

Takistused noorte karjääriteel: esimese erialase töö saamise kogemused

UURINGU RAPORT

Antropoloogia Keskus, 2026

TAKISTUSED NOORTE KARJÄÄRITEEL: ESIMESE ERIALASE TÖÖ SAAMISE KOGEMUSED

Uuringu teostaja: Antropoloogia Keskus

Raporti koostajad: Viktorija Savitseva, Kärt Tõnissaar

Uuringu autoriõigus kuulub Antropoloogia Keskusele. Uuringu tulemuste kasutamisel palume viidata allikale.

Soovituslik viitamine: Savitseva, V., Tõnissaar, K. (2026). *Takistused noorte karjääriteel: esimese erialase töö saamise kogemused*. Tallinn: Antropoloogia Keskus

Antropoloogia Keskus on uuringu- ja konsultatsiooniettevõtte. Aitame era- ja avalikul sektoril teha otsuseid, mille taga on inimeste tegelik kogemus, mitte oletused. Loe lähemalt: antropoloogia.ee.

KOONDKOKKUVÕTE

Käesolev uuring sündis märkamisest, et noorte tööpuudus ei ole ainult isiklik väljakutse, vaid kujunemas laiemaks ühiskondlikuks probleemiks. Haritud, kuid tööturult kõrvale jäävate noorte põlvkond tähendab pikas plaanis ebakindluse kasvu ja majandusliku iseseisvumise edasilükkumist. Uuringu eesmärk oli mõista, mis noorte hinnangul takistab või soodustab nende sisenemist tööturule ning kuidas tööotsingu kogemus mõjutab nende identiteeti, suhteid ja tulevikuplaane. Leidude valideerimisel tööandjatega ilmnes, et sama olukorda nähakse hulga ja üksikisiku tasandil erinevalt: kus noor kogeb isiklikku ebaõiglust, tööandja kogeb suurt kandidaatide massi.

Uuring keskendus kutse- või kõrghariduse omandanud või seda omandavatele noortele, kes on erialasele tööturule sisenemise faasis või hiljuti erialasele tööle läinud. Uuringus kasutati kvalitatiivseid uurimismeetodeid [süvaintervjuud (13), autoetnograafia (1), töötuba tööandjatega (1)] ja temaatilist analüüsi, mis aitas mõista teemat sügavuti ja nüansirohkelt.

Peamised taipamised

1. **Kogemuse nõiaring.** Noored on suletud ringis: tööks nõutakse kogemust, aga kogemuse omandamiseks on vaja töökohta. Tööandjad on ettevaatlikud pakkuma esimest võimalust, oodates, et eeltöö on teinud keegi teine. Karjääriredeli alumine pulk ehk esimene töökoht on paljudes sektorites kadumas.
2. **Uus põlvkond on väärtuspõhine.** Noored on motiveeriva töö nimel paindlikud, kuid ei tee järeleandmisi väärtuste, vaimse tervise ega eraelu arvelt. Edu ei tähenda neile alati kõrgemat palka, vaid pigem isiklikku rahulolu ja stabiilsust.
3. **Tööotsimine kui nähtamatu töö.** Pikk ja edutu tööotsing kahjustab noorte enesehinnangut, eriti kui ei saada vastuseid ega tagasisidet. Pidevate äraütlemiste tõttu lükatakse edasi olulised tulevikuplaanid ja iseseisva elu alustamine.
4. **Fiktiivsed tulevikuerialad.** Haridussüsteemi propageeritud "tulevikuerialad" ei taga oodatud töökohta. Nende erialade noored võivad pettuda, sest tööturul ei ole see tulevik veel käes või on juba möödas.
5. **Tajutud ebavõrdsus tööturule sisenemisel.** Tööturule sisenemisel loob ebavõrdsust noore majanduslik taust ja tutvusringkond. Rahaliselt toetatud

noored saavad vastu võtta madalapalgalisi või tasustamata praktikaid, kuid isemajandavad noored mitte.

Soovitused

	Sihtrühm	Soovitus
1	Tööandjad	Anda erialase töö alustajale esimene võimalus, hinnates õppimisvõimet ja suhtumist. Mõtestada positsioon ja kuulutus läbi enne värbamist, et vähendada juhuslikku kandideerimist. Anda kandidaatidele selgust ja vastata ka eitava otsuse korral. Luua noortele ajutisi üleminekurolle (nt tehisintellekti juurutamisel).
2	Haridusasutused	Õpetada eneseesitlus- ja tööotsinguoskusi juba koolis. Muuta karjääritugi praktilisemaks ja isiklikumaks. Lõimida erialane praktika tihedamalt kõrghariduse ja kutseõppega läbi koostöö ettevõtete ja erialaliitudega.
3	Avalik sektor	Keskenduda esimese võimaluse loomisel tömbekeskustest väljapoole. Vaadata üle, kas tööturumeetmed toetavad ka tööturule sisenejate. Tugevdada hariduse ja tööturu koordineerimist ministeeriumite tasemel (HTM–MKM).
4	Noored	Koguda kogemust ja soovitajaid juba õpingute ajal läbi vabatahtliku töö jm. Teha eeltööd oma soovitud töö osas ja läheneda tööandjatele proaktiivselt. Laiendada teadlikult oma tutvusringi ja võrgustikku.

Kuidas edasi?

Noorte tööturule jõudmine ei saa sõltuda üksnes nende endi aktiivsusest ja oskusest end esitleda. Osa lahendusi leevendab noorte kogemust väiksema vaevaga (läbipaistev värbamine, tagasiside, praktilised oskused), osa aga eeldab struktuurset muutust, mida ükski osapool üksi ei saavuta (eelkõige algtaseme töövõimaluste lisandumist). Tööandjad saavad pakkuda esimest töökogemuse võimalust ja läbipaistvat protsessi, haridusasutused siduda oskused tööturu tegelikkusega ning avalik sektor luua töö- ja praktikavõimalusi ka väljaspool tömbekeskusi. Noorte tööle jõudmine on ühine vastutus, mitte üksiku noore pingutuse küsimus.

