

Noorte sotsiaalse tõrjutuse projekti raport nr 2

TÕRJUTUSRISKI MAANDAMINE TÖÖ JA ÕPPIMISEGA: TEENINDUSSEKTORI ALGAJA TÖÖTAJA NÄIDE

RASI toimetised nr. 17

RASI

TALLINNA ÜLIKOOL

Uurimisrühm koosseisus Maaris Raudsepp, Triin Roosalu, Marge Unt, Ilona-
Evelyn Rannala, Raili Nugin, Margarita Kazjulja, Marti Taru

Veebruar 2022



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks



HARIDUS- JA
TEADUSMINISTEERIUM



HARIDUS- JA NOORTEAMET

Rahvusvaheliste Sotsiaaluuringute Keskus (RASI) on Tallinna Ülikooli Ühiskonnateaduste Instituudi sotsiaalteaduslik interdistsiplinaarne teadus- ja arenduskeskus, mis teostab teadusprojekte. RASI teadurid on tegevad ekspertidena ühiskonnaelu analüüsimisel ja kujundamisel. TLÜ RASI uurimisteemad hõlmavad ühiskondliku ebavõrdsuse (või ka kihistumise) erinevaid tahke – sugu, rahvus, vanus, põlvkond, haridus, ametipositsioon. Viimastel aastatel on hakatud suurt tähelepanu pöörama elukestva õppe problemaatikale kui eluteed kujundavale ja sotsiaalset sidusust Eestis ning laiemalt kogu Euroopa Liidus tagavale tegurile. Teine uuem temaatika osakonna uurimistöös on seotud aktiivse vananemise küsimustega.

Aruanne on valminud projekti „Noorte sotsiaalne tõrjutus“ raames, mille tegevusi rahastatakse haridus- ja teadusministri kinnitatud ning Haridus- ja Noorteameti poolt elluviidava Euroopa Sotsiaalfondist kaasrahastatud programmi „Tõrjutusriskis noorte kaasamine ja noorte tööhõivevalmiduse parandamine“ tegevuse 6.4 „Teadmiste suurendamine noortest ja noortele suunatud tegevuste mõjust“ vahenditest.

Vaata ka teisi projekti raames valminud aruandeid:

- [Noorte palgavaesus Eestis 2007-2020](#)
- [Tõrjutusriskide maandamine töö ja õppimisega: teenindussektori algaja töötaja näide](#)
- [Noorte tõrjutusriskide maandamine töökohal: tööandja võimalused teenindussektori näitel](#)
- [Kõrvale jäänud noor kui kohaliku tasandi väljakutse: noortega töötava spetsialisti vaade](#)
- [Noorte tõrjutusriskide lood: persoonad ja vinjetid](#)
- [TASK-U: Noorte mitmetasandilise sotsiaalse kaasatuse dünaamiline mudel](#)

Raudsepp, M., Roosalu, T., Unt, M., Rannala, I.-E., Nugin, R., Taru, M., & Kazjulja, M. (2022). *Tõrjutusriskide maandamine töö ja õppimisega: teenindussektori algaja töötaja näide*. RASI toimetised nr 17. Tallinna Ülikool. <https://www.tlu.ee/yti/teadusrahvusvaheliste-sotsiaaluuringute-keskus/repositoorium>

ISSN 2613-733X

ISBN 978-9949-29-608-8 (pdf)

Kontaktandmed

Rahvusvaheliste sotsiaaluuringute keskus

Uus-Sadama 5, 10120 Tallinn

Koduleht: <http://www.tlu.ee/rasi>

Telefon: 619 9860

E-post: راسي@tlu.ee

RASI sotsiaalmeedias

Twitter https://twitter.com/rasi_iiss

Facebook <https://www.facebook.com/TLURASI/>

Autorid tänavad kõiki uuringusse panustajaid, meie eriline tänu kuulub intervjueeritud noortele. Suur aitäh Epp Reiskale projekti korraldusliku poole ohjamise ja raporti vormistamise eest! Suur tänu sisukate ja tagasiside eest, Liisi Noode, Martti Martinson ja Reelika Pirk!

Sisukord

Sissejuhatus	4
Õppimis- ja arenguvõimaluste keskne roll noore sotsiaalse tõrjutuse ennetamisel	5
Juhtumite analüüs: noored, riskid ja toimetulek	10
Noorte agentsus oluliste eluvalikute tegemisel	12
Agentsus ja tööellu sisenemise mustrid	14
Töötamine ja töökohal õppimise protsess noorte pilgu läbi	14
A. Ajutine abiline: piiratud agentsusega noor, agentne organisatsioon	14
B. Hüppelaud: agentne noor ja piiratud agentsusega organisatsioon	15
C. Karjäärirada: agentne noor ja karjäär agentses organisatsioonis	15
D. Kui töö ei ole kesksel kohal: agentne noor, piiratud agentsusega organisatsioon	15
E. Sunnitud olukord: agentsusest ilma jäänud noor, agentne organisatsioon	16
Õppimine töökohal, oskuste kujunemine, inimkapitali areng	17
Kokkuvõtvad märkmed algajate töötajate sotsiaalse tõrjutuse riskide kohta	19
Viidatud allikad	22
LISA 1. Intervjueeritud noorte tööellu sisenemine	25

Sissejuhatus

Siinne analüüs käsitleb sotsiaalse tõrjutuse riski vähendamise võimalusi tööturule lülitunud ja aktiivselt seal osalevate noorte vaatenurgast, vaadeldes **haridusest ja õppimisest eemalolekut ning tööelust kõrvale jäämist** kui võimalikku **tõrjutusriski päästikut** või kui olukorda, mis potentsiaalselt panustab halvemuse kuhjumisele üle elukaare. Uuringu lähtekohaks on sotsiaalse tõrjutuse dünaamiline käsitlusele tuginev mitmedimensiooniline mudel (Raport 6, Roosalu et al. 2022), mille kohaselt ei ole **sotsiaalne eemalejäämine indiviidi omadus, vaid keskkonnategurite mõjul esineda võiv olukord, mida on võimalik keskkonnateguritesse institutsionaalse sekkumise toel ennetada või tasakaalustada, pidades silmas ja edendades noorte agentsust, tähendusliku sotsiaalse osalemise võimalusi ning õppimise ja arengu võimalusi**. Analüüs on osa noorte sotsiaalse tõrjutuse projektist¹, mille eesmärk on kaardistada ja mõista asutustes ja asutustevahelises koostöös toimuvaid protsesse, et määratleda teenuste korraldamise protsesside ja süsteemide arenduseks vajalike meetmete ja tegevuste kogumit, võttes arvesse ka noorte endi vaade ja tõrjutusriskis noorte toimetulekustrateegiad. Projektis mõtestame tõrjutusriski kui protsessi, mitte kui staatilist olukorda või tulemust. Dünaamilise käsitluse järgi on oluline arvestada, et igapäev esineb võimalus selliste tegurite kombinatsiooni kujunemiseks, mille mõjul ta jääb sotsiaalses mõttes ühiskonnaelust kõrvale. Selliste riskiteguritega toimetulek sõltub nii individuaalsetest ressursidest kui nende toimimist võimendavatest või asendavatest keskkonna või kogukonna tasandi ressursidest. Sotsiaalse tõrjutuse risk on mitmetahuline fenomen ja ei seostu ainult tööturult- ja hariduselust väljas olemisega. Ja ka vastupidi, haridusest- ja tööelust eemalolek ei tähista automaatselt sotsiaalse tõrjutuse riski. Ka siinne analüüs ei eelda lihtsat ja põhjuslikku seost tõrjutusriski töötuse, haridusest eemaloleku ning vaesuse ja nõrga sotsiaalse integreerituse vahel, defineerides **tugevas tõrjutusriskis noortena kõiki, kes on samaaegselt vaesusriskis ja nõrgalt sotsiaalselt integreeritud**. Ka palgavaesuses noored² võivad olla majanduslikus mõttes tõrjutusriskis, kuigi nad töötavad ja seepärast võidakse neid käsitleda sotsiaalselt kaasatuna. Raporti keskne eesmärk ongi töötee alguses olevate noorte töötajate töö- ja haridusteed ning nende võimalusi töökohas õppida analüüsides avada noorte agentsust töötee kujundamisel, kirjeldada seda mõjutavaid asjaolusid ning kaardistada, millised keskkonnategurid omavad selles protsessis otsustavat tähtsust. Sellise teadmise najal pakume välja ettepanekuid, kuidas võimalikke riske keskkonnategurite toel ennetada. Noorte töötee algust käsitlevad intervjuud koguti rahvusvahelises uurimisprojektis³ enne Covid-19 kriisi, ent nende intervjuude alusel ei ole seni ilmunud eraldi Eesti-keskset analüüsi. Sestap keskendus siinse uuringu raames tehtud teisene analüüs eelkõige noorte töökogemustele ja haridusteele, mitteformaalsele õppimisele töötamise käigus ning agentsusele oluliste eluvalikute tegemisel. Toome analüüsis välja erineva taustaga noorte kogemused ning vaated oma tee otsingutele erielusfäärides, üleminekuviisidele õpingutelt tööle, olulistele mõjuritele töökeskkonnaga kohanemisel ja selle õpipotentsiaali kasutamisel. Soovituste osas pakume välja noorte agentsuse toetamise võtteid ning toome näiteid keskkonnatingimustest, mille abil tõrjutusriski ilmnemist ennetada või seda vähendada.

¹ <https://www.etis.ee/Portal/Projects/Display/b04533d2-091f-4aa5-b75a-9e5c4a160c5b>

² Palgavaesuse ulatusest ja riskiteguritest annab ülevaate projekti raport 1 (Kazjulja, Taru & Unt, 2022).

