



NEET-noored: pakiline probleem Euroopa jaoks

Algatused noortele töökohtade loomiseks

Intervjuu Luca Scarpiegeloga (Euroopa Noortefoorum)

Miks on noortele töötajatele tööelu kvaliteet tähtis?

Jätkusuutlik töökeskkond

Puuetega noorte aktiivse kaasamise poliitika: kus me oleme?

Noorte liikuvus: probleemid ja väljavaated

Noorte tööhõive kriis

Elu parim aeg?

Noored Euroopas





2 Juhtkiri



4 Intervjuu Luca Scarpigelloga (Euroopa Noortefoorum)



6 Algatused noortele töökohtade loomiseks



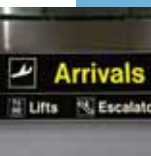
7 Miks on noortele töötajate tööelu kvaliteet tähtis?



9 Jätksuutlik töökeskkond



10 Puuetega noorte aktiivse kaasamise poliitika: kus me oleme?



13 Noorte tööhõive kriis

Ajakirja „Foundation Focus“ käesolev number võtab vaatluse alla noored Euroopas ja eriti selle, kuidas neid mõjutab majanduskriis. Noorte tööpuudus on alati olnud kõrgem kui üldine töötuse määr, kuid kriisi mõju noorte tööväljavaadetele on olnud tohutu. Sellest annab tunnistust kasvav põlvkond, keda tuntakse NEET-noortena (*neither in employment, education or training* – ei tööta, ei omanda haridust ega elukutset). Olukorraga lahendamiseks on üht-teist ette võetud, kuid mitte kõik tulemused ei ole edukad. Üks valik on ränne, aga kas sellest on abi pikas perspektiivis? Millised on nende töötingimused, kellel on töökoht? Kui kerge on saada kogemusi ja koolitust, et leida stabiilsemat, püsivamat tööd? Kõigest sellest ja ka muust tuleb juttu käesolevas ajakirja „Foundation Focus“ numbris.

Tellimine internetis: www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm

Juhtkiri

Valusalt iroonilisena mõjub see, et samal ajal, kui Euroopa Liit propageerib aktiivsena vananemise ja põlvkondadevahelise solidaarsuse aastat, seisavad Euroopa noored silmitsi oma põlvkonna suurimate probleemidega. Noorte tööpuudus on kogu Euroopas jõudnud ennenägematu tasemeni ning kõikides liikmesriikides (v.a Luksemburg) on majanduslanguse algusest alates noorte töötuse näitajad märkimisväärselt kasvanud.

Tagajärjed on tõsised ja kaugeleulatuvad ning noored muutuvad üha kesksamaks mureallikaks Euroopa poliitikakujundajate jaoks, kes näevad majanduslikke ja sotsiaalseid riske, mis on seotud selle ulatusliku inimhulga üha süveneva tööst ja haridusest eemalejäämisega. Eurofoundi kõige värskemate arvutuste kohaselt põhjustab mittetöötavate, haridust ega kutset mitteomandavate noorte (NEET-noorte) tööturulit kõrvalajamine Euroopa majandusele igal aastal hinnanguliselt tohutu, ligikaudu 119 miljardi euro suuruse kahju. Samal ajal ei ole võimalik arvudes väljendada sotsiaalseid tagajärgi. Tõrjutuse tagajärgede all kannatava põlvkonna mõjujõud mängitakse välja poliitilistes ja ühiskondlikes arengusuundumustes, mis vormivad Euroopat tulevatel aastatel.

Vastuseks tehakse riikides ja Euroopa Liidu tasandil varieeruva eduga algatusi töökohtade loomiseks, et hõlbustada noorte pääsu tööturule. Kuigi Euroopas valitseb selge suundumus noorte suurema liikuvuse suunas ning noorte tööturule jõudmise ja oskuste omandamise võimalused on jätkuvalt paindlikud, jääb sellest väheks. Vaja on otsustavamalt, mitmesuunalist poliitikat, mis otsib lahendusi kõigi noorte hariduse, kutseõppe ja tööhõive edendamiseks eri tasanditel, ning üha häälekamalt kõlavad üleskutsed, et Euroopa võtaks suunanäitaja ja eestvedaja rolli. Nagu ütles Franklin Roosevelt omal ajal ja teisel kontinendil, „ei saa me alati kujundada tulevikku oma noorte jaoks, kuid me saame kujundada oma noori tuleviku tarvis“. See on kohustus, mis praegu Euroopa ees seisab.

„Foundation Focus“ on Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi (Eurofound, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Iirimaa) väljaanne. Eurofound on Euroopa Liidu autonoomne asutus, mis on asutatud Euroopa Liidu Nõukogu 26. mai 1975. aasta määrusega (EMÜ) nr 1365/75.

Peatoimetaja: **Mary McCaughey** | Direktor: **Juan Menéndez-Valdés**
Asedirektor: **Erika Mezger**

Algkeel: inglise
Illustratsioonid: shutterstock / Eurofound

Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond
Wyattville Road | Loughlinstown | Dublin 18 | Iirimaa
Tel: (+353 1) 204 31 00 | Faks: (+353 1) 282 42 09 | 282 64 56
E-post: information@eurofound.europa.eu | Veeb: www.eurofound.europa.eu

NEET-noored: pakiline probleem Euroopa jaoks

Majanduslangus on eriti rängalt tabanud Euroopa noorte tööväljavaateid. Eurostati viimaste andmete kohaselt oli noorte tööhõive määr Euroopas 2011. aasta neljandas kvartalis 33,3%, olles sama aasta esimeses kvartalis jõudnud kõigi aegade madalseisu 32,9%.

Ka noorte tööpuudus jõudis Euroopas 2012. aasta märtsis 22,6%ni, mis on järsk tõus võrreldes kriisieelse 15%ga märtsis 2008. See tähendab, et praegu on Euroopas ilma tööta ligikaudu 5,5 miljonit noort. Noorte tööhõive määr on liikmesriigiti olnud väga erinev, kuid enamikus liikmesriikides on noorte tööpuudus majanduslanguse algusest kahe- või kolmekordistunud.

Kuigi need andmed võivad tunduda kõnekad, kritiseeritakse tavapäraseid tööhõivenäitajaid sageli nende piiratud kasutatavuse tõttu, kuna need ei anna noorte olukorrast adekvaatset ülevaadet: paljud noored näiteks õpivad ning liigitatakse seepärast tööjõu hulka mitte kuuluvaks. Seetõttu on Euroopa Liidu poliitikakujundajad hiljuti hakanud pöörama tähelepanu NEET-noortele. Esitähthõlvend NEET (ingl k *not in employment, education or training*) tähistab neid tüüpiliselt 15–24-aastaseid noori, kes ei tööta, ei omanda haridust ega elukutset ning on oma haridustasemele vaatamata nii tööst kui ka haridusest eemale jäänud ning on seetõttu tööturul ja ühiskonnas suuremas tõrjutuse ohus. NEET-noorte mõiste võeti esmakordselt kasutusele Ühendkuningriigis 1980. aastate lõpus.



Sellest ajast on huvi NEET-noorte vastu kasvanud kõigis liikmesriikides ning vajadus pöörata neile rohkem tähelepanu on nüüd Euroopa poliitilises debatis keskne teema.

Mitmekesine, kuid ühiste probleemidega rühm

Probleemi ulatus räägib iseenda eest: vastavalt Eurostati viimastele hinnangutele 2010. aasta kohta ei töötanud, ei omandanud haridust ega elukutset 12,8% Euroopa Liidu noortest vanuses 15–24. See on ligikaudu 7,5 miljonit noort. Enamgi veel, neile lisandub 6 miljonit „vanemat NEET-noort“, kes on 25–29-aastased. NEET-noorte määr on Euroopa Liidu eri liikmesriikides väga erinev, kuid kõikides liikmesriikides, välja arvatud Luksemburg, on kriisi algusest alates NEET-noorte arv märkimisväärselt kasvanud.

Kes on NEET-noored? Kahtlemata ei ole tegu homogeense rahvastikuosaga. NEET-noorte hulgas on erinevate rühmade esindajaid: näiteks noori (lühiajalisi) töötuid, noori, kes ei saa töötada puude või perekohustuste tõttu, ning noori, kes on ühiskonnast eemaldunud või tööturule minekuks julguse kaotanud varasemate ebaõnnestunud katsete tõttu. Heterogeensusele vaatamata on NEET-noortel üliolulisi ühisjooni:

1. Nad ei kogu sotsiaalset kapitali ametlike kanalite kaudu.

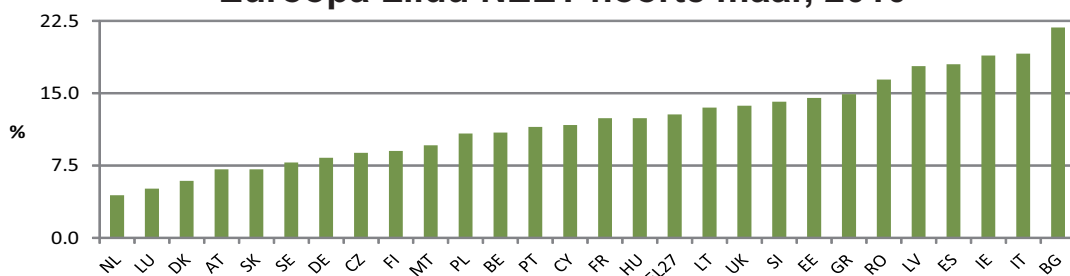
2. Nad on suurema tõenäosusega mitmes mõttes ebasoodsas olukorras, neil on näiteks puue, madal haridustase, sisserändaja taust või vaene perekeskkond.
3. Nad on suurema tõenäosusega regulaarselt ilma tööta või on nende tööhõive olnud nigel.

