise arenguga, millega seoses räägitakse samuti üleminekust (transitsioonist). Ühine on aga nii Kesk- ja Ida-Euroopa kui ka Lääne-Euroopa noorte tööturule siirdumisel asjaolu, et see toimub globaliseerumise tingimustes, mille kesksed märksõnad on paindlikkus ja mitmekesisustumine.

Üleminek Eestis

Eesti tööturu arengut viimase 10–15 aasta jooksul iseloomustab samuti paindlikkuse, mitmekesisustumise, aga ka ebakindluse kasv. 1990. aastate esimesel poolel ilmnisid Eestiski ülemineku-riikidele tüüpilised tendentsid: majanduslikult aktiivsete inimeste arvu märkimisväärne vähenemine ja mitteaktiivsete arvu kasv. Lisaks tekkis 1990. aastate algul Eesti tööturul seni suhteliselt tundmatu nähtus – töötus, mis läbi kümnen-di aasta-aastalt kasvas. Olulised muutused toimusid ka hõivestruktuuris majanduse põhisektorite kaupa – hõive kaanemine primaar- ja sekundaarsektoris, tunduv kasv aga tertsiaarsektoris. Tööturul viibijate, kuid ennekõike sinna siseneda soovijate jaoks tähendas see pidevalt kasvavat konkurentsi ning üldisi muutusi tööturu nõudlustes kvalifikatsioonile ning oskustele.

1990. aastate alguse suundumused tööturul soosisid mitmes mõttes just nooremaid inimesi, kes suutsid toimivate muudatustega kõige kiiremini kohaneda ning kelle värske haridus vastas kõige paremini kiiresti muutuvatele nõudmistele, seda just kõrgharidusega noorte osas (3, 5). Samas hakkas samm-sammult kasvama ka nende noorte hulk, kelle jaoks tööturule sisenemine kulges oluliselt valulisemalt või ebaõnnestus sootuks – 2000. a oli pea iga neljas 15–24-aastane töötu (Eesti tööjõud, 2002). Viimastel aastatel on noorte töötute protsent küll pisut langedud, kuid ulatub siiski üle Euroopa keskmise – Eestis 2002. a 17,6%, Euroopa Liidu keskmine 2001. a 14,9%.

Iseloomustades Eesti noorte (15–24-aastased) osalemist tööturul, võib öelda järgmist. Eesti tööjõu-uuringute (ETU) andmetel on 15–19-aastaste tööjõus osalemise määr langedud ning seda

märksa kiiremini kui elanikkonna puhul tervikuna: kui 1990. aastate algul oli see veidi üle 30%, siis aastakümne lõpus alla 20%, 2002. aastal aga koguni alla 10%. Teisalt ei ole selles midagi iseäralikku, sest valdav enamik 15–19-aastaste vanusrühma noortest õpib ja töölesiidumine tervikuna on varasemaga võrreldes nihkunud vanemasse ikka. Küll aga on probleemiks noored, kes ei õpi ega tööta, kusjuures see kontingent on Urve Venesaare jt uuringute (2001) kohaselt aastate jooksul kasvanud. Nende tööturule integreerimine või õpingute juurde tagasi toomine on probleem, mis nõuab senisest hoopis suuremat tähelepanu. Esmalt on vaja aga saada ettekujutus, kui palju neid ikkagi on, mis omakorda eeldab arvepidamise korrastamist õpilaste üle ja vastavate ametkondade tihedamat koostööd.

Vanemas rühmas (20–24-aastaste hulgas) oli majanduslik aktiivsus iseenesest märksa kõrgem, aga sedagi vanuserühma iseloomustas 1990-ndatel ja praeguse kümnendi algul tööjõus osalemise määra langus. Samas oli see langus tunduvalt väiksem, võrreldes 15–19-aastastega – 1991. a 67,8%-lt 61,1%-le 2002. aastal. Viimane number oli vaid mõnevõrra madalam kui kogu tööealise elanikkonna vastav näitaja (62,3%).