³ Horisont 2020 rahastatud uurimisprojekt Encouraging Lifelong Learning for an Inclusive and Vibrant Europe (ENLIVEN) (2016-2019)

Õppimis- ja arenguvõimaluste keskne roll noore sotsiaalse tõrjutuse ennetamisel

Sotsiaalse tõrjutuse ennetamiseks tuleb toetada **noore 1) eneseusaldust ja agentsust, 2) sotsiaalse osaluse positiivsete kogemuste ning 3) tööalaste teadmiste-oskuste kasvu**. Kõige sagedamini on kasutatud sotsiaalse tõrjutuse riski näitajana NEET staatus (lühend inglise keelest, tähendus: ei ole tööl, hariduses ega väljaõppel). See osutab, et õppimine ja töötamine võivad olla sotsiaalse kaasatuse viisid ja nii üks kui teine aitavad ennetada sotsiaalset tõrjutust. Eestis on NEET staatuses noorte osakaal ehk mitteõppivate ja -töötavate noorte osatähtsus 15–26-aastaste hulgas aastaks 2019 langenud kuni 7,6%, kuid 2020. aastal tõusnud 10% juurde.⁴

NEET staatuses noori on poliitikakujundamise hõlbustamiseks tihti vaadeldud kolme suurema grupina, eristades nn püsivaid ehk tuum-NEET staatuses noori, kõikuva staatuses ehk ebakindlaid NEET staatuses noori ja üleminekulisi NEET staatuses noori (ik *core, floating, transitional NEETs*)⁵. Esimene grupp on pikemat aega (enam kui kuus kuud) väljaspool tööd või õpinguid, neil on mitmeid omavahel põimunud sotsiaalseid ja käitumisprobleeme, sageli jätkavad nad oma vanemate elumustrit; tihti moodustab see grupp NEET staatuses noorte põhiosa, näiteks on UKs⁶ leitud, et 75% neist, kes on olnud NEET staatuses enam kui kuus kuud, on tegelikult olnud NEET staatuses juba enam kui 12 kuud. Nende suures tõrjutusriskis noorte toetamine on eriti oluline kuid ka eriti keeruline ülesanne kogukonnale. Kõikuvate NEET staatuses noorte puhul on nende NEET seisund ajutine, see vaheldub õpingute ja töötamise perioodidega, nad töötavad ajutistel ja madalalpalgalistel töökohtadel, on hädas pigem eesmärkide ja motivatsiooni puudumisega (vt ka Kutsar, Kasearu & Trumm, 2013). Nende toetamine erinevate poliitikatega on väga oluline, et nad ei langeks tuum-NEET gruppi, ja kogukonnale on see juba oluliselt jõukohasem – nende puhul peaks olema fookuses tähenduslike sotsiaalse kuuluvustunde võimalused väljapool töösfääri ja et neil võib olla tugev baas teadmiste, oskuste ja kogemuste näol, muutub oluliseks nende tugevuste teadvustamine ja arenemisvõimaluste pakkumine ning noore agentsuse toetamine. Kolmas selgemini eristatav grupp on üleminekustaatuses NEET staatuses noored, kes on teadlikult otsustanud võtta nii-öelda aja maha enne õpingute jätkamist, kuid kelle puhul on väga tõenäoline sujuv lülitumine tagasi õppimise või töö juurde, isegi kui neil pole täpselt nägemust, millal see peaks juhtuma. Sellel grupil võib olla perest ja sõpradest koosnev hea toetusvõrgustik, kes pakub nõu ja vajadusel majanduslikku tuge, ning sellised vaheperioodid on tihtipeale pigem lühikesed, jäädes 3-6 kuu vahele. Tihti on nad samal ajal seotud tähenduslike muude tegevustega, näiteks kunsti või muusika harrastuste või iseseisva enesetäiendamise, ehk osalevad elukestvas õppes mitteformaalõppe võimaluste kaudu. Seega, kui tõrjutusriski puhul saab rääkida erinevast riskimäärast, on just selle grupi risk kõige väiksem. Samas võib ka väike risk siiski realiseeruda, näites ei suju edasiõppimisplaanid või ei saada just unistuste töökohta, mis võib enesekindlust kõigutada, ja nii võib olla tarvilik pakkuda vajalikku tuge tähenduslike kogemuste ja arengut stimuleeriva keskkonna loomise näol. Siin saab poliitikakujundamise eesmärgiks vältida olemuslikult nn üleminekuliste NEET staatuses noorte liikumist ebakindlate NEET staatuses noorte gruppi. Seepärast on oluline jälgida, et kogukond toetaks neid kõiki: tuum-NEET staatuses noori, kelle abivajadus on eriti suur, kuid noore enda jaoks ehk isegi mitteaktiivne; toimetulevaid, kuid NEET staatuses kohal hõljuvaid ja pidevalt sellesse langemise ohus olevaid ebakindlaid noori, kes võivad olla pakutavale toele hästi vastuvõtlikud; ning ka lühiajaliselt ja

⁴ <https://www.stat.ee/et/avasta-statistikat/valdkonnad/heaolu/noored>

⁵ https://education.gov.mt/en/youthguarantee/Documents/Neets%20FINAL%20REPORT_ETC.pdf

⁶ <https://www.impetus.org.uk/assets/publications/Youth-Jobs-Gap-The-Long-Term-NEET-Population.pdf>

vabatahtlikult NEET staatusse asuvaid noori, kelle (planeeritud) siirdumine õppima või tööellu teeb nad enesekindlaks, kuid ebaõnnestumiste korral altiks käega lööma.

Samas võib NEET staatuses noorte gruppi käsitleda sisemiselt veelgi heterogeensemata (Mascherini & Ledermaier, 2016). Nii on eristatud järgmisi NEET staatuses noorte kategooriaid (sulgudes suhteline osakaal Eestis 2013): ajutised töötud (30%), pikaajalised töötud (18%), haiguse või puudega noored (11%), pere eest hoolitsejad (28%), heitunud, loobunud tööotsingutest (5%), muu, sh vabatahtlikult NEET staatuses noored, kes on ise valinud alternatiivse tee (7%); lisaks arvestati nn taas-sisenejad (i.k. *re-entrants*), kes on valmistumas õpinguteks või tööks, seega NEET staatuses väljumas. Iga kategooria hõlmab nii juba riskiohus kui ka veel mitte riskiohus noori, keda ühendab see, et nad “ei kogu inimkapitali formaalsete kanalite kaudu”, st töökogemusena või õppides, ning kes seetõttu on sotsiaalse tõrjutuse ohus (Eurofound, 2016). 2020. aastal on 10% Eesti noortest NEET staatuses Statistikaameti andmetel. Kuidas jaguneb see kümnendik noortest? Ligikaudu pool on töö-otsijad, aga ülejäänud kirjususust Statistikaameti ega Noorteseire töölaudad ei kirjelda, kuigi sellist laiemat kirjususust soovitakse arvestada ka Eesti poliitikakujundamisel.⁷

Erinevatel NEET staatuses kategooriatel on erineva tugevuse ja muustriga sotsiaalse tõrjutuse risk. Seetõttu on oluline arvestada, kas sellega kaasneb majanduslik tõrjutus (majanduslikud probleemid, ebapiisav sissetulek) ja sotsiaalne isolatsioon (vähene sotsiaalne seotus, puuduv või napp lähedaste a/või riigipoolne toetus; stigmatiseeritus ja kriitika objektiks olemise tunne). Sotsiaalne tõrjutus ei tähenda vaid ressursside puudust (nt vaesust), vaid ka suutmatust osaleda ühiskonnaelus viisil, mis on sellele ühiskonnale iseloomulik (vt Reiska, 2018). Sotsiaalse tõrjutuse riskis on ka noored, kes on lõdvalt seotud tööturuga, kellele on suur oht kaotada töö. COVID-19 pandeemiaga seotud meetmed on veelgi halvendanud noorte olukorda tööturul (Haugas et al., 2021), seda eriti teenindussektoris, ning pärssinud hariduse omandamise võimalusi, mistõttu süveneb sotsiaalne ebavõrdsus, sh hariduslõhe, ning noored kogevad üha enam sotsiaalset tõrjutust ning neil on suur vaimse tervise halvenemise risk (vt ka Eurofound, 2020). Mitmesugused toetusmeetmed, sh üle-Euroopalise noortegarantii⁸ (NG) raames pakutavad teenused, muutuvad üha vajalikumaks. Seetõttu on oluline noorte sotsiaalsest tõrjutuse puhul käsitleda riski elukaare perspektiivis, dünaamiliselt, mitte keskenduda hetkelisele staatussele. Noorte puhul on oluline mitte jääda kinni õppimisvõimaluste poolest vaesesse keskkonda, mis ei aita kaasa inimkapitali kasvatamisele, töötee stabiliseerumisele ja valikuvõimaluste laienemisele. Samas peab noore töölesaamise toetamisel arvestama, et esimesest töökohast ei kujuneks arengulõks: töö saamise seisukohalt tuleb silmas pidada ka seda, et töökoht võimaldaks enesetäiendamist ja pakuks arenguvõimalusi.

Meie analüüsi üheks lähtekohaks on rahvusvaheline uurimisprojekt (ENLIVEN Project Consortium, 2020a; 2020b), mille põhitulemused noorte töötamise osas tõid välja järgmist:

- Igapäevane õppimine töökohal on täiskasvanute elukestva õppe nurgakivi. Sellele tuleks enam tähelepanu pöörata, sest põhimõtteliselt on see kättesaadav igaihele: haavatavate gruppide kaasamiseks elukestvasse õppesse on vaja tagada neile juurdepääs õppimist soodustavatele töökohtadele, kus töötajad saavad ja neilt nõutakse õppimist igapäevases tegevuses. Noorte inimeste erinevaid juurdepääsu võimalusi õppimist soodustavale töökeskkonnale tuleks vaadelda kui sotsiaalse ebavõrdsuse olulist mõõdet.

⁷ https://ank.ee/wp-content/uploads/2020/06/NEET-noorte-tugiteenuse-juhend-KOVidele_Eesti-ANK26.06.pdf

⁸ <https://www.sm.ee/et/noortegarantii>

- Indiviidi agentsus ehk suutlikkus teha ja realiseerida oma eesmärged keskkondlike võimaluste ja piirangute kontekstis, on oluline nii elu üleminekuperioodidel ühest etapist teise kui kitsamalt õppimisvõimaluste ja sealhulgas töökohal tekkivate arenguvõimaluste ärakasutamisel ja töötee nõudmistega kohanemisel.
- Sotsiaalse kuuluvustunde ja tähenduslike osalemisvõimaluste kogemine nii tööl kui ka väljapool tööelu, sh nt õpingute või vaba aja tegevuste käigus, toetab sotsiaalset sidusust ja aitab ennetada tõrjutust ka neil perioodidel, kui tööelus osalemine pole sujuv või meelepärane. On oluline tagada, et igal noorel kujuneks selliseid tähenduslikud kogemusi.