Peale ilmse ohu, et paljude noorte potentsiaal läheb NEET-seisundi tõttu raisku, võib NEET-noorte kõrge määr kaasa tuua ebasoodsaid tagajärgi ühiskonnale ja majandusele. Pikemaajalist NEET-seisundit seostatakse mitmesuguste inimese jaoks negatiivsete tagajärgedega, näiteks eraldatuse, ebatavalise ja alamakstud töö, kuritegevuse ning vaimse ja füüsilise tervise probleemidega. Negatiivsed tagajärjed ei ole üksnes inimese enda probleem. Arvestades et need negatiivsed tulemid lähevad ühiskonnale ja majandusele kalliks maksma, on NEET-noorte kõrge määr väljakutse ühiskonnale tervikuna.

NEET-noorte hind

Kui kõrged on need kulud ühiskonnale? Noori ja NEET-noori käsitleva Eurofoundi projekti osana püüdsime hinnata NEET-noorte majanduslikke ja ühiskondlikke kulusid. NEET-noorte tööturul eemalejäämisest tuleneva majanduskahju väljaarvutamine on keerukas ülesanne. Meie analüüsis hõlmas kuluraamistik kaht tüüpi kulusid: NEET-noorte puuduv panus ühiskonnaellu (s.o saamata jäänud sissetulekud ning maksmata maksud ja

Euroopa Liidu NEET-noorte määr, 2010



sotsiaalkindlustusmaksed) ning lisanduv sotsiaalabi, mida NEET-noored suurema tõenäosusega saavad. Meie hinnangut tuleks vaadelda väga konservatiivsena, kuna tervise, kuritegevuse ja sõltuvusainetega seotud lisakulud ei ole arvesse võetud.

Nendest eeldustest lähtudes on NEET-noorte tööturul eemalejäämisest tulenev kahju 26 liikmesriigi majandusele 2008. aastal hinnanguliselt 2,3 miljardit eurot nädalas ehk ligikaudu 119,2 miljardit eurot aastas, mis vastab kokku umbes ühele protsendile nende liikmesriikide SKPst. Kogukulud saab jagada kaheks: 110,4 miljardit eurot NEET-noorte puuduva panuse eest ühiskonnaellu (saamata jäänud sissetulekud) ning 8,8 miljardit eurot lisanduva sotsiaalabi eest. Riigiti on suurimad iga-aastased kulud Itaalia (25 miljardit eurot) ja Prantsusmaal (17 miljardit eurot). Protsendina SKPst on kõige kõrgemad kulud Iirimaal ja Bulgaarial (üle 2% SKPst), järgneb Itaalia (1,7%). Madalaimad on NEET-noortega seotud kulud seevastu Luksemburgis ja Saksamaal (vastavalt 0,3% ja 0,6% SKPst).

Radikaliseerumise oht

NEET-noortega seotud kulud ei ole üksnes majanduslikud. Poliitikakujundajad on väljendanud muret NEET-seisundi võimalike tagajärgede ja mõju pärast, mida see võib avaldada noorte osalusele demokraatias ja kodanikuühiskonnas. Peetakse ohtlikuks, et osa noori võib loobuda kodanikuühiskonnas osalemast. Meie analüüsi tulemused osutavad, et NEET-noored, eelkõige töötud noored, paistavad silma vähese usaldusega riigiasutuste vastu ning madalama poliitilise ja ühiskondliku aktiivsusega. Empiirilised andmed kinnitavad, et NEET-noored ning eelkõige noored töötud on suuremas võõrandumise ohus ning eemalduvad suurema tõenäosusega ühiskonnast. Sellest lähtudes tundub, et poliitikakujundajate mure NEET-seisundi sotsiaalsete järelmite pärast seoses demokraatias osalemisega on täiesti põhjendatud. Hiljutised näited noorte meeleavaldustest Ühendkuningriigis, Hispaanias ja Itaalias tõid probleemi kaalukuse ja selle rühma hooletussejätmise ohud päevavalgele. Äärmusparempoolsete liikumiste kasv Skandinaavia ja Mandri-Euroopa riikides, kus koolist väljalangenud noortega aktiivselt tegeldakse, kujutab endast veel üht tuleviku arengusuundumuste eest hoiatavat märguannet.

Massimiliano Mascherini ja Anja Meierkord

INTERVJU LUCA SCARPIELLOGA

„Tänapäeval räägitakse palju sellest, et noored peavad olema paindlikumad ning see lahendab nende tööpuuduse probleemid. See ei ole tõsi.”

Euroopa Noortefoorum töötab selle nimel, et suurendada noorte eurooplaste töövõimalusi ja parandada nende töötingimusi, ning seab eesmärgiks kindlustada nende sotsiaalne kaasatus ja autonoomia piisavate sotsiaaltagatistega keskkonnas, mis toetab nende tervist ja heaolu.

Eurofound rääkis Euroopa Noortefoorumi asepresidendi Luca Scarpielloga, et tutvuda foorumi seisukohtadega ning tööga noori puudutavates küsimustes, mis on poliitiliselt aktuaalsed kõigis Euroopa Liidu liikmesriikides.

Mis on praegu Euroopa noorte kõige suuremad sotsiaalsed murekohad?

Suurim ülesanne, mis Euroopa ees praegu seisab, on leida vahendid, et päästa valla kõigi aegade kõige kvalifitseerituma põlvkonna potentsiaal. See on tarkade meeste ja naiste põlvkond, kes on õppinud rohkem kui keegi teine, aga keda praegune majanduskliima takistab kõiki teadmisi kasutamast.

Peame Euroopas tegema üheskoos kõik, et lõhkuda sotsiaalse ja majandusliku usaldamatuse nõiaring, millega noored kokku puutuvad.

Esmajärjekorras on meil vaja luua noortele piisavalt töökohti. Minu arvates ei saa Euroopa keskenduda üksnes pakkumisele orienteeritud majanduslikele motivaatoritele.

Teiseks on meil vaja kindlustada, et üleminek haridusest tööellu oleks kõigi jaoks võimalikult tõhus. Piirid hariduse ja töö vahel muutuvad üha ähmasemaks ning me tahame tugevdada arusaama, et inimesed võiksid jätkata õpingute ajal töötamist ning töötamise ajal edasi õppida.



Meil on vaja tõsiselt tegeleda sunnitud haridus- ja karjäärivalikutega, mida tuleb sageli ette kõigis liikmesriikides, aga peamiselt Lõuna-Euroopas, kuna need mõjuvad inimeste enesehinnangule tõesti hävitavalt. Selles osas on noored ahela nõrgim lüli.

Kas teie arvates tegelevad Euroopa sotsiaalpoliitika kujundajad nende probleemidega konstruktiivselt?

Noorte töötus on Euroopa majandusliku sidususe jaoks väljatöötatud lahenduste üks komponent, aga mulle tundub, et sotsiaalpoliitika kujundajad praegu noorte töötusega ei tegele.

Kokkuvõttes peavad poliitikakujundajad mõistma, et põhiline on panustada nii raha kui ka kogemuste ja korraldustööga kogu Euroopa Liitu hõlmavatesse strateegiatesse, millega luuakse töökohti noortele töötajatele.

Tänapäeval räägitakse palju sellest, et noored peavad olema paindlikumad ning see lahendab nende tööpuuduse probleemid. See ei ole tõsi. Euroopa sotsiaalpoliitika kujundajad peavad oma mõtlemist muutma.

Poliitikakujundajatel on vaja Euroopas kokku leppida ja välja kuulutada kõikehõlmav kava ja kasvuvision ning

leida vahendid selle eesmärgi saavutamiseks. Seda on võimalik teha üksnes Euroopa Liidu tasandil koordineeritult koostööd tehes.

Poliitikakujundajad peaksid tegutsema kohe. Lõppude lõpuks saadi fiskaalkokkuleppega hakkama kahekümne päevaga. Miks me ei suuda jõuda sama kiiresti kokkuleppele Euroopa noorte olukorra lahendamises?

Kuidas saab teie organisatsioon aidata kogu Euroopa noori?

Me töötame kahel suunal: esiteks liikmesorganisatsioonide tasandil, kus juhime kohalike, piirkondlike ja riiklike rohujuure tasandi organisatsioonide konsortsiumi. Noorteorganisatsioonid teevad uute töökohtade loomiseks iga päev tohutult tööd, millest sageli ei räägita.