SISUKORD

SISSEJUHATUS	6
METOODIKA	8
Uurimisstrateegia	8
Sihtgrupp	8
Valim	8
Andmekogumine	9
Andmeanalüüs	10
Uurimiseetika ja andmekaitse	10
Tehisintellekti kasutamine	11
1. Noorte kogemus tööturule sisenemisel	12
Tööle asumine on samm iseseisvumise poole	12
Töökohtade arv ei peegelda noorte tegelikku valikuruumi	12
Noorte negatiivne töökuvand	15
Kogemus, haridus ja tutvused mõjutavad tööle saamise võimalusi	16
Tehisintellekti mõju tööturul	19
2. Ootused, piirid, kompromissid	22
Hea töökoht peab pakkuma nii kindlust kui ka tähendust	22
Hea töö nimel tehakse kompromisse, kuid piirid on erinevad	25
3. Identiteet, suhted, tulevikuplaanid	29
Pikk tööotsing vähendab turvatunnet ja enesekindlust	29
Edu tähendab noorte jaoks rahulolu ja materiaalselt kindlust	31
Lähedased võivad olla noorele nii tagalaks kui ka survetekitajaks	32
Tööalane ebakindlus lükkab tulevikuplaane edasi	33
4. Soovitused	34
KOKKUVÕTE	38
KASUTATUD ALLIKAD	40

SISSEJUHATUS

Tööturule sisenemine on noore jaoks oluline samm iseseisvumise, eneseteostuse ja tuleviku kujundamise suunas. Varasemad uuringud annavad statistilise ülevaate noorte tööhõivest, töötusest ja kandideerimisaktiivsusest, mis viitavad konkurentsi tihenemisele kandideerimisel ja noorte töötuse kasvule. CVKeskus.ee kandideerimisandmete analüüsi järgi konkureeris ühele noortele sobivale ametikohale keskmiselt 64 kandidaati ning konkurents oli kahe aastaga kasvanud 14,4%. Palgainfo Agentuuri ja CVKeskus.ee küsitluses pidas iga teine noor uue töökoha leidmist ebakindlaks (Auväärt, 2026). Kui veel mõned aastad tagasi oli Eesti noorte tööhõive Euroopa kõrgemaid, siis praeguseks on see Euroopa madalamate hulgas (Eurostat, 2026). Eestis ei tööta ega õpi hetkel ligikaudu iga kümnes 15–24 aastane noor (Statistikaamet, 2026). Need andmed osutavad, et noortele sobivate töökohtade pärast käib tihe konkurents ning töö leidmisega kaasneb ebakindlus.

Käesolev uuring keskendub kõrg- või kutsehariduse omandanud või omandamisel noorte endi kogemustele ja mõtetele tööturule sisenemisel ning oma tööalase tuleviku kujundamisel. Uurime, mis noorte hinnangul töö leidmist soodustab või takistab, milliseid pingeid tekitab tööga seotud ootuste ja tegelike võimaluste vaheline lõhe ning kuidas tööotsing ja tööturupositsioon mõjutavad noorte enesehinnangut, suhteid ja tulevikuplaane. Uuringu laiem eesmärk on tuua noorte tööotsingukogemus nähtavale ning pakkuda tööandjatele, haridusasutustele, noortega tegelevatele organisatsioonidele ja poliitikakujundajatele sisendit, mis toetaks noorte tööturule sisenemist.

Noorte tööjõupuudus ei ole vaid nende isiklik tagasilöökk, sest põlvkond haritud noori, kellel pole ühiskonnas rolli ("nähtamatud noored") muutub vaimse ebakindluse ja majandusliku iseseisvumise edasilükkumisega aastatega terve ühiskonna murekohaks.

Uuringu eesmärk on uurida, millised on Eesti noorte kogemused tööturule sisenemisel, milliseid pingeid ootuste ja reaalsuse vahel noored kogevad ning mida see tähendab nende identiteedile ja tulevikuplaanidele. Uurimisküsimused olid järgmised:

1. Mis noorte hinnangul töö leidmist soodustab või takistab? Millised on nende kandideerimiskogemused ning kuidas tajuvad nad tehisintellekti mõju juuniortaseme positsioonidele ja oma tööalasele tulevikule?

2. Milliseid kompromisse on noored töö leidmiseks valmis tegema ning millised on piirid, millest nad ei soovi taganeda?
3. Kuidas mõjutavad pikk tööotsing ja ebakindel tööturupositsioon noorte igapäevaelu, iseseisvumist, enesehinnangut, suhteid ja tulevikuplaane?

METOODIKA

Uurimisstrateegia

Uuringus on kasutatud kvalitatiivseid uurimismeetodeid, mõistmaks sügavuti noorte olukorda tööturul. Teema erinevate tahkudega tutvumiseks kombineerisime süvaintervjuusid autoetnograafiaga. Eesmärk oli saavutada noortega hea kontakt ning avada tööturuga seotud väljakutseid põhjalikumalt.

Kogutud andmete uurimisel kasutasime temaatilist analüüsi, mille abil tuvastasime korduvad mustrid, mis mõjutavad noorte sisenemist tööturule. Analüüsi tulemustele tuginedes sõnastasime soovitud tööandjatele, haridusasutustele ja poliitikakujundajatele noorte olukorra parandamiseks tööturul.

Sihtgrupp

Uuringu sihtgrupi moodustasid 19–26-aastased noored, kelle seas oli nii aktiivseid tööotsijaid kui hiljutisi tööleasujaid. Kõikidel osalejatel on esmane lihtsama töö kogemus olemas, kuid nüüd otsitakse erialast tööd. Eesmärk oli kaasata uuringusse võimalikult erineva taustaga ja erialade noori, et tagada kogutud andmestikus kogemuste ja väljakutsete variatiivsus.

Valim

Valimisse kuulus 14 noort. Intervjueeritavate värbamisel rakendasime lumepallimeetodit. Kaasasime erineva soo, emakeele, piirkondliku, haridusliku ja tööturualase taustaga noori. Esindatud olid nii eesti kui ka vene emakeelega osalejaid ning noored nii Tallinnast, Tartust kui ka teistest linnadest ja maapiirkondadest. Enamik osalejaid oli omandanud kutse- või kõrghariduse või olid seda omandamas. Kõrghariduse erialad olid variatiivsed: maavaratehnoloogia, sotsiaalteadused, materjalitehnoloogia, reklaami ja suhtekorraldus, arvutitehnika ja robotika, informaatika, riigiteadused. Samuti kutseharidused: meditsiin, ärikorraldus, ehituspuussepp, ostu- ja hankekorraldus. Ühel osalejal oli keskharidus koos pooleli jäetud kõrgharidusõpingutega. Valimis oli nii aktiivselt tööd otsivaid kui ka hiljuti töö leidnud noori.

Autoetnograafilise meetodi puhul oli vaatlusaluseks hiljuti humanitaarteaduste bakalaureusekraadi omandanud noor.