Selle põhjal kujundasime siinses projektis noorte sotsiaalse tõrjutuse ennetamise kolmedimensioonilise mudeli, et toetada noorte põhivajadusi (vt Tabel 1, lähemalt Raport 6)

Tabel 1 Kolmedimensiooniline kaasamismudel kui institutsionaalne vastus noore põhivajadustele

<i>Põhivajadused</i>	<i>Primaarsed püüdlused</i>	<i>Sekundaarsed püüdlused</i>	<i>Sekkumisvõimalused</i>	<i>Mudeli põhi-dimensioon</i>
Seotus, kuuluvustunne ja tähenduslikud seosed teiste inimestega	Lua ja hoida suhteid	Sotsiaalne tunnustus, maine	Hoolimine, kaasamine mõtestatud koostevõttesse,	Osaluse võimaldamine
Autonoomia (iseseisvus) - otsustusõigus ja valikuvõimalused	Areneda, muutuda targemaks ja kompetentse maks	Ainult majanduslik edu	Elu mõtte ja sihi (oma loo) leidmine/loomine, jõustamine (aidata kasvatada tiivad, nii et noor saaks ise lendu tõusta), iseseisvust toetav keskkond	Jõustamine ja agentsuse toetamine
Kompetentsus - inimene tajub ennast piisavalt teadja ja võimekana, et saavutada oma eesmärged	Panustada ühiskonda	Olla teistest parem	Aidata leida noore oma tugevused ja toetada nendele, liikuda sammhaaval edasi, laiendada arenemisruumi. Õppimist soodustava keskkonna kujundamine, õppimine laias tähenduses – mitte ainult tasemeõppes, aga ka mitteformaalõppes ja informaalõppes ⁹ - et teada võimalusi ühiskonnas, osata koos tegutseda, ennast juhtida	Tööalaste oskuste omandamine ja täiendamine

Allikas: kohandatud Maiztegui-Oñate et al. (2019; 2022) põhjal, vt Raport 6, Roosalu et al., 2022

Elu trajektoor ja arenev elu struktuur on esmatähtsad mõistmaks, miks noor inimene kasutab või ei kasuta töökoha poolt pakutud õppimisvõimalusi. Peamine arengumootor ongi identiteedi areng ja seega on institutsioonide roll eelkõige pakkuda tuge identiteedi arengule. Nii on üks protsessi põhimõisteid

⁹ Vt noorte mitteformaalsega seonduvat siin <https://mitteformaalne.ee/> ja analüütilist käsitlust Eesti kontekstis nt https://api.hp.edu.ee/sites/default/files/inline-files/Noorteseire_aastaraamat_2016VEEBI.pdf

agentsus – subjekti toimevõime keskkondlike võimaluste ja piirangute kontekstis. Nn. piiratud agentsus (i.k. *bounded agency*) tähendab seda, et toimumisvõime sõltub keskkonna võimalustest ja piirangutest, toimija agentsust vaadeldakse kui protsessi, mis kujuneb vastastoimes võimaldavate ja piiravate teguritega keskkonnas (Evans et al., 2006). Töökohal õppimisel avaldub töötaja agentsus selles, kuidas ta kasutab ära töökoha õppimise potentsiaali või kuidas ta ise kujundab oma töökohal toimuvat. Täiesti uue mõistena võeti kasutusele mõiste „organisatsiooni agentsus“ (Hefler & Studená, 2019) – organisatsioonis eri tasandil toimijate (juhid, töötajad, ühiskondlikud organisatsioonid) koostegevuse tulemusena tekkivad taotluslikud või mittetaotluslikud tulemused. Organisatsiooni agentsus on muuhulgas suunatud töösüsteemi (sh töökeskkonna ja töökohtade) kujundamisele. Organisatsiooni agentsust on võimalik kasutada töö ja tööjaotuse korraldamiseks ning töökohtade disainimiseks (i.k. *workplace design*) kas õppimist soodustavateks (*learning conducive*) või mittesoodustavateks.

Noore töötaja töökohal õppimist mõjutavate teguritena vaadatakse kahe agentsuse vastastoimet: ühelt poolt noore algaja töötaja agentsus (tahe õppida, oskus õppimisvõimalusi ära kasutada, oma õppimiseesmärkide seadmine, karjääriplaanide tegemine), teiselt poolt – organisatsiooni agentsus (töö ja töökoha kvaliteedi kujundamine juhtide ja kaastöötajate poolt) (Hefler & Studená, 2019). Eestis läbi viidud analüüsid näitavad, et agentsus, nagu ka hulk teisi üldpädevusi, kujunevad edukalt mitteformaalõppe tegevuste käigus, seda nii teadlikult tööalaste eesmärkidega seonduvate kui ka huvitegevuste raames (Põlda et al., 2021). Seega muutub oluliseks, kuidas erinevaid omandatud oskusi ja pädevusi paremini nähtavaks teha nii tööandjale kui noorele õppijale endale. Sarnane väljakutse on tuua esile, millised on töö käigus teadvustamata õpitud oskused ja pädevused. Noore agentsust võibki takistada puudulik arusaam sellest, mida kõike on õpitud isegi näiliselt vähe teadmisi eeldaval, haridustasemele seatud madalate nõuetega ametikohtadel.

Tabel 2 Õppimise viisid teadvustatuse ja eesmärgistuse järgi

	<i>Teadvustatud õppimise taotlus</i>	<i>Ei ole teadvustatud õppimise taotlust</i>
<i>Tegevuse eesmärk on õppimine</i>	Formaalne õppimine	Pool-formaalne õppimine Millegi teadlikult õppimise kõrval õpitakse ka midagi muud
<i>Tegevuse eesmärgiks ei ole õppimine</i>	Mitteformaalne õppimine Teadlik õppimine mistahes tegevuse käigus	Informaalne õppimine Mitteteadlik õppimine mistahes tegevuse käigus

Allikas: Werquin (2007, p. 5)

Uuringu fookuses on teenindussektoris töötavad noored: kaubandussektori algajad töötajad, kes on kaubanduses tööl teadliku karjääri kujundamise eesmärgil, paremate töövõimaluste puudumisel või kasutavad seda rahateenimisvõimalusena tasemeõppes osalemise kõrval. Nii on osa kooli kõrvalt töötavatest noortest alles haridussüsteemist väljujad, teine osa aga tasemeharidusse naasnud (vt Hefler & Markowitch, 2010). Mõlemal juhul on noor materiaalses mõttes haavatav, arvestades, et suur osa kaubandussektori töökohtadest on madalapalgalised, seega võib selle tõttu viibida üks täiskasvanukssaamise tingimus – noore majanduslik iseseisvus – ning tema toimetulek jääb pere või kogukonna toetada. Seega just need noored on palgavaesuse ohus (vt Kazjulja, Taru & Unt, 2022). Teisalt, Eesti on üks väheseid riike, kus täiskasvanute gümnaasium, kutseharidus ja kõrgharidus ei nõua õppemaksu. See ning ka statsionaarses õppevormis levinud paindlik õpikorraldus loob häid võimalusi (täis- või osalise koormusega) õpingute ühildamiseks (täis- või osakoormusega) tööga, kui töökoht seda julgustab ning võimaldab paindlikku tööajakorraldust.

Agentsust mõjutavate vahetute keskkondadena vaatlemegi noore töötaja puhul kogu seda sotsiaalset välja, millel asumine võimaldab ligipääsu teatud ressurssidele ja võimalustele ühelt poolt, ja allutab teatud piirangutele teiselt poolt. Üheks suunavaks ressursiks ja piiranguks on ühiskondlikud (ja perekondlikud) ootused elu struktuuri ja trajektoori kohta – milline on sobiv iga elu pöördepunktideks (vanematekodust lahkumine, oma pere loomine, tööle asumine jm), millist haridustaset noorelt oodatakse jne. Teiseks selliseks võimaluseks, aga ka piirajaks võib saada töökohaga seonduv.

Indiviidi ehk mikrotasandi kogemuste analüüsil keskendumegi isiklikule agentsusele, elu struktuurile ja trajektoorige. Eeldatakse, et inimesed kasutavad erinevalt töökohal õppimise võimalusi, rakendades oma agentsust – otsustamist ja valikuid, lähtudes oma identiteedist ja eesmärkidest ning alludes keskkonna piirangutele. Noore inimese agentsus kujuneb tema eluteekonna (trajektoori) ja elu struktuuri mõjul. Elu struktuuri moodustab erinevate paralleelselt kulgevate elusfääride/eluvaldkondade (palgatöö, formaalne ja mitteformaalne haridus, oma kodu loomine, lähisuhted, endahool, harrastused, ühiskondlik aktiivsus jne.) omavaheline suhe Daniel Levinsoni (1978). Elu jooksul elu struktuur areneb, näiteks muutub erinevate eluvaldkondade suhteline tähtsus: mõnel ajal on esikohal töö või õpingud, teisel ajal – lähisuhted. Nn. perifeersed valdkonnad (vaba aja või vabatahtlik tegevus) võivad samuti mõjutada kogu elu struktuuri. Agentsusele võivad mõju avaldada ka puudu olevad valdkonnad. Eri valdkonnad võivad üksteist tasakaalustada ja kompenseerida. Kõik elu sfäärid võivad pakkuda õppimise motivatsiooni ja eesmärki ning aidata õppimist mõtestada.

Antud raportis käsitletakse noorte inimeste senist eluteekonda mitmetes elu struktuuri mõõtmetes, kuigi eelkõige on tähelepanu fookuses töö ja õppimise dimensioon. Raporti lisas 1 on täpsem ülevaade valimist, arvestades agentsust oma (töö)elu kujundamisel. Täiendavalt on Raportis 5 toodud noorte intervjuude kokkuvõtted, mis kirjeldavad iga noore

- 1) Haridus- ja tööteed
- 2) Igapäevast töökohal õppimist (informaalselt ja organiseeritult)
- 3) Kuidas noor rakendab agentsust töökohal õppimisel (sh halbade õppimistingimuste kompenseerimine)
- 4) Millised on noore eesmärgid tööelus, milliseid samme ta astub eesmärkide teostamiseks
- 5) Üldist elukäiku, sealhulgas vanemate sotsiaalset positsiooni ja ootusi, kriitilisi olukordi elus, õppimise kogemusi erinevates eluvaldkondades.

Siinses aruandes toome aga temaatilise ülevaate, mis on kujunenud noorte töötajate lugude analüüsimisel ja tulemuste sünteesimisel.

Juhtumite analüüs: noored, riskid ja toimetulek

Analüüsidest töötavate noorte strateegiaid riskiteguritega toimetulekul on uuringu lähtekohaks sotsiaalse tõrjutuse dünaamiline käsitlus, mille kohaselt ei ole sotsiaalne eemalejäämine indiviidi omadus, vaid keskkonnategurite mõjul esineda võiv olukord, mida on võimalik keskkonnateguritesse institutsionaalse sekkumise toel ennetada või tasakaalustada. Analüüsisime noorte kogemusi, kes töötasid (ajutisel) madalapalgalisel erialast haridust mitte eeldaval töökohal. Intervjuude fookus oli töökogemustel ja haridusteel, mitteformaalsel õppimisel töötamise käigus, taustaks arengud teistes eluvaldkondades. Raporti keskne eesmärk on kirjeldada madalapalgaliste noorte töötajate töö- ja haridusteed ja võimalusi õppida töökohas ning esile tuua noorte agentsuse roll selles protsessis.