Teiseks töötame Euroopa Liidu tasandil, kus me üksnes ei esinda noorte häält selles osas, mida tuleb ära teha, vaid aitame ka lisada eesmärgi ja visiooni kõigisse algatustesse, mis mõjutavad noori inimesi Euroopas.

Me oleme veendunud, et Euroopa Liit on midagi enam kui institutsioonid, ning tahame, et muutusi algataksid ja juhiksid inimesed, mitte institutsioonid.

Palun tooge näiteid tööst, mida teete töötute noorte olukorra kergendamiseks?

Me töötame välja praktikantide õiguste hartat, mille eesmärk on luua raamistik kvaliteetsete praktikakogemuste toetamiseks ning vältida noorte takerdumist üleminekuetappi. Inimesed, kes on jäänud praktikandistaatusesse (omalaadne tööturu alamliik madala palga ja halbade töötingimustega), on süvenev probleem, millega me tahame tegelda.

Me oleme teinud ka ettepaneku seada sisse noortegarantii, mis on poliitiline meede kindlustamiseks, et ükski noor ei ole tööta, haridus- ja kutseõppevõimalusteta kauem kui neli kuud. Euroopa Noortefoorum usub, et noortegarantii võib olla tõhus ja ennetav vahend noorte ebaproportsionaalsest töötusest ülesaamiseks ning sotsiaalse kaasatuse suurendamiseks.

Kõigi meie ettepanekute keskmes on meetmed, millest on kasu kõigil osalistel. Seetõttu näeme praegu palju vaeva, et vaadata põhjalikult üle praegu kehtivad

lepingulised kokkulepped. Üle Euroopa on praegu üle 150 eri liiki lepingulisi kokkuleppeid, mis ei tee olukorda kellegi jaoks kergemaks. Me oleme näidanud, et neid on paljudes riikides edukalt lihtsustatud, arvestades samal ajal kõige ebakindlamate töökohtadega ning parandades ka praktikalepinguid.

Millised on noorte elukutse omandamise ja oskuste täiendamise võimalused Euroopa riikides? Kas on riike, mis tulevad toime teistest paremini?

Üks suurimaid vigu, mida Euroopa Liit praegu teeb, on lähtuda ametite ja oskuste sobitamisel üksnes majanduse perspektiivist. Me peame keskenduma inimestele, kes on võimelised ajakohastama oma oskusi kogu elu jooksul, ning oleme veendunud, et vaja on inimesi, kes otsustavad ise oma õpivalikute üle, mitte mingit ülalt-alla käsuliini.

Palju räägitakse noorte ja rände teemal: mis on teie sõnum ja eesmärk selles küsimuses?

On selge, et kriis on olukorda teravdanud, raskendades noorte liikuvust Euroopa tööturul. Meil on vaja julgustada poliitikakujundajaid avama piire innovatsiooni ja õpingute jaoks, kutsuma noori tulema ja jääma ning kindlustama, et noored pääsevad meie tööturgudele. Sedalaadi sotsiaalsete ja majanduslike eesmärkide ühitamine on ainuvõimalik kasvuretsept, see, mida Euroopa just praegu nii väga vajab.

Mis on teie organisatsiooni visioon ja eesmärgid keskpikas perspektiivis? Mida te tahate saavutada viie aasta jooksul?

Esmajärjekorras tahame, et Euroopa oleks viie aasta pärast alles. Praegu on suund negatiivne ning Euroopal on oht oma kasinusmeetmete all kokku variseda.

Viis aastat on pikk aeg, nii et keskenduksime pigem lähiperspektiivile.

Kuue kuu jooksul tahame ellu rakendada praktikantide õiguste harta, et anda noortele märku, et Euroopa hoolib neist ja nende kogemustest, mitte üksnes nende majanduslikust väärtusest.

Me tahame ka, et kiidetaks heaks meie noortegarantii süsteem ning Euroopa Liidu eelarve, mis toetab noorte kaasamist tööturule.

Meie ettepanekud ei ole ainult noorte, vaid ka Euroopa huvides, et jõuda tähtsate läbimurreteni kriisist väljumiseks. Lõppkokkuvõttes ei nõua noored palju, need kõik on lihtsad ja rakendamist väärt lahendused, mida me taotleme.

Intervjueeris Måns Mårtensson

Algatused noortele töökohtade loomiseks

NEET-seisundiga (mittetöötav, haridust ega kutset mitteomandav noor) kaasnevad tagajärjed ja kulud nõuavad uusi poliitilisi meetmeid. Vastuseks noorte jaoks üha negatiivsemale olukorrale tööturul on Euroopa Liidu liikmesriigid viimastel aastatel aktiivselt tegelnud selliste poliitiliste meetmete kavandamise ja rakendamise, mis suurendaksid noorte konkurentsivõimet ja osalust tööturul.

Et NEET-noored on äärmiselt mitmekesine rühm, mis koosneb erinevatest ja eri vajadustega alamrühmadest, on iga alamrühma tõhusaks kaasamiseks tööturule vaja erilaadset poliitilist sekkumist. Poliitilised meetmed võib rühmitada hariduslikeks, koolist tööle siirdumist hõlbustavateks ning tööalast konkurentsivõimet suurendavateks meetmeteks.

Tõhusa noorte tööhõivepoliitika esmane nurgakivi on kindlustada, et kõik noored suudavad omandada hariduse. Haridussüsteem, mis aitab igasuguse taustaga lastel saavutada oma täielikku potentsiaali, on elutähtis jätkuva majandusliku heaolu kindlustamiseks ning vähendab noorte tõrjutust tööturul. Koolist väljalangejate osatähtsuse vähendamine alla 10% on koguni üks viiest Euroopa 2020. aasta strateegia põhieesmärgist. Hariduspoliitikas võib seada eesmärgiks vältida riske, mis on seotud koolist väljalangemiseni viivate kumuleeruvate protsessidega, näiteks keskendudes konkreetsetele riskirühmadele (*Karjääri algus* Soomes) või konkreetsetele geograafilistele (ebasoodsatele)



piirkondadele (*Prioriteetne haridus* Prantsusmaal) või pakkudes alternatiivi olemasolevale tavaharidussüsteemile (*Kooli ja töö vaheldamine* Itaalias).

Ometi on alati noori, kes koolist varakult välja langevad. Need väljalangenud on puuduliku kvalifikatsiooni tõttu tööturul halvemuses. Noorte haridussüsteemi või kutseõppesse tagasitoomise algatused erinevad sõltuvalt toetuse tasemest, mida nende sihtrühmad vajavad. Näiteks raskemini kättesaadavatest ja haavatavamatest rühmadest pärit väljalangenute kooli või tööle naasmist ei saa tagant kiirustada, nii et projektides jäetakse aega esmalt nende personaalsete probleemide lahendamiseks (tootmiskoolid Austrias ja *Youthreach* Iirimaa).

Kui noored on hariduse omandanud, on äärmiselt oluline aidata neil tööd leida. Ebaõnnestunud või pikaleveninud tööle siirdumine võib mõjuda hirmutavalt ning kahjustada nende edasist karjääri ja tööhõive tulemusi. Noori toetatakse sel otsustava tähtsusega ajal eraldi meetmete abil, võimaldades neil teha teadlikke karjääriotsuseid või toetades töövõimaluste leidmist. Nii Soome kui ka Rootsi noortegarantiid kohustavad riiklikke tööhõiveametiteid pakkuma end töötsijana registreerinud noortele kindlaksmääratud aja jooksul individuaalsete vajaduste hindamist ning töökohta, õppimisvõimalust või muud aktiveerivat tegevust. Noortegarantiid mitte üksnes ei aita noortel teha teadlikumaid otsuseid ning tõsta pakutavate teenuste kvaliteeti ja kiirust, vaid soodustavad kiiret tegutsemist, et vältida noorte eemalejäämist. On ka meetmeid, mille eesmärk on reformida noortele osutatavaid teenuseid, koondades need ühte asutusse, et kõigi noorte vajadustega oleks võimalik tegelda ühes kohas (*Connexions* Inglismaal ja *Navigator Centres* Rootsis).

Tööturu vajadustele mittevastavad oskused, puuduv valdkonnaülene pädevus (pädevus, mida saab rakendada kontekstist sõltumata) või töökogemuse puudumine võivad takistada noortel inimestel sobiva ja püsiva töö leidmist. Noorte tööalase konkurentsivõime parandamise meetmed keskenduvad kas konkreetsete kutseoskuste andmisele



töökohapõhises õppes või üldise haridustaseme ja tööks ettevalmistavate oskuste parandamisele. Äärmiselt edukaks vahendiks noorte tööle siirdumise hõlbustamisel on osutunud praktikaskaemid. Austrias võeti kasutusele ettevõtete vahelised praktikakohad, et täita suur lünk praktikakohtade nõudmise ja pakkumise vahel ning luua turvavõrgustik neile, kes ei leia kohta konkreetse ettevõtte juures. Sellised praktikakohad võimaldavad noortel läbida terve praktika kutseõppekeskuses, saades samas töökogemuse eri tööandjate juures.