Andmekogumine

Andmekogumine toimus 2026. aasta juunis ja juulis. Andmeid kogusid Antropoloogia Keskuse praktikandid. Uurimistöö tugineb triangulatsioonile, kasutades kahte meetodit:

- **Süvaintervjuud.** Viisime läbi 13 poolstruktureeritud süvaintervjuud, mille eesmärk oli avada osalejate individuaalseid tööturule sisenemisega seotud kogemusi. Kõik intervjuud lindistati ja transkribeeriti sõna-sõnalt. Transkriptsioonide alusel koostasime struktureeritud kokkuvõtted edasiseks analüüsiks.
- **Autoetnograafia.** Süvaintervjuude kõrval kasutati autoetnograafilist meetodit: üks hiljuti bakalaureusekraadi omandanud Antropoloogia Keskuse praktikant pidas juunikuus päevikut oma tööotsimise kogemusest, kaardistades ja analüüsides tööturule sisenemisega seotud tegevusi, otsuseid, kogemusi ja emotsioone.

Intervjuude läbiviimiseks koostasime intervjuukava, mis hõlmas järgmisi teemaplokke: tööturule sisenemine; ootused ja kompromissid; AI ja tööturu muutused; identiteet ja tulevikuplaan. Poolstruktureeritud intervjuu formaat võimaldas küsida intervjuu käigus täiendavad küsimusi ning peegeldusi.

Intervjuud viisime läbi nii veebis kui ka näost-näku, sõltuvalt osaleja eelistusest ja võimalustest. Iga intervjuu kestis keskmiselt 70 minutit. Enne intervjuu algust tutvustasime osalejale uuringu eesmärki ning küsisime temalt informeeritud nõusoleku.

Kõik intervjuud lindistati ning transkribeeriti kõnetuvastustehnoloogia [Tekstiks.ee](https://tekstiks.ee) abil. Intervjueerijad tegid vestluse käigus ka jooksvaid märkmeid, mis toetasid analüüsi.

Lisaks viisime augusti lõpus läbi töötoa, kuhu kutsusime erineva valdkonna tööandjad, valideerimaks uuringu taipamisi ja soovitusi. Töötoas osales 14 tööandjat ning lisaks valideeritud soovitudele koondasime tähelepanekud tööandjate vaatenurgast soovitude peatükki. Arutelu kinnitas suurt osa leidudest, kuid tõi esile ka erinevuse, kuidas tööandjad ja (ennekõike kõrgkooli lõpetanud) noored sama olukorda näevad.

Andmeanalüüs

Andmeanalüüsis on kasutatud induktiivset lähenemist koos temaatilise analüüsiga. Andmeid analüüsisime kuues üksteisele järgnevas etapis:

1. Materjaliga tutvumine ja transkribeerimine
2. Esmane kodeerimine
3. Koodide süstematiseerimine teemadeks
4. Teemade arendamine ja pealkirjastamine
5. Teemade viimistlemine
6. Tulemuste kirja panemine

Lisaks iga intervjuuerija poolt läbi viidud individuaalsele tööle, analüüsisid Antropoloogia Keskuse ja uuringu tulemuste levitamise eest vastutavad Milton New Nordicsi praktikandid andmestikku ühisel seminaril, otsides osalejate kogemustes korduvaid mustreid ja erinevusi. Analüüsiseminari tulemused panime kirja digitaalsele töölauale Mural keskkonnas.

Teemadele tuginedes panime kirja uuringu tulemused, ilmestades seda tsitaatidega intervjuudest. Raportis toodud intervjuude tsitaadid on anonümiseeritud ja üldisest tekstist eristatud kaldkirjas ja oranži värviga.

Uurimiseetika ja andmekaitse

Oma töös lähtume [American Anthropological Associationi](#) (i.a.) eetikakoodeksist ning [National Association for the Practice of Anthropology](#) (i.a.) juhistest.

Sellest lähtuvalt:

- kaalutakse uuringu riske ning kaitstakse nii osalejate kui ka töö tellija huve;
- kogutud materjale ei jagata kolmandate osapooltega ega töö tellija konkurentide või huvigruppidega;
- osalejatele tagatakse lubatud anonüümsus ning õigus uuringus osalemisest igal ajal loobuda;
- huvide konflikti korral otsitakse igale juhtumile eraldi sobivaim lahendus, lähtudes headest kutse-eeetilistest tavadest;

- uuringu läbiviijad on osapoolte suhtes läbipaistvad nii oma rolli kui töö eesmärkide osas.

Enne intervjuude läbiviimist tutvustati osalejatele uuringu eesmärki ja käiku. Samuti küsiti osalejatelt informeeritud nõusolek, mis andis osalejatele teada: uuringus osalemine on vabatahtlik ja ning intervjuueeritaval on igal hetkel võimalus uuringus osalemisest loobuda; intervjuud lindistatakse ja transkribeeritakse üksnes analüüsi tarbeks; andmeid käsitletakse konfidentsiaalselt ning uuringu tulemustes kasutatud tsitaatidelt on eemaldatud tunnused, mis võimaldaks isikut tuvastada; intervjuu salvestusi ja nende kokkuvõtteid ei anta tellijale ega jagata kolmandate osapooltega; kogutud andmeid säilitatakse turvaliselt ja kustutatakse pärast uuringu lõppu.

Tehisintellekti kasutamine

Käesoleva uuringu läbiviimisel kasutati tekstiroboti Gemini 3.6 Flash ja Claude Sonnet 5 abi uuringu teksti struktureerimisel ja keeleteoimetamisel.

Tehisintellektipõhiseid keelemudeleid ei ole kasutatud kogutud andmete transkribeerimiseks, kodeerimiseks või analüüsimiseks; sisulise arutelu, järelduste ega soovitude koostamisel.

Töö autorid vastutavad täies mahus töö sisu, andmete täpsuse ja tulemuste kvaliteedi eest, sõltumata sellest, kas ja millises etapis tehisintellekti tööriistu kasutati.

1. Noorte kogemus tööturule sisenemisel

Tööle asumine on samm iseseisvumise poole

Uuringus osalejad seostavad tööotsinguid iseseisvumise ja täiskasvanuks saamisega ning oma tööalase tuleviku kujundamisega. Tööle asumine tähistab üleminekut koolikesksest elust olukorda, kus noor vastutab rohkem iseenda ja oma valikute eest.