Uuring käsitleb noorte tõrjutuse ennetamise võimalusi mikrotasandil, st NEET staatusse sattumise riski, töö- ja palgavaesuse sattumise riski ning mitmedimensioonilise eemalejäämise riski, arendades ennetamise tingimusena just mitmedimensioonilise sotsiaalse kaasatuse mudelit. Oluline on kindlustada tähelepanu **noore osalemise kolmele aspektile samal ajal: nii tähenduslik osalemine erinevates sotsiaalsetes tegevustes; tööalase konkurentsivõime ja tööellu panustamise valmiduse kujunemine; noore enesekindluse, kodanikutunde ja sotsiaalse agentsuse toetamine.**

Analüüsisime seepärast ühe grupina edukalt kaasatud noorte kogemust, kes olid tööteed alustanud ja intervjuerimise ajal töötasid teenindussektoris kas lihttööl või algaja spetsialisti ametikohal. Ka töötavate noorte intervjuude analüüs tõi välja erinevaid sotsiaalse tõrjutuse riskitegureid. Toome siinkohal nendest ülevaate, lähtudes NEET-noore staatus riskiteguritest (Raport 4: Nugin, Unt & Roosalu, 2022a; Kasearu & Trumm, 2013): puue või haigus; haridustee katkemine; vähemusgruppi kuulumine; elukoht eemal keskustest; laste hooldamine; mittetoetav päritolukodu; vaesus; töötus; sobiva (erialase) töö mitte leidmine (vt. Tabel 3)

Tabel 3 NEET riskitegurite kogemuste avaldumine teenindussektoris töötavate noorte lugudes

NEET riskitegurid	Kuidas avalduvad intervjueritud töötavate noorte kogemuses
Tervisega seonduv erivajadus	Kõige nähtavam haavatavus on elu mõjutav probleem vaimse või füüsilise tervisega (Reet). Puudest või haigusest tingitud erivajadustega noored vajavad muidugi spetsiifilist toetust, ent samavõrra on neil vaja tingimusi, kus nad saaksid oma tugevaid külgi avada ja arendada. Reeda tugevuseks on suhtlemise ja koostevõime soov, ta tunneb end hästi teistega koos töötades ja tegutsedes. KOV saaks luua rohkem tingimusi tähenduslikeks sotsiaalseteks kontaktideks ka väljapool tööelu, näites mitteformaalseks suhtlemiseks ja vabatahtlikuks tegevuseks. Tuleks ka silmas pidada, et riskiteguriteks võivad olla ka esmapilgul hoomamatud erivajadused.
Haridustee katkemine	Koolist väljalangemine ja negatiivsed kogemused haridusteel (Robert) võivad kergesti viia NEET staatusesse. Roberti elukäik näitab, kuidas on võimalik sellest üle saada ja käega mitte lüüa. Sobiv ennetus- ja sekkumiskoht peaks olema kooli tasandil , kus koostöös õpetajate ja teiste spetsialistidega saaks toetada noori, kellel on probleeme õppetöös või suhetes. See puudutab ka olukordi, kui probleem ongi suhtlemisraskustes konkreetse(te) õpetaja(te)ga: noore jaoks peaks olema selge sedalaadi probleemide lahendusteekond ning vajadusel võimalus luua usalduslik kontakt mõne teise spetsialistiga, kes õppijat suhete klaarimisel esindab. Üks intervjueritu (Mirtel) katkestas oma haridustee pärast põhikooli lõpetamist, kuid ta ei ole loobunud haridustee jätkamisest, siirdudes seniks tööellu lihttöö tegemise kaudu, nii vajab ta tööandja paindlikkust tööaja kohaldamisel .
Vähemus-	Vähemusgruppi kuulumine kui NEETi riskitegur on seotud ebapiisava inimkapitaliga (nt

grupp kuulumine	keeleoskus) ja/või diskrimineerimisega. Markus ja Maria esindavad edukaid vene noori, kelle jaoks töökoht toimib integratsiooni ja eesti keele omandamise vahendina. Neid iseloomustab tugev agentsus – õppimisvõimaluste maksimaalne kasutamine. Samas on nad lojaalsed töötajad ja tunnevad tugevat kuuluvustunnet organisatsiooniga. Eri grupi moodustavad Eesti kodakondsuseta (vene) noored ja sisserännanud, kellel on spetsiifilised takistused tööellu astumisel. Ei tohi unustada ka stigmatiseeritud etnilisi vähemusgruppe, nt romasid, kelle noortel on suur NEET staatusesse sattumise risk, või uus-sisserännanuid. Nendega tegelemisel KOVi tasandil on samuti vaja tundlikkust ja kultuurilist kompetentsust. Etnilise kuuluvuse kõrval on teisteks vähemusrühma kuulumise kriteeriumideks nt rändetaust, teistest oluliselt erinev sotsiaalne päritolu, subkultuuriline kuuluvus või sooline identiteet. Näiteks Markuse puhul võiks tema kuuluvus alternatiivsesse subkultuuri ja sellega seotud ebatraditsiooniline stiil teenindajatöös ka takistuseks osutada, kui tööandja või kogukond seda nii käsitleks.
Elukoht perifeerias	Pärinemine väikelinnast esines mitme intervjuueritu eluloos (Inga, Richard, Tarmo). Logistika probleeme mainiti intervjuudes kui olulist kitsendust edasiõppimisel, eriti aga tööellu sisenemisel. Samas võimaldavad odavad linnalähiliinid madalalpalgalistel üürida elukohta keskusest kaugemal, kus on odavam, nii on ühistranspordikorraldusel noorte liikumisvajaduste prioritseerimisel tähtis roll tõrjutusriski ennetamisel.
Laste hooldamine	Laste sünd on kriitiline elusündmus, mis nõuab ümberkorraldusi elu struktuuris. Maria ja Siiri esindavad noori naisi, kes on olnud emapuhkusel väikelastega kodus ning nüüd peavad ühitama töö ja koduse hoolitsustegevuse. Juhtide mõistev suhtumine ja lapsevanemate sõbralik organisatsioonikultuur on siin peamiseks toeks tööandja poolelt. Samas tähendab ülalpidamiskohustus erilist tundlikkust töötasu suhtes. Ühelt poolt ei anna see noorele lapsevanemale ruumi tööandjaga kaubelda ja paneb vastu võtma ka madalalpalgalisi töid ning kohandama oma püüdlused tööandja võimalustega (see ilmnes eriti Maria näitel, kes on loobunud õpingute jätkamisest praeguse tööga mitte seotud erialal). Teisalt tähendab see madalalpalgaliste töötajate pikendatud majanduslikku sõltuvust oma vanematest või elukaaslasest ning see ilmnes ka meie valimis. Samuti tõuseb noorte lapsevanemate puhul võimaliku olulise teemana esile üksikvanemlus või, vastupidi, püüd hoida halba suhet majanduslike raskuste vältimiseks. Nende raskuste ilmnmisel või nende ennetamiseks on oluline mõelda läbi kogukonna roll tähenduslike sotsiaalsete kogemuste võimaldamisel ning noore lapsevanema agentsuse toetamise.
Mittetoetav päritolukodu	Mittetoetavad vanemad, vanemate lahkuminek, varane lahkumine vanematekodust, kasvamine vanavanematega on nende tegurite seas, mis võivad noore tõrjutusriski sattumist oluliselt suurendada. Traumaatilistest sündmustest lapsepõlves mainiti intervjuudes vanemate lahkuminekut (Tarmo, Mirtel) ja seda kogeti valulisena. Isegi kui sellega kaasnesid suured kohanemiskõhased, võis see samas mõjuda noore agentsuse käivitajana. Kogukonna tasandil on selliste olukordadega toimetulekul oluline toetada iga noore puhul tähenduslike sotsiaalsete suhete kogemist ning agentsuse kujunemist.
Vaesus	Vanematekodu materiaalne vaesus tuli mõnes intervjuus samuti teemana esile (Mirtel), kuid sellele viitas mitme noore motivatsioon teenida (kasvõi madalalpalgalise) tööga ise oma taskuraha või asuma elama nii-öelda omal käel, et mitte olla koormaks oma vanematele. Samas oli ilmne, et riigipoolsed toetusmeetmed, nt tasuta hariduse võimalus õpingute jätkamisel nii täiskasvanute gümnaasiumis kui kutse- ja kõrgkoolide tasandil, sh kraadiõppes, oli mitme noore puhul otsustav motivaator oma formaalse haridustee jätkamisel. Kui õpe oleks olnud tasuline, ei oleks see neil kindlasti võimalik, seda enam et ka tasuta õpingutega kaasnevad erinevad kulud, sh alternatiivulu. Teemaks võib olla ka tööandja ressursside nappus, näiteks liikumispuudega noore (Reet) puhul kasutas organisatsioon Töötukassa kaudu taotletavat tööturuteenust - toetust erivajadustega inimeste palkamiseks ja töökoha kohandamiseks.
Töötus, lühiajalised tööd	Ajutised töötuks olemise kogemused on Tarmol, kelle elukäik esindab nn piirideta karjääri, kus elu on mobiilne, sagedaste töökohtade ja organisatsioonide vahetamisega, katkestuste ja uute algustega, mis toovad selgelt välja, et lühiajalised tööd ohustavad materiaalset hakkamasaamist.
Sobiva	Erialase töö mitteleidmine on olnud korduv kogemus mitme intervjuueritu elus (Siiri, Tarmo).

(erialase) töö mitte-leidmine	Lihttöö teenindussektoris annab võimaluse töötada, kuid ei paku alati pikemaid perspektiive arenguvõimaluste, karjääriteel edenemise või ka palgataseme kasvu näol.
Väiksema tõrjutus-riskiga NEET noored	Vabatahtlik NEET staatus – „aja maha võtmine“, haridusest tööturule siirdumise aja pikendamine, kus noored seiklevad, otsivad mitmekesiseid enesearendamise võimalusi väljaspool formaalhariduse süsteemi esines mitmel noorel. Siiri esindab omal soovil NEET staatus valinud inimesi, kellel oli võimalik peale kooli lõpetamist mitu aastat rännata ja ennast otsida. Mirtel saab oma elurütmi nii korraldada, et talvel töötab ja suvel reisib, teda toetab aga elukaaslane.

Allikas: teenindussektori noortega tehtud intervjuud, autorite analüüs

Sõltumata sellest, kas riskitegurid avalduvad individuaalsel tasandil või seostuvad organisatsioonide toimimisega, on tõrjutusriski ennetamise võimalused kogukonna tasandil sekkumises erinevate institutsioonide kaudu, millega noor vahetult või kaudsemalt kokku puutub. Oma roll saab siin olla noore päritoluperel, koolil, tööandjal, teistel ametkondlikel esindajatel kui ka muudel kogukonna liikmetel.

Noorte agentsus oluliste eluvalikute tegemisel

Töö leidmine ei tähenda, et nende riskitegurite roll lakkab, seega on oluline, et tööandja koostöös teiste kohalike institutsioonidega võtaks fookusse oma töötajate toetamise tähendusliku eneseteostuse võimaluste leidmisel. See võib tähendada piisava aja võimaldamist huvitegevusteks või tööalaste arengu- ja karjääri võimaluste sõnastamist. Eelkõige on oluline, et kõik institutsioonid, millega noor suhestub ja kokkupuudet omab, arvestaksid noore jaoks mõttekate tegevuste planeerimisel kolme dimensiooniga: tähenduslik osalemine; tööalane konkurentsivõime; ja enesekindlus ning agentsus.

Intervjuud näitavad noorte subjektiivset vaadet oma olukorrale ja võimaldavad mõnevõrra avada eluliste otsuste tegemise tingimusi ja protsessi. Indiviidi agentsus võib väljenduda loominguilises tegutsemises ootamatutes olukordades, oskuses kõikvõimalikke takistusi ületada (või nendest ümber minna), „vastuvoolu ujuda“, kõige kiuste liikuda oma eesmärkide suunas. Noorte elus on olnud erinevaid kriitilisi sündmusi, kus on tulnud ületada takistusi, lahendada vastuolusid ning teha olulisi otsuseid. Intervjuudest nähtub, kuidas noored on rakendanud oma agentsust sellistes olukordades.