Noored võivad tööturule siirdudes kokku puutuda ka praktiliste ja logistiliste takistustega. Paljudes riikides on kasutusele võetud erinevaid stimuleid (nt maksusoodustused, toetused ja mittepalgaliste tööjõukulude kärped), et julgustada tööandjaid värbama või koolitama noori ja looma neile täiendavaid töökohti (Stardikaart Ungaris). Mõnes riigis on kasutusele võetud eraldi meetmed noorte ettevõtlikkuse ja füüsilisest isikust ettevõtjana töötamise edendamiseks, pakkudes eraldi teenuseid noortele, kes soovivad oma äri alustada. Selleks et kõrvaldada noorte tööhõive logistilised ja praktilised takistused, on peaaegu kõik riigid kasutusele võtnud ka geograafilise liikuvuse toetusi ja muid erimeetmeid, mille sihtrühm on erivajadustega noored või ebasoodsas olukorras või sisserändaja taustaga noored.

Euroopa Liidu liikmesriigid on kasutusele võtnud väga erinevaid kombineeritud meetmeid, et anda noortele tööturul nõutav õige pädevus ja oskused, luues neile samal ajal uusi ja paremaid võimalusi. Enamikus liikmesriikides on välja töötatud algatusi vastavalt NEET-noorte alamrühmade eriomadustele. Nende programmide tulemuslikkust ei ole aga veel hinnatud või ei ole hinnanguid veel avaldatud ning hindamist ei korraldata süstemaatiliselt. Meetmete tõhususe hindamine on äärmiselt oluline eelkõige kokkuhoiuajal, mil ressursside ökonoomsem kasutamine on esmatähtis.

**Lidia Salvatore ja
Massimiliano Mascherini**

Miks on noortele töötajatele tööelu kvaliteet tähtis?

Noored tunnevad end väsinuna tegevuse lõpetamisel, vanad aga alustamisel.

T. S. Eliot

Noorte ees seisvad katsumused ei ole uued ning neile on viimastel kümnenditel pidevalt tähelepanu pööratud. Kõige sagedamat käsitlemist leidnud teemade hulgas on suur tööpuudus, pikk ja sageli raske tööle siirdumine pärast kooli lõpetamist ning ajutiste töölepingute suurem tõenäosus.

Majandus- ja finantskriis on neid probleeme tõsiselt teravdanud ja nõnda ei ole üllatav, et noorte tööhõive ja tööpuudus on aruteluteemadena korduvalt üles kerkinud kardinaalselt erinevates kontekstides alates söögilauavestlustest kuni poliitilise otsustusprotsessini Euroopa Liidus.

Ei tohiks unustada, et tööealise elanikkonna noorim põlvkond on heterogeenne: ühed püüavad kindlustada esimest töökohta, teised püüavad leida uut töökohta ja kolmandad säilitada olemasolevat töökohta. Noorte töötajate võimalusi ja võimaluste parima ärakasutamise strateegiaid mõjutavad tugevalt majanduslikud. Noored on rahvastikurühm, keda majanduslangus, koondamised ning piiratud töövõimalused mõjutavad nende väheste kogemuste tõttu kõige tõenäolisemalt ja kõige enam. Seetõttu on noortel, eelkõige äsja tööturule jõudnud töötajatel oht kogeda pikaajalisi jälgi jätvaid mõjusid, mis

kaasnevad viivitustega esimese töökohta leidmisel ning kaua kestva töötusega.

Praegu on kesksed küsimused, kuidas luua töökohti, kuidas kindlustada, et noortel on nende töökohtade täitmiseks vajalikud oskused ning et nad leiavad oma oskustele vastava töö. Nendele küsimustele õigete vastuste leidmine on noorte töötuse probleemi lahendamisel otsustava tähtsusega.

Tööelu kvaliteeti tasub investeerida

Praeguse poliitilise debati keskmes on noorte tööpuudus, kuid samas tundub, et tähelepanuta on jäänud nende noorte naiste ja meeste töötajad, kellel on töökoht olemas. Sobivate meetmete ja strateegiatega väljatöötamine Euroopa Liidu edasise sotsiaalse ja majandusarengu toetamiseks nõuab aga, et kriisiaegadel pöörataks stabiilsusperioodidega võrreldavat pidevat tähelepanu kõigi töötajate, sh noorte tööelu kvaliteedile. Mida rohkem saab töö kvaliteet tähelepanu tööalase karjääri alguses ning kogu tööelu vältel, seda tõenäolisemalt saab ühiskond kasu inimeste kui töötajate ja ka kui kodanike panusest. Paika peab ka vastupidine – kui töö kvaliteet ei ole hea, mõjutab see lisaks tööelule ka inimeste tervist ja ühiskonda kaasatust.

Praeguse tööelu kvaliteet mõjutab inimese võimet täita mis tahes tasustatud või tasustamata ülesandeid tulevikus. See määrab, kui võrd on inimesed võimelised panustama oma kogukonna ja ühiskonna

kui terviku ellu kogu oma erialase või ühiskondliku tegevuse vältel hilisemates eluetappides.

Seetõttu ei ole küsimus üksnes töökohtade kvantiteedis ja sisus (vajaminevad oskused ja pädevus) või nende noorte toetamises, kellel on vaja tööd leida (nt aktiivne tööturupoliitika), vaid ka inimeste töötajad, kuna need mõjutavad meie aktiivse elu kvaliteeti ja kestust.

Mida näitab uuring?

Viienda Euroopa töötajate uuringu tulemused näitavad, et noorte (alla 25-aastaste) töötajate töötajate mõni aspekt erineb märgatavalt vanemate töötajate omadest. Mõningal määral on need erinevused põhjendatavad struktuuriliste teguritega. Alla 25-aastased töötajad on väiksema tõenäosusega omandanud kolmanda taseme hariduse. Suhteliselt suur osa töötab osalise tööajaga, sageli samal ajal õppides. Osalt seetõttu on noored töötajad tugevalt ülesindatud hulgi- ja jaekaubandussektoris; kui aga vaadelda üksnes täiskoormusega töötajaid, on ka nende hulgas noorte osatähtsus selles sektoris võrdlemisi suur. Noored täisajaga töötajad on pisut ülesindatud ka tervishoius ja tööstuses. Kutsealade lõikes on noored osa- või täisajaga töötamisest sõltumata ülesindatud teenindus- ja müügitöötajate, oskus- ja käsitöölise ning lihttöölise hulgas. Märgatavad vanuselised erinevused säilivad isegi riigi, sektori, kutseala, osa- või täisajaga ning kolmanda taseme hariduse olemasolu või puudumise järgi rühmitades.



Esiteks näitab töötingimuste uuring, et noorematel töötajatel on suurema tõenäosusega ajutised töölepingud ning äsjased uuringud osutavad, et see tõenäosus suureneb. Noored töötajad töötavad suurema tõenäosusega üldse ilma lepinguta. Samal ajal kui noorte töötajate kindlustunne oma töö suhtes on väiksem – nad arvavad vanematest töötajatest suurema tõenäosusega, et kaotavad järgmise kuue kuu jooksul töö –, tunduvad nad märksa optimistlikumad samaväärse töö leidmise suhtes. Nad on ka kindlamad, et praegune töö pakub karjääri võimalusi.

Kuigi noored töötajad töötavad väiksema tõenäosusega rohkem kui 48 tundi nädalas, teevad nad ka vanematest töötajatest väiksema tõenäosusega ületunde, nende tööaeg on märksa suurema tõenäosusega täielikult tööandja poolt määratud ega võimalda mingit paindlikkust.

Vähem oskusi, suuremad riskid

Vaadeldes noorte oskuste ja tööolü nõutavate oskuste vastavust noorte enda hinnangul, esineb oskuste mittevastavust noorte töötajate puhul vanematega võrreldes suurema tõenäosusega peamiselt seetõttu, et nad ise hindavad oma oskusi suurema tõenäosusega tööle mittevastavaks (vt joonis 1).

See ei ole õigupoolest üllatav, kuna neil on tõenäoliselt oma töös piiratud kogemused ning veel palju õppida.

Sellegipoolest tekitab see noorte töötajate tähelepanek küsimusi neile pakutava toe, s.o juhendamise ja kutseõppe kättesaadavuse ja kvaliteedi osas, mis aitaks vähendada lahknevust tööalaste nõudmiste ning noorte oskuste ja pädevuse vahel.