Kindlasti tekkis see moment, et hakkad suureks kasvama ja oledki täiskasvanu. [...] Ei ole enam koolis, kõik on tõsised inimesed ja tõsine töö. (Marek)

Oma sissetulek võimaldab katta igapäevaseid kulusid, vähendada sõltuvust vanematest ning teha ise oma elu puudutavaid otsuseid. Mõne osaleja jaoks tähendab tööle asumine ka vabanemist vanemate majanduslikust kontrollist.

Tahtsin olla vanematest ja nende rahalisest toest sõltumatu. [...] Kuna olin juba kaheksateist, otsustasin, et pean kõik enda kätte võtma, kui tahan sealt välja murda. (Anna)

Uuringus osalenud noortel on kõrge motivatsioon iseseisva elu alustamiseks, kuid takistused esimese töökoha leidmisel lükkavad edasi nende võimalusi oma tulevikku iseseisvalt suunata.

Töökohtade arv ei peegelda noorte tegelikku valikuruumi

Intervjueeritavad tõid välja, et töökuulutuste olemasolu ei tähenda alati, et noorel oleks sobivaid ja kättesaadavaid valikuid. Teenindus- või juhutööle võib olla lihtsam pääseda, kuid erialaseid algtaseme ametikohti on vähem ning konkurents neile suurem.

Kerge on olnud leida, aga ma ei ütleks, et ma nende valikutega rahul olen. [...] Valikut enamasti on, aga valikud pole just kõige paremad. (Lisandra)

Intervjuudes eristus kaks võimalust: töö, mis annab kiiresti sissetuleku ja töö, kus saab kasutada õpitud oskusi ning kujundada edasist tööteed. Alustaja jaoks ei pruugi need võimalused kattuda.

Teenindustöö oli lihtsam, kuna see on kõige avatum valdkond. [...] Mida lihtsam töö iseloom, seda lihtsam ongi seda saada ja seda väiksemad on nõudmised kandidaadile. (Oliver)

Lähedased soovivad noortel sageli alustada erialavälise või lihtsama töö otsimisest. Osalejate kogemused näitavad, et ka sellisele tööle pääsemine ei ole alati lihtne. Üks noor kirjeldas, kuidas ta kandideeris korduvalt komplekteerija ametikohale, kuid ei saanud tööle, kuna puudus eelnev lihttöö kogemus. Erialavälisest tööd nähakse sageli paratamatu lahendusena, mitte soovitud valikuna. Selle vastuvõtmine annab küll sissetuleku, kuid võib vähendada aega ja energiat erialase töö otsimiseks ning lükata erialasele tööturule sisenemise edasi.

Sageli satuvad noored tööotsingu algetapis kogemuste puudumisel ja kiire tulemuse lootuses nn massikandideerimise lõksu, kus CV-sid saadetakse tööportaalides ja LinkedInis valimatult kümnetele positsioonidele. Tööotsingu edenedes kohandatakse oma strateegiat ning loobutakse pinnapealsest kandideerimisest loobutakse. Mõistetakse, et tihedas konkurentsisis on hoolikalt ettevalmistatud avaldus ainus võimalus tööandjale silma jääda, mistõttu tasub oma ressursi ja energiat suunata vaid konkurssidesse, kus reaalse töökoha saamine tundub võimalik.

Mis vea ma ise tegin, ongi see, et LinkedInis lihtsalt saata suvaliselt kogu aeg [CV-sid], seal ei ole mitte mingit mõtet. Kandideeri nendesse kohtadesse, mis sa päriselt tunned, et sul on võimalus ja pane sellesse rohkem energiat ja panusta nii hästi, kui sa vähegi saad, sest see ongi su ainus võimalus sellele inimesele mingit muljet jätta. (Tiina)

Noorte hinnangul on praegune tööturu olukord äärmiselt keeruline ning võimalused eneseteostuseks või elatist võimaldavaks tööhõiveks piiratud. Seejuures ei taju noored tööturu madalseisu isikliku ebaõnnestumisena, vaid laiema majandusliku kitsikuse tulemusena, lükates teadlikult tagasi ühiskondliku stereotüübi noorte „laiskusest“. Intervjuudest kumab läbi küps arusaam majanduskeskkonna toimimisest: märgatakse nii

elukalliduse ja ettevõtjate sisendhindade tõusu kui ka tööandjate reaalselt suutmatust palka tõsta või uusi kohti luua. Näiteks Tartus medõeks õppival Lisandral on mitmeaastane teenindussektori kogemus ning ta näeb vahetusvanemana ka tööandja poolel tekkivaid piiranguid.

Kuna ma ise olen vahetusvanem [teenindussektoris], olen hästi pikalt töötanud seal, siis ma näen ka, mis seal taga toimub. [...] Ma näen, kui kallid on näiteks rendid või mis on toorainete tasu, et siis tekibki see [olukord], et sa ei saa tegelikult tõsta palka, isegi kui sa tahaks. (Lisandra)

Eri sektorites piiravad noorte valikuruumi erinevad asjaolud. Teenindussektoris on tööle pääsemine sageli lihtsam, kuid töötingimused ja töötasu võivad vähendada nende ametikohtade sobivust pikemaks ajaks. Kõrgemat kvalifikatsiooni nõudvates valdkondades piiravad võimalusi eelkõige algtaseme ametikohtade vähesus ja tugev konkurents. IT-valdkonnas töötava Rasmuse hinnangul on soov töötada paljudel noortel olemas, kuid kohti ei jätku kõigile.

Pigem on see, et mitte ei minda tööle, vaid ei võeta, et nii palju, kui ma inimesi tean, siis kõigil on motivatsioon olemas, et tööd teha, aga lihtsalt ei võeta. Mingites kohtades on inimeste üleküllus. [...] Otsitakse ikkagi kogemusega inimesi. (Rasmus)

Noorte kogemused viitavad sellele, et mõnes valdkonnas võib olla tekkinud tasakaalutus erialase ettevalmistusega inimeste arvu ja algtaseme töökohtade vahel, kus alustajatele mõeldud töökohtadele kandideerivad ka kogenumad töötajad. Tugeva konkurentsiga olukorras muutub parima kandidaadi leidmine tööandjale äärmiselt keeruliseks, jättes paljud motiveeritud noored valikust välja. Arvutitehnika ja robotika magistrant Markus kirjeldab samuti olukorda, kus esimest töövõimalust otsival noorel on keeruline valituks osutada.