Haridustee suuna valikute tegemisel võivad määravaks osutada nii püsiv tegevuse motiiv (kindlasuunaline huvi, selge eesmärk) kui juhuslikud asjaolud, mis kallutavad otsuse ühele või teisele poole. Intervjuud avavad mõned tahud oluliste otsuste tegemise protsessis.

Tarmo näide: vara tärnanud huvi ühe ainevaldkonna vastu andis üldise suuna tema haridusvalikutele ja motiveeris tema tegevust takistuste kiuste. Tekkinud vastuolu hariduspüüdluste (tugev huvi teatud eriala vastu) ja õppimisvõimaluste vahel (konkursiga mitu korda ülikoolist välja jäämine) oli subjektiivselt valulik, ent noor inimene ei jätnud jonn, vaid proovis uusi teid. Üheks lahenduseks oli ambitsioonide (ajutine) langetamine – Tarmo asus ülikooli asemel õppima kutsekooli. Seejärel leidis ta siiski võimalusi ja tahet ülikoolis soovitud erialadel õppida (katkenud trajektoori remontimise strateegia). Osa noori toetub otsustamisel ratsionaalsele kaalutlemisele (nt Tarmo - otsustades, mida teha pärast kutsekooli lõpetamist, Richard – teadvustades laiemat tehnoloogia arengu konteksti ja planeerides oma kohta uuenevas töösituatsioonis, mõtleb uue sobiva eriala õppimisele).

Motiivide konflikti korral võib otsustavat rolli mängida juhus, mida kõhkleva märkab ja kasutab vahendina dilemma enda jaoks lahendamisel (nt Tarmo kõhkles eriala valikul ülikoolis ja otsustas juhusliku mööduja ajal).

Haridusvalikut tegema võib ajendada mõni vahetu eeskuju (nt Mirteli haridustee katkemist võis soodustada vanema venna eeskuju, samas läks ta vanema venna jälgedes õpinguid jätkama täiskasvanute gümnaasiumis).

Otsustamist mõjutavad tajutud ootused – enamus noori püsib haridusteel vastavalt oma vanemate ootustele, liikudes sujuvalt või katkestustega vanematega samaväärse haridustaseme poole. Tugevamat agentsust on vaja juhtudel, kus noor seab endale kõrgemad eesmärgid, pürgides vanematega võrreldes kõrgema haridustaseme poole (Tarmo). Tajutud (ühiskondlikud või perekondlikud) ootused võivad otsustamist mõjutada ka teistes eluvaldkondades. Strateegiad neile reageerimiseks võivad olla erinevad: ootustele vastavad valikud; reaktiivne vastupanu; ootuste kombineerimine, eri ootuste seas navigeerimine või lihtsalt ootuste ignoreerimine.

Otsustamatuse, määramatuse perioodid on esinenud paljudel intervjueeritutel – nt enne haridusvalikute tegemist (Maria, Tarmo).

Haridustee jätkamise otsus. Mitmed intervjueeritud noored kasutavad võimalust töötamise kõrval oma (katkenud) haridusteed jätkata, õppides töötamise kõrval kas täiskasvanute gümnaasiumis (Mirtel, Robert) või kõrgkoolis (Tarmo). Õppimist soodustavaks tingimuseks on tööandja mõistev suhtumine ja paindlike töögraafikute võimaldamine. Töö kõrvalt õppimise takistuseks teises elusfääris on laste sünniga tekkinud perekondlikud kohustused (Maria). Kõrghariduse omandamine tulevikus on peaaegu kõigi intervjueeritute eesmärkide või unistuste hulgas. Kavandatakse ka paralleelsete haridusteede valikuid, sama tasandi õpinguid uue eriala või kutse omandamiseks (Richard). Eestis on täiskasvanute õppimine formaalhariduse raamistikus igati soodustatud (nt eestikeelne õpe on tasuta; seadus näeb tööandjale ette õppepuhkuse andmise kohustuse; õppetöö korraldamisel arvestatakse paindliku õppegraafikuga; jms). Nii on tasemeõppe võimalused võrdlemisi kättesaadavad ka töötavale inimesele, kuid see eeldab siiski tööandjapoolset paindlikkust ning kokkuleppeid ülemuste ja kolleegidega, samuti elu teiste sfääride osas tasakaalu leidmist.

Agentsus ja tööellu sisenemise mustrid

Töötamine ja töökohal õppimise protsess noorte pilgu läbi

Üteminekud koolist tööellu võivad olla eri mustriga ning agentsusele keskenduva teoreetilise skeemi alusel (Evans & Heinz, 1994) saab neid jaotada: strateegiline, samm-sammuline, juhuste ärakasutamine, äraootav käitumine. Strateegilist sihiseadet võis märgata Markuse ja Tarmo puhul, kellel oli väljakujunenud huvi mingi valdkonna vastu ja soov just selles valdkonnas töötada tulevikus. Enamus intervjueeritud kasutas samm-sammulist või juhuseid ära kasutavat strateegiat – sobiva eriala otsinguil vahetasid õpitavaid erialasid (Inga, Maria), valisid töökohti juhuslike asjaolude ajel (Inga).

Oma haridus- ja töökarjääri planeerimine (Evans & Heinz, 1994) toob erinevad karjäärimustrid: progresseeruv; ülespoole triivimine; seisev; allapoole liikuv, kahjustustega; parandatud, katkestustega karjäär. Nagu näitas ENLIVENi rahvusvaheline võrdlus, esineb lineaarset progresseeruvat karjääri harva. Kõigil Eesti intervjueeritudel esines karjäärikatkestusi, uuesti alustamisi, parandusi ja järkjärgulisi edasiminekuid. NEET staatuse riski seisukohast võivad olla kõige problemaatilisemad strateegiad passiivne äraootav käitumine ja selgete (tööalaste) eesmärkide puudumine.

Analüüsi käigus ilmnis, et kaubanduses töötavad noored jagunevad järgmisteks rühmadeks:

- A. ajutised suveabilised
- B. noored, kes kasutavad tööd kaubanduses kui hüppelauda muuks
- C. tuumtöötajad, kes püüdleval karjääri tegemise poole samas sektoris või organisatsioonis
- D. muude eluvaldkondadega tasakaalustajad, töö ei ole kesksel kohal elus
- E. sunnitud töötamine

Neid võib vaadata kui töötaja agentsuse ja tööandja agentsuse eri kombinatsioone. Tutvustame neid allpool lähemalt.

A. Ajutine abiline: piiratud agentsusega noor, agentne organisatsioon

Alustamine *ajutise suveabilisena* on üks võimalusi sujuvalt siseneda tööellu, ilma eelneva töökogemusega ning kvalifikatsioonita (Markus). Suvetöötajate programm kui lihttööde tegemise võimalus teatud tööandjate juures 12-19 aastastele õpilastele algas Eestis juba 1960-ndail (vt Taru et al., 2015; vt ajalooliseks kontekstiks ka Pilve et al., 2020) ja seostub tänapäevalgi näiteks Õpilasmaleva teemaga, kuid ka tööandjad võivad seda süstemaatiliselt rakendada värbamise abinõuna. Suveabiliste värbamise praktika kaubandusorganisatsioonides annab noortele võimaluse end tööelus proovile panna ilma suurema riskita.

Ma lihtsalt arvan, et see on väga hea, et praegu need noored saavad tulla tööle ja proovida, mis asi see on, töö. Sel ajal, kui nendel on veel võimalus midagi muuta, valida, kuhu nad lähevad õppima. See on väga hea, et kaubanduses on selline võimalus proovida. Ja üldse teeninduses. Et mõned võibolla mõned neist lähevad, teevad karjääri kaubanduses (Maria)

Ajutisi töötajaid võib alates 17.eluaastast palgata ettevalmistust mittedõudvatele töödele. Selline töötamine on üks võimalusi saada töökogemust, katsetada oma suutlikkust tööeluga kohaneda ning

sujuvalt üle minna tööellu (Markus), soovi korral kujundades edaspidi edukat karjääri kaubandussektoris (vt näiteid juhtide intervjuudes).

B. Hüppelaud: agentne noor ja piiratud agentsusega organisatsioon

Enamus Eesti intervjueritustest nägi oma tööd kaubanduses *ajutisena, hüppelauna* muuks tegevuseks: ehkki praegune töökoht meeldib, ei ole kaugemad eluplaanid just selle organisatsiooni või sektoriga seotud (ehkki paljud ei välista võimalust ka samas kohas karjääri jätkata, kujutledes ühe variandina oma edasist tööted ja karjääritõusu samas organisatsioonis – juhtival kohal pärast kõrghariduse omandamist (Robert, Tarmo). Noored, kelle karjäärirtee on vahepeal katkenud, kasutavad lihtsat tööd kaubanduses kui vahepealset ajutist etappi, mis pakub stabiilset sissetulekut ja suhteliselt pingevaba tööd, et koguda jõudu järgmisteks üleminekuteks või elukiirendusteks (Mirtel, Robert, Markus).

C. Karjäärirada: agentne noor ja karjäär agentses organisatsioonis

Karjääri tegemise peale mõtleavad noored, kes on vastu võetud erilisse väljaõppe programmi (Inga, Siiri), aga ka need, kellel on juba karjääritõusu kogemus (Maria, Richard). Eesti eripära võrreldes mõne teise riigiga on see, kaubandusse tööle saada on suhteliselt lihtne, sest ei nõuta kutsealast kvalifikatsiooni. Haridustunnistusest tähtsamaks peetakse teenindajale sobivaid isikuomadusi ja sobivust kollektiiviga (vt juhtide intervjuud).

D. Kui töö ei ole kesksel kohal: agentne noor, piiratud agentsusega organisatsioon

Noored, kelle jaoks praegusel etapil **töö ei ole elus kesksel kohal**, suunavad oma energia ja tähelepanu kuhugi mujale. Nad suudavad taluda ja isegi nautida monotoonset ja igavat tööd, kui tööd tasakaalustab subjektiivselt olulisem valdkond. Lihttöö kaubanduses on piisavalt paindlik, et seda ühitada muude eluvaldkondadega – hobide ja enesearendusega (Markus, Siiri), pereelu (Maria, Liisa) või tasemeõpingutega (Mirtel, Robert, Siiri, Tarmo, Liisa). Tasakaalustava teguri puudumine elu praegusel etapil muudab aga rutiinse töö talumatuks, mis viib sagedasele töökohtade vahetamisele (Richard). Selliste tasakaalustavate tegurite leidmine ja pakkumine võib olla midagi, millega keskkond saab tõrjutusriskis noori inspireerida oma agentsust tähenduslikult rakendama. Alternatiivse identiteedi kandmine nt tasemeõppe õppijana annab võimaluse toime tulla ka sellega, et madalalalgaline töö sektoris ei ole prestiižne, pakkudes kõrgema staatusega identiteedi võimalust. See tähendab, et nii enese-esitluses kui mina-kõnes on esmaseks identiteediks ühiskonnas tunnustatum *üliõpilase* või *magistrandi* oma, sellal kui töötamist saab käsitleda pigem ajutisena.