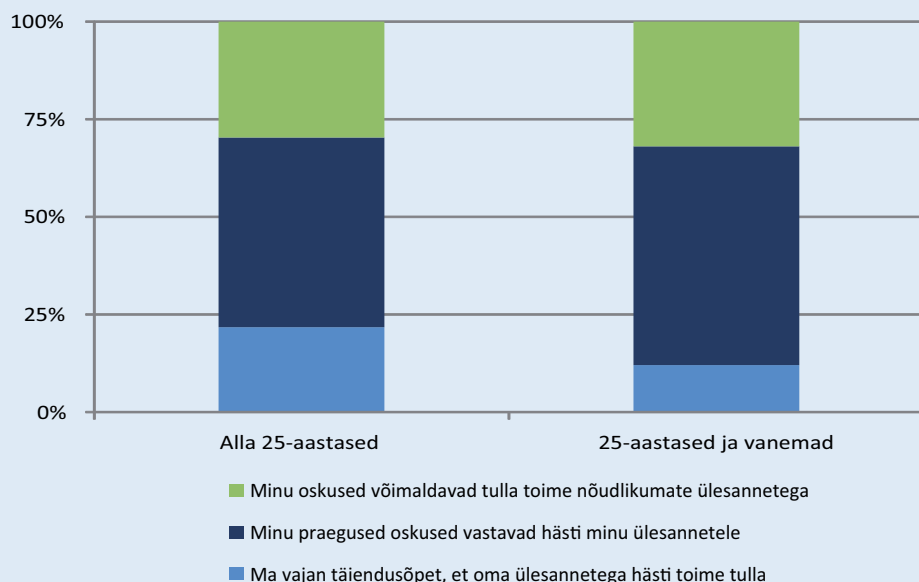
Noorte töötajate töökohti käsitlevates debattides kerkivad esile ka tööga seotud riskid. Noortel on vanematest töötajatest suurem tõenäosus puutuda kokku keskmisest suuremate füsioloogiliste, bioloogiliste, keemiliste ja keskkonnariskidega (nimetatakse ka füüsikalisteks riskideks). Noorte tööd iseloomustab veel suurem intensiivsus ja väiksem töö sõltumatus võrreldes vanemate töötajatega: tegurid, mis asetavad noored suuremasse tööstressi ohtu. Lisaks puutuvad noored töötajad vanematest suurema tõenäosusega kokku kahjustava sotsiaalse käitumisega, mis omakorda suurendab nende haavatavust psühhosotsiaalsete riskide suhtes.

Kõrget füüsikaliste ja psühhosotsiaalsete riskidega kokkupuute taset arvestades teeb murelikuks, et noored on vanematest töötajatest palju väiksema tõenäosusega hiljuti tõstatanud tööga seotud probleeme tööandja esindaja ees. Huvitaval kombel annavad noored, kes on kokku puutunud vaenuliku sotsiaalse käitumisega, vanemate töötajatega võrdse tõenäosusega teada, et nad on tõstatanud tööga seotud probleeme tööandja esindaja ees.

Arvestades toimuvate arutelude konteksti, käsitlevad praegu kaalutavad lahendused kriisi mõjude leevendamiseks noorte puhul, pigem praegu aktuaalset noorte tööpuuduse teematikat. Kui töö kvaliteet debattidest välja jätta, kaasneb sellega oht põlistada või isegi tekitada tööjõu ja sotsiaalse osalusega seotud probleeme ning see võib ühiskonnale tulevikus kulukaks minna, lükates otsuste vastuvõtmise järgmiste põlvkondade õlgadele. Peaksime küsima, kas on õige jätta tähelepanuta töötingimuste ja tööhoive kvaliteedi tähtsus tööelu esimestel aastatel?

Jorge Cabrita ja Gijs van Houten

Joonis 1: Nooremate ja vanemate töötajate oskuste vastavus tööle



Jätkusuutlik töökeskkond



Nooreks saamine võtab aega.

Pablo Picasso

Jätkusuutlik töökoht tähendab häid töötingimusi igas eas töötajate jaoks. Töökohta heaolu on alus, millele tugineb inimeste töökõlblikkus kogu teenistuskäigu jooksul ning pikem tööelu. Kui Euroopa Liit võtab tõsiselt Euroopa 2020. aasta strateegiaga sätestatud eesmärkide täitmist, tuleks töö ja tööhõive jätkusuutlikkus seada prioriteediks, sest see on kõrge tööhõivemäära saavutamise eeltingimus.

Tööl saadav kogemus ei ole kunagi neutraalne

Töö ja tööhõive võivad olla inimeste jaoks võimaluste ja majanduskasvu allikas. Töökoht aitab kaasa töötajate heaolule, parandab nende tervist, kujundab nende identiteeti, võimaldab neil arendada uusi oskusi, piiritleb nende tööväliselt elu ning aitab neil elatist teenida. Teisalt võib halva kvaliteediga töökoht kahjustada töötajate tervist, mõnikord isegi pöördumatult, ning piirata nende võimet teha tasustatud tööd. Töötuks jäädes ei tarvitse töötajad, kelle oskused on ajast maha jäänud, kergesti leida sama palgaga teist tööd. Praegust töökohtade loomise vähenemist arvestades ei tarvitse nad üldse tööd leida. Töötajad, kellel on hoolduskohustusi ja kes ei suuda korraldada lastehoidu või ülalpeetavate sugulaste hooldamist, lihtsalt ei saa tööl käia. Et ebasoodsad töötingimused iseloomustavad ebaproportsionaalselt sageli teatud rahvastikurühmi, ei ole see üksnes tööalase konkurentsivõime küsimus, vaid puudutab ka soolist võrdõiguslikkust, sotsiaalset õiglust ja kaasatust.

Töökohta abil töötajate heaolu kaitsmise tagamine on pikaajaline ülesanne. Kuid praegu, kus toimuvad muutused ja on majanduskriis, maailm on avatum ja paindlikum, ettevõtete ja töötajate strateegiad on ilmselt individuaalsemad ja vähem ettearvatavad, tuleb iga inimese tööelu alguses taas küsida, kuidas muuta töö jätkusuutlikumaks ja rahuldust pakkuvamaks.

Vastuse saamiseks tuleb mõista, millist rolli mängib töö inimese teenistuskäigus ja elus ning kuidas see mõjutab nende otsust ennetähtaegselt pensionile jääda või jätkata töötamist kuni pensionieani. See mõjutab ka võimet jätkata tööd isegi pensioniea saabudes. Viimase 20 aasta jooksul on Euroopa töötingimuste uuringuga seiratud töötajate heaolu suurendavaid tingimusi ning hinnatud töökohta jätkusuutlikkust. Uuringu sõnum on selge: töötingimuste parandamine on põhitähtsusega ning ulatuslikust töötingimuste parandamisest on kasu. Eriti noorte töötajate korral on tööelu heaks alguseks tähtis lünklike oskuste parandamine, juhendamine, kvalifikatsiooni tõstmine ning haridusest tööellu sujuv üleminek.

Töölaste nõudmiste tase ja sõltumatus mõjutab töötajate hinnangut, kui jätkusuutlikuks nad oma töökohta peavad: seda mõõdetakse nende veendumuse järgi, kas nad on võimelised tegema sama tööd 60-aastasena. Töötajad vähem pingelistes ametites (kus on nõudmised väiksemad ja otsustusõigust vähem) ning pingelisemates ametites (kus on nõudmised suuremad ja otsustusõigust rohkem) hindavad oma töö jätkusuutlikkust suuremaks. Sõltumatus soodustab selgelt heaolu, töö intensiivsus

aga kahandab seda. Füüsiliselt vähem nõudlikud töötingimused ning kolleegide ja juhtide tugev sotsiaalne toetus kaitsevad töötajate heaolu. Turvatunde puudumine seostub töökohta väiksema jätkusuutlikkusega. Töö- ja eraelu tasakaal on tähtis ning on positiivselt seotud töökohta jätkusuutlikkusega. Samuti on tähtis võimalus saada hõlpsalt vabu päevi ning teatav sõltumatus puhkuse võtmisel. Negatiivsel poolel on diskrimineerimise, vägivalla, kuritarvitamise, kiusamise või ahistamise kogemine, mille mõjud on heidutavad ning võivad viia enneaegse lahkumiseni tööturult.

Töösüste arendamisega ning töökorralduse muutmisega ja töökohal tehtavates parendustes osalemisega kaasneb tõenäoliselt kõrgem hinnang töökohta jätkusuutlikkusele.

See peaks olema hea uudis, sest sellised töötingimused on ühtlasi seotud ka kõrgema motivatsiooni, pühendumuse ja tööalase uuenduslikkusega.

Vastused küsimusele, kuidas jõuda jätkusuutliku teenistuskäiguni, võivad olla kohalikud, valdkondlikud, piirkondlikud ja riiklikud, samas kui riigi, tööandjate organisatsioonide ja ametiühingute vahelised arutelud võivad saada kasu Euroopa perspektiivist, mis ühelt poolt pakub võimaluse õppida kogemustest ja teiselt poolt poliitilisi vahendeid, mille abil seirata töö ja tööhõive kvaliteeti.

Agnès Parent-Thirion

Puuetega noorte aktiivse kaasamise poliitika: kus me oleme?

Noorte tööturule sisenemine ja tööturul püsimine on seotud paljude probleemidega, aga puuetega noorte jaoks on olukord veelgi keerulisem. Üks põhiehtudest on sotsiaalne tõrjutus, võimetus elust täielikult osa võtta, sotsiaalsüsteemist sõltuvaks muutumine selle asemel, et töötada ja valida oma tee.

Kui puue tekib varases eas, suurendab see märgatavalt püsiva tõrjutuse riski. Kuigi probleemiga on seotud mitmed tegurid, mis ei lase leida lihtsaid lahendusi, on Eurofoundi uuringuga välja selgitatud lähenemisviisid, mis loovad võimalusi paremaks kaasamiseks.