Kui on mingid juunior kohad, siis sinna kandideerivad ka kogenumad inimesed [...] Ilmselt tahetakse kogenumaid. Seda jalga ukse vahele saada on üsna raske. (Markus)

Noorte negatiivne töökuvand

Mitmetes intervjuudes tuli jutuks, et juhtumid noortest, kes käituvad tööandja vaates probleemsest (näiteks ei ilmu tööle või teatavad, et neid ei saa sundida), rikuvad ka teiste noorte töökuvandit. Tänapäeva noored vajavad tööturule sisenedes varasemast rohkem tuge sotsiaalsete oskuste, kohusetunde ja vastutuse kujundamisel. Näidetena toovad noored ise esile olukordi, kus kokkulepitud tööpäeval ei tulda kohale või antakse puudumisest teada alles hiljem.

Noorte pealtnäha ebastabiilne käitumine ei viita intervjueritavate sõnul tingimata laiskusele, vaid peegeldab teadlikkust oma eelistustest: noored teavad hästi, mida nad tööturul eelistavad ja mitesobilike töökohtade puhul on motivatsioon pingutada väiksem. Noorte pühendumus on nende endi sõnul otseses seoses töö olemusega – ei saa eeldada, et kõiki töid tehakse südamega, eriti kui tegemist on ametikohtadega, mis ei meeldi.

Kui noor juba teab, mis on tema huvivaldkond, mis on tema passion, siis ta on rohkem suunatud enda otsingutes. (Oliver)

Lisaks tõuseb olulise tõkkena esile noorte eneseesitlus- ja kommunikatsioonibarjäär värbamisprotsessis. Intervjuudes osutatakse, et noorte esitlus- ja suhtlusoskused on sageli kehvad. Enese esiletõstmise harjumatus ning puuduv ettevalmistus muudavad tööturule sisenemise ning kandideerimisel enda potentsiaali näitamise keeruliseks.

Iseenda esitlemisoskus ja esinemisoskus ka ikkagi. Et kui sa CV-d kirjutad või vestlust teed, et siis sa ju pead oskama ennast müüa. Neid oskusi võiks koolis natuke rohkem õpetada ja harjutada. (Mia)

Suhtlusbarjääri süvendab veelgi põlvkondadevaheline erinevus eelistatud kommunikatsiooniviisides. Intervjueritavad töid välja, et noored ei soovi sageli telefonile vastata ega telefoni teel suhelda. Nii muutub noorte ja tööandjate infovahetus ja vastastikune mõistmine veel hapramaks.

Tööturule sisenemisel on oluline mõista ka tööandjate perspektiivi. Noor kirjeldab tööturule sisenemist üksikjuhtumina: tema saatis kümneid avaldusi, sai üksikuid

vastuseid ja jäi valituks osutumata, kuigi oli teinud kõik, mida temalt oodati. Tööandja seisab teisel poolel, kus tema ees ei ole üks noor, vaid kandidaatide hulk – ühele ametikohale keskmiselt 64 avaldust, millest omajagu on kiirustades ja vähese süvenemisega saadetud, kuna kandideeritakse paljudesse kohtadesse, suurendamaks tööle saamise võimalusi. See maht on tööandjatele reaalne koormus, mida ei jõuta inimlikult läbi töötada. Sellest vaatest paistavad noored massina, kelle keskmine motivatsioon ja kandideerimise kvaliteet tunduvad langenud olevat. Osa tööandjaid tõlgendavad probleemi noorte suhtumise või töötahte küsimusena. Tööandja järelalus, et "noored ei pinguta", ei pruugi kehtida selle konkreetse noore kohta, kes kuulutuse peale kandideeris, mõtles läbi põhjalikult läbi oma motivatsioonikirja ja soovis väga seda tööd.

Kogemus, haridus ja tutvused mõjutavad tööle saamise võimalusi

Noorte konkurentsivõime tööotsingul sõltub hariduse kõrval ka töökogemusest, oskuste praktilisest tõendamisest ja soovitudest. Praktika tagab vajaliku kogemuse ning suurendab tööandja usaldust, tuttava soovitus võib aga anda võimaluse oma oskusi praktikas tõestada.

Haridus on oluline, kuid see ei pruugi olla piisav

Hariduse tähtsus sõltub valdkonnast ja ametikohast. Noorte tunnetuse järgi on kõrgharidus avalikus sektoris tihti tööle kandideerimise eeltingimus, eraettevõtetes hinnatakse sagedamini kandidaadi oskusi ja varasemaid tulemusi. Intervjuudes väljendus pettumus selle üle, et akadeemiline haridus annab küll võimaluse kandideerida, kuid ei aita alati kogemuse nõudest edasi.

Ametiasutustes ja avalikus sektoris on oluline bakalaureuse- ja magistrikraadi hindamine. Eraettevõtetes, kui oskused on olemas, võib-olla ei vaadata haridust nii palju. (Raul)

Mõnel uuringus osalenud noorel on jäänud mulje, et lisaks haridusele ja töökogemusele ootavad tööandjad ka iseseisvate projektide kogemust ning omaalgatuslikku enesetäiendamist. See aitab noorel oma oskusi näidata, kuid tähendab ühtlasi, et erialast pühendumust tuleb tõendada ka väljaspool õpinguid ja tasustatud tööd.

Intervjuudel on peaaegu iga kord küsitud, mida ma olen kooli ja töö väliselt erialaselt teinud, näiteks isiklikke projekte või muid asju. Eeldatakse, et ma tegelen sama erialaga ka vabal ajal. (Markus)

Kogemust nõutakse enne, kui seda on võimalik saada

Uuringus osalejad tunnetavad, et varasem töökogemus toimib värbamisel olulise filtrina. Toodi välja, et mitmeaastast kogemust nõutakse ka ametikohtadel, mille ülesandeid oleks võimalik töökohal õppida. Nii tekib alustaja jaoks suletud ring: tööle pääsemiseks on vaja kogemust, kuid kogemust saab alles siis, kui tööandja annab esimese võimaluse.

Kui noored tahavad tööle minna, siis neilt oodatakse töökogemust ja seda töökogemust ei saa enne, kui saad tööle minna. Neid tööandjaid, kes annavad noortele võimaluse, on pigem vähe. (Lisandra)

Kui sul on tegemist korporatiivsete ettevõtetega [...] siis oled CV ja motivatsioonikirja teele saatnud ja palvetad sisuliselt. Ma ei näe, et sa saad väga palju rohkem midagi teha. Sa pead ikkagi saama võimaluse proovitööd teha. (Raul)

Praktika on üks peamisi viise suletud ringi katkestamiseks. See aitab mõista töö sisu, õppida erialast suhtlust ja näidata, et noor tuleb tegelike ülesannetega toime. Tasustamata praktika või väikese tasuga proovitöö ei ole aga kõigile võrdselt kättesaadav. Seda on lihtsam vastu võtta noorel, kelle igapäevaseid kulusid aitab katta pere või elukaaslane. Kui noor peab oma toimetuleku ise tagama, võib tasuta töötamine muuta esimese erialase kogemuse saamise keerulisemaks.