Eraldi rühma alagrupis „agentne noor, piiratud agentsusega organisatsioon“ moodustavad füüsiliste erivajadustega noored (nagu Reet), kelle toole asumine eeldab töökohalt mitmeid kohanemisi ja aktiivsust riskide maandamisel. Ehkki karjäär või üldse töötamine ei ole Reeda elus kesksel kohal, on töölkäimine siiski oluline ankur elu korraldamisel. Samas tuleb tal toime tulla mitmesuguste riskidega seoses avaliku ruumiga, töökiusamisega, töökaotusega, vaesusega, sotsiaalsete sidemete nõrgenemisega. Füüsilise puudega inimesena vajab ta abi avalikus ruumis liiklemisel ning ühistranspordi kasutamisel, mida alati ei osutata. Ametiisikud (bussijuhid) ja kaaslinlased võivad olla mittevastutulelikud või isegi halvustavad:

Sest suht tihti tõesti - bussijuhid ei tule välja, ütlevad sulle suht kehvasti, või ma pean neid seal päris kaua moosima: "Palun tulge appi! Ma olen ratastoolis! Palun sinna!" Siis läheb miljon aastat mööda ja siis ma näen, et siis alles hakkab liigutama. Aitäh! Õudne. Selles mõttes on nagu keeruline, et jah... Ja

siis ma pean koguaeg mõtlema, et kui keegi tahab kokku saada või ma pean kuhugi minema, siis ma mõtlen koguaeg, et "Nii, nüüd ma pean sinna minema ja siis sinna ja siis sinna..."

et kus ma olen nagu ratastooliga käinud, et kus ma liikuda saan, et kus need allatuleku ja ülesmineku kohad on. Et ma üritan seda nagu läbi mängida. Sest et suhteliselt paljudes kohtades ikka ei ole neid üles- ja allamineku kohti ja siis ma pean neid lihtsalt otsima ja linnas on päris palju inimesi, kõik on nii närviline

Töökiusamise (vaimse tervise) risk. Ehkki ise seda mitte kogenu, on Reet pealt näinud, kuidas tema organisatsioonis teisi erivajadustega inimesi halvustatakse ja taga räägitakse.

Eraldumise risk. Reet ei talu hästi üksindust, ta tunneb end hästi teiste inimeste seas.

Ma olen nagu kambainimene ja mind on vaja vot sealt kohast utsitada, et "Palun hakka midagi tegema!" ja ma ei ole kodus ükski nihukene nokerdaja. Mul on vaja sihukest ühte kohta ja seltskonda ja siis ma võin teha. Siis on motivatsioon. Aga kodus üksinda - ma ei ole sihukest tüüpi, mul ei ole motivatsiooni.

Vaesusrisk. Erivajadustega noored võivad langeda vaesusesse, kui kaob või väheneb vanematekodu toetus. Palgavaesus ähvardab pigem rutiinse ja vähetasustatud tööde tegijaid.

Tööde kadumise risk. Tehnoloogia kasutuselevõtmine võib kaotada rutiinsed tööd, mis sobivad erivajadustega inimestele. *Klienditeenindaja töö kadumine* või töö iseloomu muutumine on üks tulevikuperspektiive, mida mitmed noored tajuvad ohuna. Nii näiteks Richard teadvustab laiemaid tehnoloogilisi arenguid ning näeb pessimistlikult töö tulevikuväljavaateid teenindussektoris, kus automaadid asendavad inimeid.

et aina vähem ja vähem jääb neid teenindusvõimalusi, et isegi, kui kinno lähed, siis seal on puutetundlikud ekraanid ja... Et kui sa tahad tänapäeval teenindusse ja, siis lähed butiiki. Ja ma ei usu, et selle jaoks ka mingit haridust vaja on. (muheleb)...Aga ma arvan, et see aeg ei ole ka kaugel. Et üldiselt liigutakse, jah, sinna, et oleks vähem inimesi.

E. Sunnitud olukord: agentsusest ilma jäänud noor, agentne organisatsioon

Sunnitud töötajad, kes töötavad konkreetsetel töökohal paremate valikute puudumisel, moodustab siin eraldi grupi, ja nende tõrjutusrisk on suur. Hinnanguliselt on teenindus- ja kaubandussektoris selliseid töötajaid palju.

enamus inimesi on seal ju sellised, kelle jaoks see ei ole nende lemmiktöö, eks-ole. See tähendab ka seda, et nad on... no võibolla rohkem kuidagi alla andnud. Oma toimetustes.....üsna vähe olen ma kohanud neid inimesi, kes ikkagi suure rõõmuga seda tööd teeks. Pigem on see mingi sundseis või isetekitatud sundseis või hüppelaud millekski järgnevaiks.(ametiühingu esindaja)

Intervjueeritud noortest võib sellesse kategooriasse paigutada vaid Tarmo. Tal on kogemus ebakindla töösuhtega – töötamisega „mustalt“, ilma töölepinguta. Selline ebakindel seisund ei taganud püsivat sissetulekut ega sotsiaalset kindlustunnet.

see firma palkas töötajaid ilma töölepinguta. Aga põhjus, miks ta nüüd seda palkas, oli... Noh, võibolla omanike põhjusel ka, aga kes seda ühest küljest kasutasid, olid need, kes olid... erinevate makseraskuste tõttu jäänud... kohtutäiturite või siis ühiskonna kaudu nagu hammasrataste vahele, aga kuna elu vajas nagu elamist, siis see ongi nagu huvitav selle koha pealt, et teatud hulk meie... elanikkonnast ongi sunnitud kasutama ümbrikupalka, et lihtsalt ära elada. Sest vastasel juhul, kui järgida tõesti seadust, siis nad lihtsalt ei ole maksejõulised

Noored töötajad teavad, et mõnel kaubandusketil ja lihttöodel kaubanduses võib olla negatiivne kuvand ühiskonnas. Stigmatiseerituse negatiivse mõju vältimiseks kasutatakse eri viise – töötamise fakti varjamist perekonnas (Markus), teistest eluvaldkondadest pärit identiteetide esiplaanile seadmist (Tarmo). Enese teadvustamine, enese analüüs ja oma elu mõtestamine on nende puhul pigem jäänud toetamata ja nad on sellega tegelema iseseisvalt.

Projekti rahvusvahelises võrdluses klassifitseeriti töökohad Eesti kaubanduses kui nõrgalt õppimist toetavaid ja segregeeritud – paremaid õppimisvõimalusi pakutakse vaid osale töötajatele – (vt ENLIVEN, 2020a; Hefler & Studená, 2019), kus samas kasutavad agentsed noored ära kõikvõimalikud töökohal õppimise võimalused oma oskuste täiendamiseks (Robert, Inga) ja isegi loovad neid endale juurde (Markus). Agentsus töökohal avaldus ka innovatsioonilises aktiivsuses - mitmed noored tegid juhtkonnale ettepanekuid töötingimuste parandamiseks (Reet) või tööprotsesside sujuvamaks muutmiseks (Robert).

Õppimine töökohal, oskuste kujunemine, inimkapitali areng

Õppimine töökohal toimub eri vormides: teadlik juhendamine, informaalne õppimine töökaaslastega suhtlemisest, õppimine koostööst ja ühises tegevuses osalemisest, aga ka tööandja korraldatud kursustel ning osaledes formaalses tasemeõppes töö kõrvalt. Töökaaslaste toetavat rolli töökohal õppimisel mainisid kõik intervjueeritud. Oluliseks peeti nii sõbralikku atmosfääri kui tiimitööd. Vahetute juhtide käitumist tajuti õppimist soodustava, kui kogeti avatust suhtlemises, nähtava hierarhia puudumist, mõistvat suhtumist ja mitte karistamist eksimuste korral.

Isiklik **positiivne juhendamissuhe** kogenuma töötajaga on samuti oluline õppimist soodustav tegur. Kirjeldades tüüpilist eksperti oma töökohal näitavad noored, millele nad eelkõige tööprotsessis ja töösuhetes tähelepanu pööravad, milliseid oskusi ja praktikaid seavad endale eeskujuks. Nii näiteks märkas Tarmo asjatundlike töötajate töördõmu, entusiasmi, Siiri aga – eksperdi suhtlemisjulgust ja -otsesust.

Töökohal **õppimise sisu** on lai: mitte ainult tööoskuste omandamine ja nende repertuaari laiendamine, aga ka tööellu ja organisatsioonikultuuri sotsialiseerumine – uute normide ja reeglite omaksvõtt. Lisaks sellele toimub üldoskuste areng – suhtlemine, keeleoskus, tiimitöö oskused, eri põlvkondadega koostegutsemise oskus/koostöö eri põlvkondade vahel – usalduse ja mõistmise areng. Intervjueeritute seas torkasid silma venekeelsed noored, kes just töökohal õppides suutsid omandada eesti keele (Maria, Markus).

Formaalne õpe töövälisel ajal, paralleelselt töötamisega oli levinud meie respondentide seas. Õpiti nii keskkooli, kutsekooli kui kõrgkooli tasemel. Tasuta tasemehariduse omandamise võimalus Eestis on noortele oluline ressurss ja elu organiseerija – see annab püüdlustele sisu, kompenseerib „halva“ töökoha, annab elule tähenduse.

Noore töötaja tööalase identiteedi areng võib olla mitmesuunaline - eelkõige kutsealane või eelkõige organisatsiooniline (seotus organisatsiooni eesmärkidega, oma rolli tunnetamine suuremas tervikus, oma töö laiema tähenduse tajumine). Eesti intervjueeritud väljendasid eelkõige seotust organisatsiooniga – lojaalsustunnet ja organisatsiooni eesmärkide omaksvõttu (Maria). Orienteeritud professionaalsele identiteedile võis märgata noorte juhtide programmis osalejatel (Inga, Siiri), kes seadsid eesmärgiks saada heaks juhiks.

Oma töö tähenduslikkust määratlevad noored kas oma elu kontekstis – nt käsitledes praegust tööd kui vahendit mingi muu eesmärgi või elusfääri jaoks (Tarmo), seostades oma töö tulemused organisatsiooni eesmärkidega (Markus), või teiste inimeste vajaduste rahuldamisega, laiema ühiskonnaga (Maria).

Oli ka neid, kes olid vähetasustatud tööga leppinud paremate valikute puudumisel, ilma entusiasmi toitevate püüdlusteta. Just sellised noored vajaksid julgustamist ja toetust tööandja või KOVi poolt.