Probleemid

Nõutakse töökogemust. Esmane probleem on üldse tööturule pääsemine. Eriti keerulises seisus on kutsealase ettevalmistuseta (valdavalt keskkooli/gümnaasiumi lõpetanud, aga ka ühel või teisel põhjusel õpingud pooleli jätnud) noored, kel on raske mingisugustki tööd leida. Aga olukord pole kiita ka teistel. Tööandja nõuab tihtipeale eelnevat töökogemust, mida koolipingist tulnud enamasti ei ole. See teeb tööandjad noorte suhtes ettevaatlikuks, sest noort tuleb hakata kõigepealt välja õpetama. Siiski, viimasel ajal on selles valdas teatud muutusi märgata. 2002. aastal koguti ETU raames spetsiaalse lisaploki abil informatsiooni noorte koolist tööle siirdumise kohta. Andmestik kinnitab, et viimase kümne aasta jooksul tööturule sisenenud vastavalt 3–4%-l ja 10%-l kesk- ja kutseharidusega noortest oli õpingute ajast pärit töökogemus. Keskeri- ja kõrgharidusega noorte puhul on õpingutega paralleelselt töötamine

märksa tavalisem – vastavad protsendid 32 ja 43. Omaette küsimus nii ühel kui ka teisel juhul on, kas töötatakse erialasel tööl või leivateenimise/taskuraha eesmärgil. Arvata on, et töötamine leivateenimiseks on tööandjale eelneva töökogemusena vähem oluline kui erialane töö.

Loeb tutvus. Töökogemuse ja eriala puudumine teeb töötaja ebakindlaks – vähesed julgevad pöörduda otse tööandja poole. ETU-2002 näitas, et viimase kümne aasta jooksul esmakordselt tööleasujate hulgas oli kõige suurem osa saanud töö sugulaste või tuttavate kaudu, mitte aga tööandja või tööhõivetalituse poole pöördumise ega tööpakkumiskaudu vastamise teel. Sugulaste või tuttavate kaudu töö saamine on Eestis üldse kõige levinum, ka täiskasvanute seas, kuid eakamate osakaal, kes sel viisil tööd saavad, on noorte omast väiksem.

Noored ei jäta tööotsingul kõrvale ka formaalseid kanaleid. Küsitlusele eelnenud viimase nelja nädala jooksul tööd otsinud noortest oli umbes kaks viendikku pöördunud tööhõivetalituse poole, kuid sealtna tööd saanud oli vaid mõni protsent. Nimetatud asutusse mitte-pöördunud noored põhjendasid oma tegu eelkõige sellega, et tööhõivetalitusest pole sobivat tööd nagunii saada – nii arvas neist ligikaudu kaks viendikku. Võrreldes vanemaelistega, oli noorte hulgas “tööhõivetalituse skeptikuid” mõnevõrra rohkem.

Eelistatakse vanemaid. Ka nendele noortele, kes tööturule pääsevad, ei ole probleemid veel lõppenud. Noorte seis on üsnagi ebakindel, valitseb olukord, mida inglise keeles on väljendatud sõnadega “*last hired, first fired*” (viimaseks palgatakse, esimesena vallandatakse). Lahtiseletatult, kui tööandjal on valida ühelt poolt noore ning teisalt veidi vanema kandidaadi vahel, eelistab ta teist. Samasugust käitumist võib tööandja poolt oodata siis, kui kõne all on kellegi koondamine või vallandamine – ikka satuvad esimesena löögi alla noored. Lääne uuringud on näidanud, et tänapäeval püüavad tööandjad sõlmida noortega osaaajaga või ajutisi töölepinguid, mis võimaldavad hoiduda sotsiaalsete garantiide tagamisest. ETU-2002 andmestik kinnitab, et ka Eesti noored (eeskätt 15–19-, aga ka 20–24-aasta-

sed) töötavad vanemaealistega võrreldes mõnevõrra sagedamini näiteks suulise kokkuleppe alusel, ehkki selle grupi osakaal tervikuna ei olnud suur, jäädes alla 10%. Samas oli tööandjale suuremaid kohustusi toova töölepingu alusel töötamine noorte hulgas harvem kui teistes vanuserühmades. See viitab veel kord ka Eesti tööandja eelarvamusega suhtumisele noortes, mille tulemuseks on vastav käitumine töösuhte fikseerimisel.