Uuring korraldati 11 riigis ning selles uuriti, kuidas aktiivse kaasamise poliitika ja programmid teenivad nende noorte huve, kes kannatavad kahekordselt ebasoodsa olukorra – töökogemuste puudumise ning tervisehäire või puude tõttu. Selline eriti ebasoodne olukord on selgelt näha, kui võrrelda tervisehäiretega noorte tööhõive taset noorte tööhõivega üldiselt – nende hõivatus on järjekindlalt madalam. Veelgi suuremat muret tekitab 25–34-aastaste noorte passiivsus, mis on tervisehäirete või puuetega noortel peaaegu 80% võrra suurem kui tervetel noortel, kusjuures liikmesriikide vahel on suuri erinevusi.

Kaasamise meetmed näivad olevat kõige sobivam poliitiline vahend võitluses noorte sotsiaalse tõrjutusega, kuna nendega käsitletakse probleemi mitmekülgset ning pannakse rõhku osutatavate tugiteenuste ühendamisele. Eurofoundi uuring osutab siiski, et analüüsitud 11 liikmesriigis on aktiivse kaasamise meetmed eri arendusfaasides.

2008. aastal võttis Euroopa Komisjon vastu soovitusel tööturult tõrjutud isikute aktiivse kaasamise kohta, edendades kõikehõlmavat strateegiat, mis tugineb kolmele sotsiaalpoliitika tugisambale: piisav sissetulekutoetus, tööturule kaasamine ja kvaliteetteenuste kättesaadavus. Nüüd on Euroopa Komisjonil kavas avaldada talituste töödokument, milles hinnatakse liikmesriikide saavutusi ajavahemikus alates soovitusel avaldamisest.

Aktiivse kaasamise meetmete lai spekter

Liikmesriik	Õigusaktid
Soome	Soome Sotsiaalkindlustusameti rehabilitatsioonihüvitiste ja rehabilitatsioonitoetuste hüvitiste seadus, 2005
	Puudetoetuste seadus, 2007
Prantsusmaa	Puuetega isikute seadus, 2005 (puuetega isikute võrdsete õiguste ja võimaluste, osaluse ja kodanikuõiguste seadus)
Iirimaa	Riiklik puuete strateegia, 2004
Portugal	Tööõnnetuste ja kutsehaiguste hüvitamise kava, sh kutsealane rehabilitatsioon ja reintegratsioon, 2009
	ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni ja lisaprotokollid ratifitseerimine, 2009
	Riiklik puuete strateegia 2011–2013, 2010
	Ennetuse, puuetega isikute habilitatsiooni, rehabilitatsiooni ja osaluse seadus, 2004
	Programmid
Saksamaa	Riiklik tegevuskava (<i>Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention</i> , NAP) 2010
Iirimaa	Aktiivse kaasamise katseprogramm
Portugal	Puuetega inimeste teabe- ja vahendusteenistus (SIM-PD)
Slovakkia	Riiklik programm puuetega inimeste elutingimuste arendamiseks kõigis eluvaldkondades

Hästi väljatöötatud aktiivse kaasamise strateegiad

Taanis ja Madalmaades on ametlikult tunnustatud vajadust komplekssete aktiivse kaasamise lahenduste järele ning uuring osutas, et tehtud on suuri jõupingutusi paindlikumate ja ühendatud reageerimisvõimaluste loomiseks.

Taanis kehtib poliitiline seisukoht, et kõik noored peaksid saama kasutada ühiskonna võimalusi ning võtta täieliku vastutuse endale sisuka elu kujundamise eest. Ebasoodsas olukorras noorte võimalusi ja isiklikku võimekust tuleb parandada varajase sekkumise ja abi tõhusama suunamisega.



Madalmaades tegelevad aktiivse kaasamise poliitikaga kolm riigiasutust: sotsiaal- ja tööministeerium, mis vastutab enamiku tervisehäiretega ja puuetega noorte sissetulekutoetuste ja kaasavate tööturumeetmetega seotud poliitikavaldkondade eest, ning tervishoiuministeerium ja haridusministeerium, mis vastutavad kõrgetasemeliste tervishoiuteenuste ja elukestva õppe eest.

Soomes oli aktiivse kaasamisega tegelemine poliitilisel tasandil vähem ilmne. Kaasamissüsteemis ühitatakse tööalane aktiveerimine, piisav sissetulek ja hästi väljaarendatud tugiteenuste kättesaadavus. Käimasoleva sotsiaaltagatiste reformi eesmärk on suurendada sissetulekutoetuse kasutamist

Hea tava näited:

Specialisterne (*Spetsialistid*)

Specialisterne on Taani ettevõtte, mis on rajanud oma tegevusmudeli sellele, et annab tööd autismispektri häirega (ASD) inimestele, kellel on probleeme tavaharidus- ja koolitussüsteemis õppimise ja tööl püsimisega. Ettevõtte värbab teadlikult autismispektri häirega põhitöötajad ning pakub oma klientidest ettevõtetele vabaturul äriteenuseid. On rida rutiinseid ülesandeid, mis sobivad autismiga inimese erioskustega (sh raamatupidamine, tarkvaraarendus ja kvaliteedikontroll). Ettevõtte on seisukohal, et autismispektri häire on seotud võimetega, mis on teatavates töösituatsioonides eriti väärtuslikud:

- võime pikaks ajaks keskenduda;
- võime keskenduda detailidele;
- võime tegeleda reeglita ülesannetega.

Specialisterne loodi erakapitali toel, uskudes kontseptsiooni piisavasse tugevusse vabaturul edukalt toime tulla. Et ettevõtte konsultandid pakuvad sama head või sageli paremat teenust kui konkurendid, saavad nad samasugust palka. Kontseptsiooni turundatakse nüüd kogu Taanis ja teistes riikides ning 40% ettevõtte töötajatest läheb avatud tööturule täispalgaliste IT-konsultantidena.

Ärimudeli aktiivse kaasamise element koosneb piisava sissetuleku kindlustamisest, töötajatele võimetele vastava töö andmisest ning vajaduse korral tugiteenuste ligipääsu pakkumisest. Ettevõtte annab tööd avatud tööturu tingimustes ning töötajate väljaõpe toimub vastavalt tavanõuetele.

motivaatorina kaasamisprotsessis. Paljud aktiivse kaasamise meetmed on üldised ega ole suunatud konkreetsele sotsiaalsele rühmale. Tööhõiveamet, kohalikud sotsiaaltalitused ja sotsiaalkindlustusamet pakuvad ühes asutuses eraldi teenuseid pikaajalistele töötutele ja neile, kes vajavad mitme eriala ekspertide tuge. Tööturutoetuse rahastamine on jagatud riigi ja kohalike omavalitsuste vahel, et motiveerida kohalikke omavalitsusi tööhõivet edendama. Suurenenud on tööturu vahemeetmete, näiteks ajutiste töökohtade toetuse ning marginaliseeritud isikutele töövõimalusi loovate sotsiaalsete ettevõtete kasutamine.

Hea tava näited:

Projekt „Vangrail”

Madalmaade sihtasutus Sterk in Werk juhib projekti „Vangrail” (Kaitsepiire), mis toetab koolist väljalangenute (alates 16. eluaastast) tööleisirdumist. Sihtasutuse kliendid on parandusõppekeskustes õppivad kuni mõõduka vaimse puudega noored. Kõigil neil on mõõduka vaimse häire tõttu käitumisprobleeme, sageli kaasnevad nendega autismispektri häired, hüperaktiivsus (ADHD) või psüühikahäired. Projekti „Vangrail” filosoofia järgi on kutseõppe ja avatud tööturul töötamise tulemuseks parem vaimne tervis. Programmi rahastab sotsiaalkindlustusamet UWV.

Projektiga liituvad noored osalevad kahetasandilises programmis, mis koosneb spetsialistide rühmade pakutavast intensiivsest personaalsest toetusest ühiskonnaelus osalemise, iseseisva elamise, vaimse tervise säilitamise, hariduse, kutseõppe ja tööhõive alal. Sterk in Werk on spetsialiseerunud kutseõppele ja tööhõive toetamisele. Reintegratsiooni ja parandusõppekeskuste spetsialistid teevad koostööd siirdeprogrammide kavandamisel ja kohandamisel vastavalt noorte vajadustele. Lisaks võtavad programmide kavandamisest osa UWV ametnikud; konsulteeritakse lapsevanematega ning noorega seotud tervishoiutöötajatega. Noore käitumis- ja suhtlusoskuste arengut igapäeva-, õppe- ja töökeskkonnas jälgitakse hoolikalt. Ühe valdkonna spetsialisti märgatud probleemidest teavitatakse kohe noorega tegeleva rühma teisi spetsialiste, nii et kõik on toimuvaga kursis ning saavad sekkuda enne teiste probleemide tekkimist.