Enamik intervjueritud noortest kasutasid tööga *paindlikku kohanemise strateegiat* (Loogma, 2009): töökohal õppimise eesmärgiks oli ühelt poolt laiendada oma oskusi, et saavutada horisontaalse mobiilsuse kaudu palgatõus, teiselt poolt huvitas neid ka töö laiem mõte, vajalikkus ühiskonnale. Mõned noored pidasid esmatähtsaks töö stabiilsust. Noorte juhtide programmis osalevad noored (Siiri, Inga) seostasid tööd otseselt oma laiemate elu eesmärkide ning enesearenguga, rakendades nn *ületavat kohanemise strateegiat*. Noorte toetamise poliitikat nii riigi kui kohaliul tasandil peaksid arvestama, et tähelepanu tulen pöörata ka neile noortele, kes tööellu astudes jäävad *passiivse kohanemise* astmele, õppides minimaalselt vaid kitsaid tehnilisi oskusi ning kes on töö suhtes rahulolematud ja võõrandunud.

Kokkuvõtavad märkmed algajate töötajate sotsiaalse tõrjutuse riskide kohta

Esitatud analüüs aitab paremini esile tuua sotsiaalse tõrjutuse ennetamise võimalusi madalalpalgalisel töökohal ja palgavaesuses töötavate noorte puhul, toetudes algajate töötajatega tehtud intervjuude analüüsil (vt valimi ülevaadet Lisa 1 ning lähemalt projekti raport nr 5, Nugin, Unt & Roosalu, 2022b). Probleemide ilmnemisel tuleb otsida lahendusi just keskkonnatingimuste mõjutamise kaudu, kas siis tähenduslike kogemuste saamise võimaluste loomisega tööl või väljapool tööd; õppima innustavate huvitegevuste võimaluste loomine, sh selleks aja eraldamine ja sellise tähendusliku tegevuse tunnustamine; võimaluste pakkumine oma oskuste teadlikumaks rakendamiseks tööl, kogukonna tegevustes või huvialadega tegeledes ja sellise tegevuse tunnustamine. Fookusse peaks siingi tõstma asjaolu, et noorel kujuneks tähenduslikke sotsiaalseid kogemusi, mis toetavad agentsuse ja eneseusalduse arengut, kuid mis on parasjagu nähtavad selleks, et neid saaks arvestada nii haridussüsteemi lülitumisel, elukestvas õppes ja tööteel. Lähema ülevaate mõnest võimalusest sellistele probleemidele lahendusi leida pakub järgnev tabel.

Tabel 5 Töötavate noorte sotsiaalset tõrjutust soodustavad probleemid ja nende lahendamise võimalused

<i>Tõrjutust soodustav tegur</i>	<i>Võimalikud lahendusteel</i>	<i>Kes saaks mida teha</i>
Noorte ebakindlus oma koha leidmisel ühiskonnas (nt erialade vahetamine).	Parem ja varasem karjäärinõustamine; Noore agentsuse toetamine	KOV (nõustamine, toetus), tööandjad (tunnustus, karjääriteede projektsioon)
Noorte ebapiisavad üldoskused (koostöö, eneseregulatsioon, suhtlemine jms).	Õpikeskkondade teadlik kujundamine KOVi tasandil, pidades silmas sotsiaalse tõrjutuse ennetamise kolme dimensiooni: tähenduslikke sotsiaalseid suhteid; agentsust; teadmiste-oskuste omandamist.	Riigitasand (riigigümnaasiumid, kõrgharidus), KOV (tasemeõppe ja muude enesearengu võimaluste raames), tööandja (saab toetada aktiivset õpikogukonda või keskkonda selle kujunemiseks)
Heitumine väljakutseid mittepakkuvast tööst, noored ei kasuta õppimisvõimalusi	Kvaliteetsete töökohtade loomine, õppimist soodustavate keskkondade kujundamine	KOV tasandil saab keskenduda noorte tööeluks häälestamisele ning pakkuda töötavale noorele alternatiivseid arengu- ja eneserefleksiooni võimalusi, tööandjapoolne lisatähelepanu noorte õppima ja huvidega tegelema innustamisel
Palgavaesus	Sektoritasandi palgakokkulepped, organisatsiooni pühendumine majanduslikule heaolule, alternatiivsed sissetuleku-allikad kompenseerimaks madalat palka	Riiklik regulatsioon palgavaesuse osas alampalga ning noorele ettenähtud toetuste, nt kodanikupalga näol; KOV toetus nii palgataseme üle läbirääkimistel kui toetuste taotlemisel Tööandjate pühendumus kvaliteetsete töökohtade ja noorele arenguvõimalusi

*Tõrjutust soodustav
tegur*

Võimalikud lahendused

Kes saaks mida teha

		pakkuva töökeskkonna loomisele, sotsiaalse vastutustunde kandmine koostöös kohaliku tasandi võrgustikuga
Tööde maine ja tähendus	Arendustöö, sh töötingimuste (mh palga, koormuse, nõudmiste) teadlik ja sihikindel parandamine sektoris. Tähendusliku töökogemuse võimaldamine. Teavitustöö, nt tõhustada eriala ja kutseala töötingimuste tutvustamist.	Sektoritasandi assotsiatsioon saab muutusi eest vedada ja julgustada, tööandjad saavad tegeleda töötingimuste parandamise ja teavitamisega, KOV tasandil saab tegelikke tingimusi monitorida ning tunnustada, sh noortele jt töötajatele tutvustada. Tööandjad saavad eest vedada täiendavate võimaluste loomist tähenduslikuma, arenguvõimalusi pakkuva töökoha kujundamisel
„Üleharituse“ probleem	Luuva võimalusi kasutada töökohal rohkem teadmisi ja oskusi, kujundada karjääriteed. Teadvustada ja tunnustada, et inimestel võivad õppimiseks olla erinevad motiivid, mis ei pruugi olla seotud praeguse tööga. Hariduse sotsiaalne aspekt võib olla oluline kogukonnale või ühiskonnale laiemalt või aidata noort muude elu eesmärkide saavutamisel (nt eneseteostus kolmandas sektoris või poliitikas, olla teadlikum vanem või tarbija, jne).	Tööandja saab tööd funktsionaalselt rikastada ning pakkuda karjääri võimalusi võrdsetel alustel. Oluline on tunnustada, toetada ja luua töötaja õppimis- ja arenguvõimalusi ka siis, kui organisatsiooni seisukohalt ei näi see oluline. KOV tasandil saab osutada teadmiste eri tüüpi kasule ning kujundada noores elukestva õppe orientatsiooni ning teadlikkust.

Allikas: teenindussektori noortega ja tööandjatega tehtud intervjuud, vt ka projekti Raport 3, Raudsepp & Roosalu, 2022.

Niisiis, kuigi tööle saamine võib olla oluline aspekt sotsiaalse tõrjutuse lahendamisel või ennetamisel, ei pruugi see olla piisav tingimus sotsiaalselt kaasatud, tähendusliku tööalase arengu kogemusega, agentse kogukonnaliikme kujunemiseks. Probleem on seda suurem, mida tõenäolisemalt töötamisega kaasneb lisaks arengulõksule ka palgavaesuse kogemus, mis jätab noore majanduslikus mõttes sotsiaalselt haavatavasse positsiooni.

Uuringu lähtekohaks oli hiljutistel rahvusvahelistel uuringutel tuginev tõdemus, et edukas sotsiaalne sidusus eeldab noore arengu toetamist samal ajal kolmel tasandil:

1. jõustamine ja isikliku agentsuse toetamine;
2. ühiskonnas osalemise võimaluste loomine, sh hariduse või huvitegevuses osalemise kaudu; ja
3. tööalase ettevalmistuse võimaldamine ning tööle asumise toetamine majandusliku tõrjutuse ennetamiseks.

Analüüsid noorte sotsiaalse tõrjutuse ennetamisega seotud osapoolte – siinses uuringuprojektis 10 teenindussektoris töötavat noort ning tööturu osapooltena 9 tööandjate, 2 ametiühingute ja 1 teenindusvaldkonna erialast väljaõpet pakkuva haridusasutuse esindaja – intervjuude põhjal tehtud uuringute tulemuste kokkuvõtteid ilmneb probleeme sellega, kuidas kaasata tõrjutud või tõrjutusohus noori ning sotsiaalset eemalejäämist ennetada. **Üheks suureks probleemiks on rõhuasetus tulemuslikkuse hindamisel ainult tööle lülitumisele või erialastele õpingutele.** Nii jäävad tähelepanuta küsimused, kas kokkupuuted õpingute ja tööeluga on jõustavad, kas need on tähenduslikud sisulises ja sotsiaalses mõttes ning kas need võimaldavad edasist arengut ja elukestva õppimise orientatsiooni kujunemist. Sotsiaalne osalemine ning tähenduslike kogemuste kujunemine nii tööalase enesetäiendamise kui huvitegevuse kaudu, võimaldab laiemas plaanis agentsuse toetamist, sellal kui vähese arenguvõimalusega ja palgavaesuse suunavad töökogemused pigem soodustavad sotsiaalset eemalejäämist ja heitumist. Osalt võiks selle riski ennetamine olla töötava noore tööandja roll.

Uuringus intervjueriti tööturu osapooltena ka teenindussektoris töötavaid juhte, sektoritasandi ametiühingute esindajaid ning valdkonnas erialast tasemeõpet korraldava õppeasutuse esindajat (Raport nr 3, Raudsepp & Roosalu, 2022). Intervjuudest ilmnisid mitmed tegurid, mis viitavad võimalusele noore sotsiaalsesse tõrjutusse jäämiseks eelkõige seoses tööalasesse arengulõksu või materiaalsesse sõltuvusse sattumiseks seoses palgavaesusega, kuid selle tulemusel ka heitumiseks, eneseväarikuse ja enesekindluse haavamiseks, jms. Nende tegurite seas eristuvad juhtide endi kogemuse ja hoiakutega seonduvad aspektid; töö iseloomu ja mainega seonduvad aspektid; ning noorte värbamise ja tööalase arengu tagamisega seonduvad aspektid. Ehkki tööeluga seotud aspektid on lahendatavad ennekõike töökohal, siis mitmeid neist saaks juba ennetavalt, enne tööellu sisenemist fookusse võtta, kui noore õppimise ja enesetäiendamise keskkond seda võimaldaks, ning mitmete puhul saaks tuge pakkuda täiendavate tähenduslike osalusvõimaluste pakkumistega väljapool tööelu. Seepärast tuleb paremini läbi mõelda, millised on noori ümbritsevate institutsioonide sotsiaalse võrgustiku koosseis – ja millised on institutsioonide, nt tasemeõppe, mitteformaalõppe, töötukassa, tööandjate, jms ühenduste – võimalused selleks.

Noore agentsuse toetamine ja alternatiivsete tähenduslike kogemuste pakkumine võimaldaks kohandada noorte ootusi tööle realistlikumaks, kuid aitaks ka leppida töö problemaatiliste aspektidega, kui tööle ei esitatagi tähenduslikkuse alal ootusi, või panustada töö sisukamaks muutumisse, kui sobiv erialavalik on tehtud teadlikult ja ettevalmistus just sellel tööal edukaks olla on olemas.