Teiselt poolt on tööturul olevad noored ise oma tuleviku suhtes üsnagi optimistlikud. Valdav enamik oli arvamusel, et töökoha kaotamise oht neid ei ähvarda – lähema aasta jooksul pidas seda tõenäoliseks alla 10% nii kõigist vastanutest kui ka noortest. Kui aga ikkagi selline asi peaks juhtuma, hindavad noored võimalusi leida oma ametioskustele ja kogemustele vastav uus töökoht selgelt kõrgemaks kui vanemaealised. Kui kõigi vanuserühmade puhul arvas keskmiselt iga seitsmes, et ta saaks kindlasti uue töökoha, siis noortest oli selles veendunud juba iga neljas-viies. Kui lisada veel need, kes pidasid uue töökoha leidmist tõenäoiseks, siis noorte puhul ulatus n-õ optimistide osatähtsus kahe kolmandikuni, samas kui kõigist vastajatest oli selline seisukoht ligikaudu pooltel.

Lisaks veendumusele, et vajaduse korral leitakse uus töökoht, esitas ligi veerand tööd otsinud noori ka selge tingimuse: töö peab vastama haridustasemele. Nõudlikumad olid selles osas haritumad noored. Hariduse ja töö vastavuse nõude rõhutamine kinnitab veel kord seisukohta, et hariduses nähakse tegurit, mis peab aitama elus edasi jõuda ning tagama parema ja tasuvama töö. Paraku tuleb tõdeda, et viimase kümne aasta jooksul kooli lõpetanute ja esmakordselt tööle asunudest, kel ühtlasi oli mingi konkreetne eriala, pidi ligikaudu veerand vastu võtma töö mõnel muul erialal. Seda võib vaadelda kui ressursside raiskamist, sest õpitu jääb kasutamata, pealegi on teisel erialal tööleasumiseks vaja kas või minimaalsetki ümberõpet.

Väike palk. Suhteliselt nõudlikud olakse ka palga osas. Tööd otsivad noored ei ole igasuguse palga eest valmis tööle asuma, on piir (2002. aastal 2000 krooni), millest allapoole ei olda mingil

juhul nõus laskuma. Tüüpiline (bruto) palgasoo noortel naistel oli vähemalt 3000 krooni, noortel meestel aga vähemalt 5000 krooni kuus. Eelnevat kinnitab ka Tallinna tööhõiveameti direktori Marju Reinu intervjuu 2002. aasta augusti SL Õhtulehes, kus ta mainib, et "...kutsekoolide lõpetanud muutuvad üha nõudlikumaks. Kui veel üsna hiljuti rahuldusid nad 3000–4000-kroonise palgaga, siis nüüd alla 5000-kroonise palga eest enam tööle ei minda". Iseasi, kas realselt tööd otsides suudetakse soovitud palka saada. Märkimata ei saa jätta ka tõsiasja, et mitte-eesti noored on valmis tööle asuma keskmiselt madalama palga eest kui eesti noored. Suurem tööpuudus mitte-eestlaste hulgas ei luba neil ilmselt kõrgeid nõudmisi esitada, olulisem on üldse tööd saada.