Need, kes on praktikal käinud ja kellel on töökogemus olemas, leiavad minu arvates lihtsamini tööd. [...] Kui ei ole praktikal käinud, ei pruugi osata ette kujutada, mida töö endast kujutab või kuidas seda otsida. (Marek)

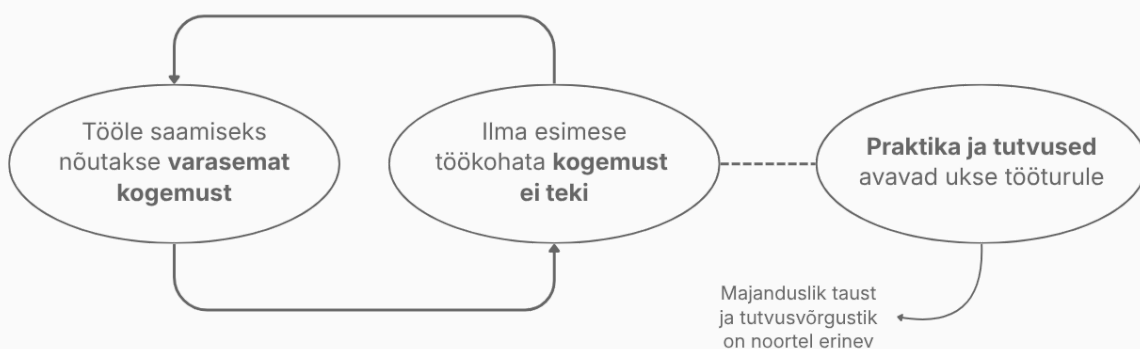
Tutvused aitavad ületada esimese usaldusbarjääri

Tutvused ei asenda oskusi, kuid võivad suurendada tööandja usaldust kandidaadi vastu ja anda talle võimaluse vestlusele või praktikale pääseda. Intervjuudes kirjeldati mitut juhtumit, kus töö- või praktikakohani jõuti tuttava kaudu pärast seda, kui ametlike kanalite kaudu kandideerimine ei olnud tulemust andnud.

Põhimõtteliselt kõik tööd, mis mul viimasel ajal on olnud, on tulnud läbi tutvuste. Ise nullist kuskile minna tundub hetkel keeruline, kuigi ma tahaksin seda saavutada.
(Tiina)

Kui tööle pääsemine sõltub suuresti isiklikest tutvustest, on keerulisemas olukorras noored, kellel puuduvad valitud valdkonnas vajalikud sidemed. Eriti puudutab see neid, kelle perel või õppeasutusel ei ole võimalik erialaste kontaktide loomist toetada. Mõne väljaspool Tallinna elava noore hinnangul oleksid tema võimalused suuremad, kui ta oleks kasvanud pealinnas ja saanud seal kujundada tööotsinguid toetava tutvusringi. Näiteks tunnetavad noored, eriti avaliku sektori puhul, et mõnikord võib sobiv kandidaat tegelikult olla juba enne avaliku konkursi lõppu teada, mistõttu tundub kandideerimine ajaraiskamisena.

Mul on tunne, et riigiasutustes on täpselt samamoodi, et ikkagi see on juba ette määratud, kes sinna koha peale tegelikult saab. (Mia)



JOONIS 1. Varasema töökogemuse paradoks.

Tehisintellekti mõju tööturul

Tehisintellekt mõjutab nii tööülesandeid, värbamist kui ka noorte võimalusi esimese töökogemuse saamiseks. Osalejad nägid tehisintellekti eelisena rutiinse ja ajamahuka töö vähenemist, kuid samal ajal kardeti, et koos lihtsamate ülesannetega võivad kaduda ka algtaseme ametikohtadele sobivad tööd.

Tehisintellekt võib vähendada algtaseme tööülesandeid

Tehisintellekti abil saab automatiseerida dokumentide tõlkimist, korduvat tekstitööd ja mahukate materjalide koostamist. Paljud uuringus osalenud noored suhtuvad sellesse positiivselt, sest tehisarü vähendab üksluiseks peetud tööülesandeid. Hankevaldkonnas töötanud Raul näeb automatiseerimises võimalust loobuda rutiinsest dokumenditööst.

Minu töö, mis ma hangetega seoses tegin, on üheksakümmend protsenti võimalik ära automatiseerida. Minus tekitab see suurt rahulolu, et ma ei pea niisuguse jamaga tegelema või dokumente tõlkima. (Raul)

Teisalt võib rutiinsete ülesannete automatiseerimine vähendada nende tööülesannete hulka, mille kaudu alustajad varem erialast kogemust omandasid. Arvutitehnika ja robotika magistrandi Markuse hinnangul puudutab see eriti IT-valdkonna juunioritaseme ametikohti, mille puhul lisandub konkurents kogenumate kandidaatidega.

IT-valdkonnas ma näen, et on väga keeruline, sest kõik need juuniori positsioonid asendatakse AI-ga põhimõtteliselt. Ja kui otsitakse, siis otsitakse kogenumad seeniorikohti või kui on juuniorkohad, siis sinna kandideerivad ka kogenumad inimesed. (Markus)

Tehisintellekti kasutamine värbamisel

Intervjueeritavad leidsid, et tehisintellekti kasutusel on oluline leida tasakaal, sest selle kasutamine võib jätta nii kandideerijast kui ka tööandjast ebaprofessionaalse mulje. Ühtlasi võib tehisintellekti kasutamine noorte arvates muuta kandideerimise vähem isiklikuks, sest inimese enda mõtted, stiil ja iseloom võivad jääda tagaplaanile. Kui

tehisintellekti kasutavad nii kandidaadid kui ka tööandjad, on üha raskem aru saada, kes kandideerija tegelikult on ja kas ta sellele töökohale sobib.

Kuna noored on teadlikud tehisintellekti rakendamisest kandideerimisavalduste hindamisel, tekitab see küsimuse, kas ka CV koostamine tehisaru abil oleks otstarbekas.