Viidatud allikad

- Brandi, U., Knipprath, H., De Norre, J., Khadatovich, A., Raudsepp, M., & Roosalu, T. (2020). *Workplace learning in the retail sector. Case Studies. WP5 Report. Annex*. ENLIVEN research.
- ENLIVEN Project Consortium (2020a). *Agency in workplace learning of young adults in intersection with their evolving life structure. Deliverable 6.1 Encouraging Lifelong Learning for an Inclusive and Vibrant Europe* (ENLIVEN) research group, Feb. 2020. https://h2020enliven.files.wordpress.com/2021/07/enliven-d6.1_final-2.pdf
- ENLIVEN Project Consortium (2020b). *Cross-sector and cross-country comparative report on organisational structuration of early careers - comparative report and country studies in three sectors. Deliverable 5.1. Encouraging Lifelong Learning for an Inclusive and Vibrant Europe* (ENLIVEN) research group, Feb. 2020. https://h2020enliven.files.wordpress.com/2021/08/enliven-d5.1_final.pdf
- Eurofound (2016). *Exploring the diversity of NEETs*. Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2018). *NEETs*. <https://www.eurofound.europa.eu/topic/neets>
- Eurofound (2020). *Living, working and COVID-19*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>
- Evans, K., & Heinz, W. R. (1994). *Becoming adults in England and Germany*. Anglo-German Foundation for the Study of Industrial Society.
- Evans, K., Hodkinson, P., Rainbird, H., & Unwin, L. (2006). *Improving workplace learning*. Routledge.
- Haugas, S., Allemann, M., & Anniste, K. (2021) *Praxise poliitikaanalüüs: COVID-19 pandeemia sotsiaal-majanduslik mõju noortele*. Mõttekoda Praxis https://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2021/01/COVID_19_moju_noortele_lopparuanne_241121.pdf
- Hefler, G., & Markowitsch, J. (2010). Formal adult learning and working in Europe: a new typology of participation patterns. *Journal of Workplace Learning*, 22(1/2), pp. 79-93. <https://doi.org/10.1108/13665621011012870>
- Hefler, G., & Studená, I. (2019). *Empowering agency in workplace learning – Reconciling organisational and individual needs in early career phases*. Unpublished paper in ENLIVEN Project.
- Kasearu, K., & Trumm, A. (2013). *NEET–, Noored, kellega keegi ei arvesta ja kes kuskil ei käi*”. *Noorteseire Eestis: Poliitikaulevaade*. Tartu Ülikool, Haridus-ja Teadusministeerium, Praxis.
- Kasearu, K., & Trumm, A. (2013). Mittetöötavate ja mitteõppivate noorte sotsiaalne tõrjutus. In *Noorte tõrjutus, väärtused ja rahulolu ehuga. Noorteseire aastaraamat 2012* (pp. 57–71). SA Poliitikauuringute Keskus Praxis.

- Kazjulja, M., Taru, M., & Unt, M. (2022). *Noorte palgavaesuse Eestis 2007-2020*. RASI toimetised nr 16. Tallinna Ülikool. <https://www.tlu.ee/yti/teadusrahvusvaheliste-sotsiaaluuringute-keskus/repositoorium>
- Kutsar, D., Kasearu, K., & Trumm, A. (2013). Involuntary outsiders or those just taking time off? Young people who are not in education, employment or training in Estonia. In E. Rokicka & J. Grotowska-Leder (Eds.), *Nowy ład? Dynamika struktur społecznych we współczesnych społeczeństwach* (pp. 207-218). University of Lodz.
- Levinson, D. J. (1978). *The seasons of a man's life*. Ballantine Books.
- Loogma, K. (2009). How workers cope with changes in working life: Adaptation strategies. In M.-L. Stenström & P. Tynjälä (Eds.), *Towards integration of work and learning* (pp. 173-185). Springer.
- Maiztegui-Oñate, C., Moro, A., Solabarrieta, J., Roosalu, T., Taru, M., & Santibáñez, R. (2019) *Encouraging lifelong learning for an inclusive and vibrant Europe: Report on successful educational programmes based on national case studies*. https://h2020enliven.files.wordpress.com/2021/08/enliven-d1.2_revised-feb-2020.pdf
- Maiztegui Oñate, C., Moro, A., Roosalu, T., & Taru, M. (Forthcoming in 2022). Vulnerability in European lifelong learning policies 1992-2018: seeing young people as a problem to be fixed. In: J. Holford, P. Boyadijeva, S. Clancy, G. Hefler, & I. Studena, I. (Eds.) *Lifelong learning, young adults & the challenges of disadvantage in Europe*. Palgrave Macmillan.
- Mascherini, M., & Ledermaier, S. (2016). *Exploring the diversity of NEETs*. Publications Office of the European Union.
- Nugin, R., Unt, M., & Roosalu, T. (2022a). *Kõrvale jäänud noor kui kohaliku tasandi väljakutse: noortega töötava spetsialisti vaade*. RASI toimetised nr 19. Tallinna Ülikool. <https://www.tlu.ee/yti/teadusrahvusvaheliste-sotsiaaluuringute-keskus/repositoorium>
- Nugin, R., Unt, M., & Roosalu, T. (2022b). *Noorte tõrjutusriskide lood: persoonad ja vinjetid*. RASI toimetised nr 20. Tallinna Ülikool. <https://www.tlu.ee/yti/teadusrahvusvaheliste-sotsiaaluuringute-keskus/repositoorium>
- Pilve, E., Taru, M., & Sglavo, S. (2020). Europe in the interwar years: youth organisations of authoritarian regimes. In H. Williamson & T. Basarb (Ed.), *The history of youth work in Europe: Pan-european and transnational youth organisations. The overall lessons learned from the history project* (pp. 139–151). Council of Europe and European Commission. <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261623/PREMS-096319-History-7-WEB.pdf/bb1f0438-5184-836a-fed3-27f793900bad>
- Raudsepp, M., & Roosalu, T. (2022). *Noorte tõrjutusriskide maandamine töökohal: tööandja võimalused teenindussektori näitel*. RASI toimetised nr 18. Tallinna Ülikool. <https://www.tlu.ee/yti/teadusrahvusvaheliste-sotsiaaluuringute-keskus/repositoorium>
- Reiska, E. (2018). *Noorte sotsiaalne tõrjutus*. RASI toimetised nr 3. Tallinna Ülikool.

- Roosalu, T. (2019). *Organisational Case Studies [Estonia] in WP 5 and 6*. Unpublished paper in ENLIVEN Project.
- Roosalu, T., Nugin, R., Rannala, I., Kazjulja, M., Taru, M., Raudsepp, M., & Unt, M. (2022). *TASK-U: Noorte mitmetasandilise sotsiaalse kaasatuse dünaamiline mudel*. RASI toimetised nr 21. Tallinna Ülikool. <https://www.tlu.ee/yti/teadusrahvusvaheliste-sotsiaaluuringute-keskus/repositoorium>
- Taru, M., Pilve, E., & Kaasik, P. (2015). *Noorsootöö Eestis: 19. sajandi keskpaigast kuni 21. sajandi esimese kümnendi lõpuni*. Eesti Noorsootöö Keskus. <https://entk.ee/wp-content/uploads/2015/06/Noorsootoo-Eestis.pdf>
- Werquin, P. (2007). *Terms, concepts and models for analysing the value of recognition programmes*. Paper prepared for the OECD Activity on Recognition of Non-formal and Informal Learning. EDU/EDPC(2007)24, www.oecd.org/dataoecd/33/58/41834711.pdf

LISA 1. Intervjueritud noorte tööellu sisenemine¹⁰

Tabel 4 Intervjueritud algajate töötajate valim: ülevaade tööellu sisenemise muustrite lõikes

<i>Nimi</i>	<i>Töotee, kaubanduses töötamise motivatsioon</i>	<i>Haridustee</i>	<i>Pere</i>	<i>Püüdlused</i>
<i>(agentsuse tüpoloogias*)</i>				
Inga	Juhiõpilane, orienteeritud karjäärile (C, B)	varem kaks eriala kõrghariduse tasemel	Eestivene päritolu, iseseisev	Karjäär, eneseteostus
Liisa	Saalitöötaja, vähepingutav töökoht, ei ole karjääritaotlust (D, E)	rakenduskõrgharidus kahel erialal, praegu õpib 3. eriala	Perekond (mees, lapsed) on keskne elusfäär	Ei ole lähiajal tööga seotud plaane
Maria	Klienditeenindajate tiimi juht, kaubanduses töötanud mitmes organisatsioonis, tõusev karjääritee (C, D)	On õppinud kõrghariduse tasemel mitmel erialal, katkestanud	Perekond (mees ja laps) on keskne, eestivene päritolu	Karjäär kaubanduses või uus eriala kõrgkoolis
Markus	Klienditeenindaja, alustas suveabilisena, lisasissetuleku saamiseks, ajutine hüppelaud (A+B)	Lõpetatud gümnaasium	Elab koos vanematega, eestivene päritolu	Kõrgkool, harrastused
Mirtel	Klienditeenindaja, töökoht kui hüppelaud edasiminekuks (B, D)	Põhiharidus, õpib täiskasvanute gümnaasiumis	Elab koos elukaaslasega	Jätkata haridusteed
Reet	Klienditeenindaja, töötab lisasissetuleku saamiseks ja et suhelda kolleegidega (D)	kutseharidus	Toetavad vanemad, ise liikumispuudega	Ei tee plaane
Richard	Töötanud kaubanduses varemgi, sage töökohtade vahetus, töö on elus kesksel kohal alternatiivide puudumisel (E, C)	Kutseharidus 2 erialal, katkestus	Oma peret ei ole, peab end ise ülal	omandada uus eriala, alustada uut töökarjääri
Robert	Klienditeenindaja - esimene töökoht, lisasissetuleku saamiseks, ajutine hüppelaud (A, B)	Haridustee katkestuse kogemus, õpib täiskasvanute gümnaasiumis	Elab koos vanematega	Omaette elamine, kõrgharidus, töö muus valdkonnas

¹⁰ Põhjalikuma ülevaate individuaalsetest tööteedest ja noorte kogemustest annab projekti raport nr 5, Nugin, Unt & Roosalu, 2022b.

Siiri	Allüksuse juht, juhiõpilane, orienteeritud enesearengule (D)	Juhiõpilane, varem baka-, praegu magistriõpingud	lapsed	Ei ole otsustanud
Tarmo	Laotööline, varem mustalt töötanud, ka töötuse kogemus (E, D)	Varem kahel erialal kõrgharidus, praegu magistriõpe – keskne elusfäär	Ei ole oma perekonda loonud, peab end ise ülal	Õpingud, karjäär samas või muus organisatsioonis

** Aruande peatükis „Agentsus ja tööellu sisenemise mustrid“ eristati tööellu sisenemise mustreid individuaalse ja organisatsioonilise agentsuse kombinatsioonide alusel ja kirjeldati tüüpe A, B, C, D, E*

Allikas: analüüsitud intervjuud, autorite järeldused