Arengufaasis riigid

Mõnes riigis on aktiivse kaasamise kohustus poliitilisel tasandil selgelt fikseeritud, aga edasiminek eri sotsiaalpoliitika valdkondi ühendavate meetmete süsteemi käivitamise suunas on olnud suhteliselt aeglane. Selged viited aktiivsele kaasamisele olid poliitilisel tasandil nähtavad Iirimaal, Prantsusmaal ja Ühendkuningriigis, kuid kõigis kolmes riigis on probleeme poliitika tõhusa rakendamisega.

Mõnes riigis olid edusammud aktiivse kaasamise valdkondade vahel paremini koordineeritud ja ühendatud süsteemi suunas nähtavad, aga selgelt alfaasis. Selline olukord iseloomustas Saksamaad ja Portugali, kus ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioon oli suurema mõjuga kui aktiivse kaasamise kontseptsioon.

Hea tava näited:

Slovakkia puuetega inimeste koja ja IBMi projekt

Slovakkia põhiseadus annab kõigile õiguse vabalt valida elukutset ja õpivõimalusi. Paljud tervisehäirete ja puuetega noored suudavad ja tahavad töötada avatud tööturu tingimustes. Ettevõtted võivad soovida neid tööle võtta, kuid nad ei tea, kuidas neid leida, ning sageli jääb noortel puudu enesekindlusest, et kandideerida tööle avatud tööturul tegutsevatesse ettevõtetesse. Üks näide selliste takistuste ületamisest on koostöö vabaühenduste ja „tiigrite” – juhtivate IT-sektori ettevõtete vahel. Vabaühendused värbavad puuetega inimesi vastavalt ettevõtte nõudmistele. Nad õpetatakse välja nende vajadustest lähtuvalt ning valmistatakse ette tööks ettevõttes. Selline koostöö aitab suurendada puuetega noorte eduvõimalusi avatud tööturul. Koostöö Slovakkia puuetega inimeste koja ja IT-ettevõtte IBM vahel on toiminud mitu aastat. Heade tulemuste tõttu on IBMil kavas viia sama projekt ellu teistes riikides. 2010. aastal kasutas Slovakkia puuetega inimeste koda sama mudelit koostööks teise IT-valdkonna ettevõttega.

IBM tutvustab puuetega inimeste kojale, mis nõudmisi nad võimalikele puuetega töötajatele esitavad. Koda otsib kandidaate oma liikmesorganisatsioonide, ülikoolide, keskkoolide ning tööhõive-, sotsiaal- ja pereametite kaudu. Huvitatud kandidaadid saavad kojale oma CV. Puuetega inimeste koja ja IBMi esindajad valivad seejärel välja sobivad kandidaadid ning kutsuvad nad intervjuule. Pärast intervjuud võivad valitud kandidaadid alustada väljaõpet. Kursustel arendatakse tulevaste töötajate infotehnoloogia, inglise keele ja suhtlusoskusi ning korraldatakse neile suhtlus- ja eneseisestlustreeninguid.

Vähem arenenud aktiivne kaasamine

Oli ka riike, kus aktiivse kaasamise põhimõtteid oli poliitikast või praktilisest tegevusest raske leida. Vähe andmeid leidis selle kohta, et Poola oleks omaks võtnud aktiivse kaasamise põhimõtteid. Slovakkia üldises õigussüsteemis on üksnes mõned tervisehäirete või puuetega noorte aktiivset kaasamist käsitlevad sätted. Slovakkia aktiivse kaasamise kontekst on määratletud eraldi valdkondade poliitikas ning valdkondadevahelised seosed on piiratud. Hispaanias on poliitika arengut tugevalt mõjutanud puuetega inimesi esindavad vabaihendused, aga puuduvad konkreetsete viited aktiivsele kaasamisele.

Programmide ja poliitika integreeritud rakendamine

Analüüsiti riikide aruandeid, et saada teavet, kuidas seatakse õigusaktide, poliitika ja programmide kavandamisel eesmärgiks tegevuste kooskõlastamine ja integreerimine. Analüüs hõlmas õigusakte ja programme, mis olid suunatud puuetega inimestele või üldisemalt noortele, mitte üksnes tervisehäiretega või puuetega noortele. Põhitähelepanu oli aktiivse kaasamise aspektidel, mida konkreetsete õigusaktide või programmide raames kõige sagedamini käsitleti.

Anna Ludwinek

Noorte liikuvus: probleemid ja väljavaated

Üks Euroopas jätkuva maanduskriisi tagajärge on see, et ränne ja töajõu liikuvus on muutunud üha aktuaalsemaks. Riikides, kus tööpuudus on märgatavalt suurenenud, peetakse riigist lahkumist töö leidmisel põhjendatud ja mõnikord vajalikuks sammuks.

Noored on üldjuhul teistest vanuserühmadest liikuvamad. See on alati olnud nii Euroopa Liidu sise liikuvuse puhul. Alates kahest viimasest laienemisvoorust 2004. ja 2007. aastal on noorte liikuvuse ulatus veelgi selgemalt avaldunud: 2010. aastal oli 70% esimese laienemisvoorust riikidest pärit tööealistest sisserändajatest alla 35-aastased. 2011. aasta Eurobaromeetri noorteuuringu küsimus noorte liikuvusplaanide kohta kinnitas seda suundumust. Uuring osutas, et mõlema laienemisvoorust Kesk- ja Ida-Euroopa riikide noored töötaksid mõnes teises Euroopa Liidu liikmesriigis meelsamini kui kogu Euroopa Liidu noored keskmiselt.

Kui välismaal töötamise võimalused buumijärgsetes majandustes (nt Hispaania või Iirimaa) kaovad ning tööväljavaated päritolumaal paranevad, naaseb üha rohkem töötajaid kodumaale. Tagasirännet käsitlev Eurofoundi uuringuprojekt toob esile, et võrreldes mitteliikva rahvastikosaga on noored ülesindatud ka tagasitulijate hulgas – see on teine, kaudsem viide nende tähtsusele liikuvuses üldiselt. Kodumaalt lahkuvad töötajad on enamasti kahekümnendates eluaastates; tagasitulijad on samas keskmiselt mõnevõrra vanemad. Eurostati andmete kohaselt oli kodumaale naasvate kodanike mediaanvanus 2008. aastal mitmes liikmesriigis üle 30 aasta. Eurofoundi uuring kinnitas seda suundumust valitud Kesk- ja Ida-Euroopa liikmesriikides (Ungari, Läti, Poola ja Rumeenia). Ungaris olid pooled ajavahemikul 2008–2010 riiki naasnutest vanuses 30–45 aastat. Sama suundumust võis täheldada Hispaaniast tagasi tulnud rumeenlaste puhul. Kuigi



Lätis oli enamik (kaks kolmandikku) tagasitulnutest alla 35-aastased, oli vanemate osatähtsus sellegipoolest märkimisväärne. Poolasse tagasitulnud tunduvad olevat nooremad; ülekaalus on alla 30-aastased. Asjaolu, et enamik tagasitulijaid on vanemad, on mõistetav, kuna enamik neist on enne kodumaale naasmist olnud välismaal mõnda aega (meie uuringus määratleti tagasitulijatena neid, kes olid veetnud välismaal vähemalt ühe aasta).

Teine küsimus, mida oma uuringus vaatlesime, käsitles seda, millist oskusteavet tagasitulijad välismaal omandasid ning mil määral neil oli võimalik seda pärast naasmist kodumaa tööturul kasutada. Tulemused osutasid, et tervikuna kõrge kvalifikatsiooniga tagasitulijate kogemust väärtustati, samal ajal kui tagasi tulnud madala kvalifikatsiooniga töötajate puhul see nii ei olnud. Põhjus võib olla viimaste välismaal omandatud oskusteabe puudulikkuses. Näiteks kui töö ei vastanud nende kvalifikatsioonile, mis sageli juhtub noorte liikuvate töötajatega, võib neil olla raske integreeruda naastes kodumaa tööturule, eriti kui neil puudub varasem töökogemus kodumaal või kui nad ei ole kunagi varem töötanud oma kvalifikatsioonile vastaval töökohal. See on seotud teise tähtsa teemaga, mida Eurofoundil on plaanis tulevikus uurida: kui palju võib töajõu liikuvus hõlbustada koolist tööle siirdumise keerukat protsessi. Meie uuring (avaldatud juulis 2012) osutab, et töajõu vaba liikumise pakutavad uued võimalused võivad muuta töösiirdumise sujuvamaks kõrge kvalifikatsiooniga noorte jaoks, kuid madala või isegi keskmise kvalifikatsiooniga noored võivad ka sel juhul raskustesse sattuda.

Klára Fóti

Noorte tööhõive kriis



Noorte tööpuudus jääb üheks kõige pakilisemaks probleemiks, mis Euroopa Liidu poliitikakujundajate ees seisab. Mõnes ELi liikmesriigis, näiteks Küprosel, Kreekas, Iirimaa ja Hispaanias, on noorte tööpuudus taas jõudnud 1970. aastate kõrgseisuni, muutudes kiiresti mureks, mis painab terveid perekondi.