Kui ma vaatan LinkedIn-i näiteks, siis ma saan ju kohe aru, kui kõik töökuulutused on lihtsalt copy-pasted. [...] Ma tunnetan ise, et ilmselt kogu sorteerimine käib mingil määral ka suuremates firmades AI läbi. See paneb mõtlema, kas ka minu CV peaks olema täielikult AI koostatud, et AI tunneb AI head küljed ära või mismoodi üldse silma paista. (Tiina)

Tehisintellekti kasutamine on muutnud ka tööandjad kandidaatide oskuste hindamisel ettevaatlikuks. Uuringus osalenud informaatika tudengi sõnul kasutatakse IT-valdkonnas veebipõhiseid ülesandeid, kuid järgmistes voorudes võidakse paluda kandidaadil ülesandeid kohapeal lahendada. Põhjalikum kontroll aitab tööandjal hinnata kandidaadi tegelikke teadmisi, kuid muudab kandideerimise ajamahukamaks ja suurendab noore vajadust oma oskusi korduvalt tõendada.

Veebi kaudu antakse ülesandeid, sealt filtreeritakse välja need [kandidaadid], kelle puhul nähakse, et lahendus on AI-ga tehtud, ja siis lastakse veel kohapeal erinevaid ülesandeid teha. [...] Raske on leida inimest, kes päriselt teab ja oskab. (Rasmus)

Tehisintellekti mõju tööle sõltub töö iseloomust

Intervjueeritavad hindasid tehisintellekti mõju tööülesannete täitmisel selle järgi, milliseid oskusi ja vastutust töö eeldab. Füüsilist kohalolu, erialast vastutust, loovust või piiratud keskkondadele ligipääsu nõudvaid töid peeti lähiajal raskemini tehisaruga asendatavaks. Tehisintellekti nähti sellistes töödes pigem abivahendina, mis võib toetada mõne ülesande täitmist, kuid ei võta üle kogu tööd.

Kui AI suudab koodi kirjutada, siis mehaanika ja elektroonika lahendused, 3D-modelleerimine ja trükkplaadi disain, mis peavad vastama standarditele ning olema turvalised, jäävad ikkagi inimeste teha. (Markus)

Ma tunnen, et loovuse aspekt ei kao kuhugi. See on inimese juures suurem väärtus – oskus olla loov. (Liisa)

Samas väljendavad noored muret nende inimeste pärast, kelle töö koosneb suuremas osas automatiseeritavatest ülesannetest. Seega sõltub suhtumine tehisintellekti ka sellest, kui asendatavaks peeti oma eriala ja igapäevaseid tööülesandeid.

2. Ootused, piirid, kompromissid

Hea töökoht peab pakkuma nii kindlust kui ka tähendust

Uuringus osalejate ootusi heale töökohale ühendab soov vähendada tööga kaasnevat ebakindlust. Oluliseks peetakse piisavat sissetulekut, selgeid kokkuleppeid, ametlikku töösuhet, lugupidavat kollektiivi ning võimalust ühendada töö oma väärtuste, õpingute ja muu elukorraldusega. Töö sisu ja arenguvõimalused mõjutavad seda, kui palju ollakse valmis töö nimel järeleandmisi tegema. Varasema töö- või praktikakogemusega osalejad oskavad oma piire enamasti selgemalt sõnastada, vähese kogemusega noorte puhul on need alles kujunemas. Palka käsitletakse eelkõige majandusliku kindlustunde alusena, mis võimaldab katta igapäevased kulud ja iseseisvalt toime tulla. Kindlaid palganumbreid mainisid vähesed osalejad.

Väärtused määravad, millist tööd peetakse vastuvõetavaks

Töökoha sobivust hinnatakse muuhulgas ka selle järgi, kas tööandja tegevus vastab noore väärtustele ning millist mõju organisatsioon ühiskonnale ja keskkonnale avaldab. Osalejad nimetasid valdkondi, kuhu nad oma väärtuste tõttu tööle kindlasti ei läheks. Nende hulka kuuluvad sõjatööstus, kasiinod, sõltuvust tekitavate toodetega seotud ettevõtted ning loodust kahjustavad organisatsioonid.

Ma arvan, et [piir] ongi see, et [töökoha tegevus] läheb põhiväärtuste vastu [...]

Hetkel see oleks mingisugune kasiino või sõltuvusainetega seotud ettevõtte. (Liisa)

Intervjuudes väljendati kriitikat ka suure varanduse koondumise ja omanike kasumi nimel töötamise suhtes. Näiteks vabaühenduste sektoris töötanud Pauli jaoks seostub jõukatele omanikele kuuluvas ettevõttes töötamine töökultuuriga, kus töötajalt võidakse oodata tööle pühendumist ka isikliku aja arvelt ning loodud kasum koondub peamiselt omanikele. Paul soovib tunda, et tema töö toetab tegevust, mida ta peab õiglaseks ja ühiskonnale kasulikuks.

Eetiline küsimus on kõige suurem küsimus. Ma ei lepi töökohaga, mis teeb halba loodusele või ühiskonnale tervikuna. [...] Ma tahaks vähem kapitalistlikuks mõtestada kõike. Tahaks, et tööviljad aitaks kas ühiskonda või mingeid teisi gruppe kui neid, kes on juba ühiskonna tipus. (Paul)

Väärtuskonflikt on mõne osaleja jaoks selge piir, mille tõttu ei peeta teatud töökohti vastuvõetavaks. Töökoha hindamisel arvestatakse nii üldisi töötingimusi kui ka seda, millise tegevuse toetamiseks oma aega ja oskusi kasutatakse.

Töö peab olema huvitav ja arendav

Mitme osaleja hinnangul peab töö pakkuma huvi, motiveerima ja võimaldama areneda. Eelistatakse töökohti, kus ülesanded on vaheldusrikkad ning pakuvad võimalust õppida ja võtta aja jooksul suuremat vastutust. Arenguvõimalust ei seostata siiski tingimata kiire ametialase tõusuga, vaid ka võimalusega tajuda oma panuse tähendust. Vastuvõetamatuks muutub olukord, kus töö on üksluine ja inimese jaoks pikas perspektiivis vastumeelne. Turundusvaldkonnas tööd otsiv Liisa seostab vastumeelset ja üksluist tööd vaimse tervise halvenemisega.

Kui iga päev minna vastumeelselt tööle, siis see ei ole jätkusuutlik vaimsele tervisele. Paigal püsida kuskil ühe ja sama koha peal aastaid järjest – see ei tundu ka eriti täitev. (Liisa)

Huvipakkuv ja arendav töö annab noortele tunde, et tööle kuluv aeg toetab nende edasist arengut.