Veelgi huvitavam on küsimus sellest, millist brutopalka noored enda arvates väärt on. Võrreldes töötajatega, on nende puhul tegemist märksa suuremate numbritega. Alla 3000 krooni arvas enda väärt olema paar protsenti vastanutest. Pooled vastanutest olid arvamisel, et peaksid teenima vähemalt 5000 või 7000 krooni kuus, seitsmendik, et vähemalt 10 000. Oli ka neid, kes hindasid end vähemalt 15 000 krooni vääriliseks, eeskätt noorte meeste seas. Oluline on seegi, et mida kõrgemalt noored end väärtustasid, seda väiksem osa tegelikult sellist palka sai. Selline vastuolu viitab kõrgendatud enesehinnangule. Teisalt aga – soovid peavadki tegelikkusest mõnevõrra ees olema.

Mõned küsimused

Koolist tööle siirdumine on suurele osale Eesti noortest üsnagi okkiline. Probleemide leevendamine selles vallas eeldab vastuste otsimist paljudele küsimustele. Näiteks, kuidas tagada erialase ettevalmistuseta (eeskätt kõrgkoolist välja jäänud, aga samuti haridustee katkestanud) noorte pääs tööturule? Kui otstarbekas on praegune põhikoolilõpetajate jagunemine üldhariduskeskkooli (gümnaasiumi) – 2/3 – ja kutsekooli – 1/3 – vahel, kas seda suhet peaks muutma ja millised võiksid siis olla optimaalsed proportsioonid? Kas praegune kutsekoolilõpetanu on tänu omandatud erialale tööturul paremas seisus kui igasuguse ettevalmistuseta tööturule pürgija? Kas üldhariduskeskkoolis (gümnaa-

siumis) ei võiks diplomiga kaasned mõne elukutse omandamist tõendav dokument? Kuidas tihendada seoseid haridussüsteemi ja tööturu vahel, kas Eestis võiks rakendada näiteks Saksamaa nn õpipoisi süsteemi, mille sisuks on väga lühidalt öeldes õpingute sidumine tööpraktikaga ettevõttes? Kuidas kaasata tööandjaid senisest rohkem osalema neile vajaliku kaadri ettevalmistamisse? Jne. Samas on selge, et üksiküsimuste lahendamise kaugemale ei jõua, vaja on süsteemset lahendust kõigi asjaga seotud asutuste ja institutsioonide osavõtul.

Kirjandus

1. Coles, B. Youth and Social Policy. Youth citizenship and youth careers. London, UCL Press, 1995.
2. MacDonald, R. Youth, Transitions and Social Exclusion: Some Issues for Youth Research, Journal of Youth Studies, 1998, 1(2). 163–177.
3. Labour Market and Social policies in the Baltic countries. Paris, OECD, 2003.
4. OECD. Work-force ageing in OECD countries. Employment Outlook 1998. Paris, OECD, 1998.
5. Saar, E. Haridussüsteemi ja tööturu seostest: Eesti Euroopa Liidu riikide taustal. Eesti Inimarengu Aruanne 2000. Tallinn, TPÜ RASI, 2000.
6. Sanders, K. and Becker, H. A. The Transition from Education to Work and Social Independence: A Comparison between the United States, The Netherlands, West Germany, and the United Kingdom, European Sociological Review, 10(2), 1994. 135–154.
7. Shavit, Y., Matras, J. and Feathermann D. L. Job Shifts in the Career Beginnings of Israeli Men. In: Nancy B. Tuma, and Karl U. Mayer (eds.) Event History Analysis in Life Course Research. Madison, University of Wisconsin Press, 1990. 53–68.
8. Venesaar, U., Koljajeva, I., Maldre, R. Kesktaseme haridusega noored Eesti tööturul. Tallinn, TTÜ Eesti Majanduse Instituut, 2001
9. Wolbers, M. H. J. Learning and Working: Double Statuses in Youth Transitions within the European Union. Working Paper, MZES, Mannheim, Germany, 2001. URL <http://www.mzes.uni-mannheim.de/projekte/catewe/papers/paper10.pdf> (27.03.2003).