Kaks kolmandikku liikmesriike on Eurostati andmetel teada andnud ulatuslikust noorte tööpuudusest, mis ületab 20%. Kuues liikmesriigis on töötuse määr 10% ja 20% vahel. Ülejäänud 13 liikmesriigis on noori töötuid 20% kuni 30% ning viies riigis üle 30% (Kreeka, Iirimaa, Portugal, Slovakkia ja Hispaania). Ainult kolmes liikmesriigis on noorte tööpuudus alla 10% (Austria, Madalmaad ja Saksamaa). Need andmed käsitlevad noori, kes on määratletud 16–24-aastaste vanuserühmana; eraldi saab välja tuua veel suurema vanuserühma – 16–30-aastaste – probleemi ning see suurem rühm on mitme Euroopa Liidu algatuse sihtrühmaks näiteks Hispaanias ja Küprosel.

Noorte ja olemasolevate töökohtade kokkuvõime on jätkuvalt probleemne igal pool. Isegi riikides, kus tööpuudus on madal, on noorte töötute protsendimäär peaaegu alati kaks korda suurem töötute kogumäärast. Euroopa Liit püüab suurendada noorte töötajate võimalusi saada haridust, väljaõpet ja töökogemusi ning toetab nende koolist tööle siirdumist. EL püüab ka vähendada koolist väljalangejate määrat. Viimane on tõsine

ülesanne; Euroopa Liit jääb Ameerika Ühendriikidele ja Jaapanile varajase koolist väljalangevuse ennetamisel alla. Traditsioonilistele meetmetele, nagu praktikavõimaluste pakkumine, lisanduvad Euroopa Liidu algatused, näiteks juhtalgatus „Noorte liikuvus“, mis kõrvaldavad liikuvustakistusi, hõlbustavad vabade töökohtade leidmist ning toetavad noortele ettevõtjatele suunatud meetmeid. Üheskoos neid meetmeid rakendades täiendatakse ELi üksikliikmesriikide kohapealset tegevust.

Riikide algatused

Liikmesriigid on töötusega võitlemiseks välja töötanud palju meetmeid, mis lähtuvad riigis valitsevatest tingimustest ning üldiselt täiendavad olemasolevaid. Iirimaa näiteks võeti kasutusele riiklik praktikasüsteem, mille raames pakutakse 5000 töökogemuse omandamise kohta era-, avalikus ja vabatahtlikus sektoris. See ajaliste piirangutega süsteem võimaldab saada praktikakoha kuueks kuni üheksaks kuuks ning lisaks tavapärastele sotsiaaltoetustele makstakse sel puhul 50 eurot täiendavat toetust nädalas. Algatuse sihtrühmaks on noored, kes ei tööta, ei omanda haridust ega elukutset (NEET-noored), ning et nende hulk kasvab, on töötajate arv endiselt ähvardav probleem. Hispaanias innustab valitsus töötajaid töökohti säilitama, vähendades iga-aastaseid sotsiaalkindlustusmaksid. Töötajatele pakutakse igakuist 400-eurost lisatoetust, et aidata neil ümberõppevõimalusi kasutades ümber kvalifitseeruda, kuid lisatoetuse võimalus

on piiratud kuue kuuga. Kreekas mõjutasid kriisimeetmed tõsiselt kehtivaid kollektiivlepinguid, mis omakorda on avaldanud mõju noortele töötajatele. Kriisiaja esimese tsükli ettekirjutuste kohaselt on töötajatel nüüd lubatud võtta noori töötajaid tööle varasemast madalama palgaga. Alla 25-aastastele võivad töötajad maksta 80% riiklikust miinimumpalgast ning 15–18-aastaste puhul on see määr 70%. Ühendkuningriigi külmutas hiljuti 16–20-aastaste töötajate miinimumpalgad, et edendada selle vanuserühma tööhõivet. Ametiühingud on otsust kritiseerinud, pidades seda rõhuvaks, kuid töötajad on otsust tervitanud.

Osa Euroopa Liidu riike on keskendunud noortele mõeldud väljaõppe- ja praktikavõimalustele. Itaalias on üheks praktiliseks algatuseks viimase kohustusliku kooliaasta asendamine tööpraktikaga, mis mõnevõrra vanamoelisel viisil toetab siirdumist tööturule. See võimaldab maksta noorele praktikatasu, mis on osa täiskasvanu palgamäärast, ning nõuab range proportsiooni säilitamist täistööajaga töötajate ning praktikantide vahel. Itaalia on kasutanud Euroopa Sotsiaalfondi uute praktikakohtade loomiseks. Sotsiaalpartnerid, eriti ametiühingud, on meetmeid laialdaselt toetanud, kuna paljusid nende ettepanekuid on vastuvõetud meetmetes arvestatud.

Küprosel on noorte tööpuudus Euroopa Liidu mõistes suhteliselt madal. Ometi on see kõrgeim alates 1974. aastast. Valitsus

kasutab sotsiaalpartnereid kaasates alla 29-aastaste tööturule naasmise edendamiseks riiklikke toetusi. Need moodustavad 60–65% palgast ning eritählepanu pööratakse raske hoobi saanud ehitussektorile.

Teistes liikmesriikides on oma probleemid. Poolas on püsiv probleem noorte „rämpstö“ (töö ajutiste lepingute või tööseadustele mittevastavate lepingute alusel). Ungaris ähvardab väljaränne majandust riigi haridusse ja kutseõppesse tehtud investeeringute tõhusa ekspordi kaudu, mis tekitab riigile märkimisväärseid kulusid. Enam kui 3000 arsti on Ungarist praeguseks lahkunud; ametiühingute sõnutsi makstakse neile kodumaal palka, mis „jäab alla võrdluses kiirtoidukettide töötajate palkadega“. Ka töötingimusi peetakse halvaks. Seetõttu makstakse 344 eurot palgalisa noortele arstidele, kes kohustuvad jääma kodumaale ja töötama seal 10 aastat pärast ülikooli lõpetamist.

Camilla Galli da Bino

- Bell, D., Blanchflower, D.G. (2011), Young people and the Great Recession, *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2), 241–267.
- Cedefop, ETF, EU-OSHA, Eurofound (2011), *Koostöö noorte tööhõive nimel: hariduse andmisest töökoha leidmiseni – globaalne ülesanne*, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg.
- Clifton, J. (2011), *The coming jobs war*, Gallup Press, New York.
- Dieckhoff, M. (2011), The effect of unemployment on subsequent job quality in Europe: A comparative study of four countries, *Acta Sociologica*, 54(3), 233–249.
- Eurofound (2012), *Tervisehäirete või puuetega noorte aktiivne kaasamine*, kommenteeritud kokkuvõte, Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2011), *Noorte töötajate abistamine majanduskriisi ajal: tööturu osapoolte ja avaliku sektori asutuste panus*, EIRO võrdleva analüüsi aruanne, Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2011), *Youth and work*, Foundation Findings, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Hurley, J., Mandl, I., Eurofound (2011), *Public instruments to support restructuring in Europe*, ERM report 2011, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Hurley, J., Storrie, D., Jungblut, J. (2011), *Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- ILO (2012), *Global employment trends for youth 2012*, International Labour Organization, Geneva.
- Mascherini, M. (2012), *Young people and NEETs in Europe: First findings*, Eurofound, Dublin.
- Mascherini, M. (2012), *Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden*, Eurofound, Dublin.
- MacDonald, R. (2012), Youth transitions, unemployment and underemployment: Plus ça change, plus c'est la même chose?, *Journal of Sociology*, 47(4), 427–444.
- Martin J. (2011), Unfinished business: Investing in youth, *OECD Employment Outlook 2011*, OECD Publishing, Paris.
- Mikulic, B., Sándor, E., Leoncikas, T. (2012), *Experiencing the economic crisis in the EU: Changes in living standards, deprivation and trust*, Eurofound, Dublin.
- Nielsen, M.L. (2012), Adapting the normal: Examining relations between youth, risk and accidents at work, *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(2), 71–85.
- Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., van Houten, G., Lyly-Yrjänäinen, M., Biletta, I., Cabrita, J., Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg.
- OECD (2012), *OECD employment outlook 2012*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2012), 'Under shock: How to spread macroeconomic risks more fairly in', *Economic policy reforms 2012: Going for growth*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2010), *Off to a good start? Jobs for youth*, OECD Publishing, Paris.
- Reeskens, T., Oorschot, W. (2012), Those who are in the gutter look at the stars? Explaining perceptions of labour market opportunities among European young adults, *Work, Employment & Society*, 26(3), 379–395.
- Scarpetta, S., Sonnet, A., Manfredi, T. (2010), Rising youth unemployment during the crisis: How to prevent negative long-term consequences on a generation?, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 106, OECD Publishing, Paris.
- Wynne, R., McAnaney, D. (2010), *Active inclusion of young people with disabilities or health problems: Background paper*, Eurofound, Dublin.

Jan Vandamme

www.eurofound.europa.eu

Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond on Euroopa Liidu kolmepoolne asutus, mille ülesanne on pakkuda peamistele sotsiaalpoliitika kujundajatele võrdlevate uuringute põhjal uuringuandmeid, teavet ja nõuandeid. Eurofound loodi 1975. aastal nõukogu 26. mai 1975. aasta määrusega (EMÜ) nr 1365/75.