Selged kokkulepped ja ametlik töösuhe suurendavad turvatunnet

Osalejad ootavad tööandjatelt selget töökorraldust ning seda, et tööülesanded vastaksid töökuulutuses ja lepingus kirjeldatule. Intervjuudes kirjeldati olukordi, kus pärast tööle asumist lisandusid uued ülesanded, töökoormus osutus lubatust suuremaks või ületunnid jäid tasustamata. Selge vastutuse jaotus võimaldab vältida olukordi, kus töötaja peab täitma teiste tegemata tööd või ülesandeid, milleks tal puudub piisav pädevus.

Töökohas peab olema teatav juhtimisstruktuur, et asjade üle oleks ülevaade ja ei tekiks olukorda, kus uue töötajana küsid midagi ning keegi ütleb: "Ma ei tea".

(Rasmus)

Turvatunnet mõjutab ka töösuhte ametlikkus. Abiõeks õppinud ja teenindusvaldkonnas töötanud Lisandra jaoks on oluline ka ametlik tööleping, millega kaasnevad ravikindlustus, pensioni kogunemine ja tasustatud puhkus. Mitteametlik töö või aastaringne käsundusleping ei pruugi pakkuda piisavat kindlustunnet.

Minu jaoks mängib rolli see, et mul koguneks pension ja oleks ravikindlustus. [...] Kui mul on aastaringne töö, siis ma ei tahaks käsunduslepinguga töötada. (Lisandra)

Ajutise töö puhul jääb ebakindlus püsima ka siis, kui töösuhe on ametlik. Ajutiste lepingute sobivus sõltub noore eluetapist ja vajadustest. Lühiajalist või projektipõhist tööd peetakse vastuvõetavaks juhul, kui see on teadlik valik või võimaldab omandada kogemusi ja teenida kindlal perioodil lisatulu. Ebakindlus suureneb siis, kui ajutine leping on ainus töövõimalus. Mittetulundussektoris tajutakse projektitööd valdkonna rahastusmudelist tuleneva paratamatusena, millega kaasneb ebakindlus töö jätkumise, sissetuleku ja meeskonna püsimise suhtes.

See on mittetulundussektori reaalsus. Alati on ebakindlus, tööseltskond vahetub, sest projektid kaovad ja tekivad ning rahastus on väga kaootiline. (Paul)

Toetav kollektiiv loob turvalise töökeskkonna

Osalejad ootavad kollektiivilt lugupidavat suhtlust, toetust ja võimalust oma arvamust avaldada. Piiriks on toksiline suhtlus ja olukord, kus töötajat ei kohelda kollektiivi võrdse liikmena ega võeta tema arvamust ja panust tõsiselt.

Eelneva töökogemuse puhul on mind väga häirinud see, kui sinu panust või arvamust ei võeta kuulda. Kui sa oled kollektiivi osa ja sul on mõni idee, siis tuleks sind vähemalt ära kuulata, sest selles võib olla midagi väärtuslikku. (Kaur)

Mõne osaleja jaoks tähendab toetav kollektiiv ka sallivat töökeskkonda, kus töötajaid ei diskrimineerita nende välimuse, harjumuste ega eneseväljenduse tõttu. Sotsioloogiat õppiv ja varem kooli kõrvalt klienditöö spetsialistina töötanud Oliver peab oluliseks, et selline suhtumine oleks omane nii kolleegidele kui ka juhtidele.

Ideaalne töökoht on minu jaoks selline, kus kolleegid ja juhid on tolerantsed kõikide suhtes, kes seal töötavad. Nad ei diskrimineeri kedagi ega mõista töötajaid hukka nende välimuse või selle pärast, kuidas nad ennast väljendavad. (Oliver)

Toetav kollektiiv annab osalejate hinnangul kindluse, et vähesem kogemus või teistest erinev eneseväljendus ei vähenda nende õigust olla kaasatud, ära kuulatud ja koheldud võrdse meeskonnaliikmena.

Keskkond on ka väga oluline: missuguses keskkonnas sa oled. Mitte keegi ei taha ju olla toksilises keskkonnas. (Raul)

Hea töö nimel tehakse kompromisse, kuid piirid on erinevad

Kui töö on huvitav, erialaselt sobiv, arendav või piisava töötasuga, ollakse valmis kohandama oma tööaega, liikumisvõimalusi ja tulevikuplaane sellele vastavalt. Kompromisside ulatus sõltub siiski noore majanduslikust olukorrast ja valikuvabadusest. Piiratud töövõimalused suurendavad valmisolekut järeleandmisteks, kuid väärtuste, vaimse heaolu ja eraelu arvelt ei oldud alati valmis kompromisse tegema.

Töö sisu mõjutab valmisolekut töökorraldust kohaldada

Paindlikkus hõlmab tööandja valmisolekut noore vajadustega arvestada ja noore enda valmisolekut koormust ning graafikut kohandada. Sobiv töökorraldus võimaldab ühendada töötamist õpingute ja muu eluga. Samal ajal sõltub valmisolek järeleandmisi teha sellest, millele tööaeg kulub ja mida töö vastu pakub. Mõne osaleja jaoks on oluline võimalus tegutseda väljaspool tavapärase hommikust õhtuni tööaega. Ostu- ja hankekorraldust õppinud Mia väärtustab oma praeguses töös paindlikku tööaega ja võimalust ise otsustada, millal ta oma tööülesandeid täidab.

Minu jaoks on kõige olulisem paindlik tööaeg. Mul on jubedalt vedanud sellega, et mul ei ole seda nii-öelda kellast kellani tööaega, et peaasi, et see töö on ikkagi tehtud. Mingid asjad peavad jääma tööaja sisse, aga suuremas osas mul ei ole kaheksast viieni seda vaja teha. (Mia)

Sobiva töö nimel ollakse valmis tegema järeleandmisi ka töögraafikus. Teenindustöökõrvalt erialast tööd otsiv Kaur ei pea tavapärasest esmaspäevast reedeni graafikut vajalikuks ning on valmis töötama ka nädalavahetustel ning ilma kindla graafikuta. Aktiivselt tööd otsinud ja lühiajalise projektitöö leidnud Beti seostab sobivat töökoormust eelkõige sellega, kas töö pakub talle huvi.

Kui on niisugune tore töökoht, huvitav töö, siis ma olen nõus täisajaga töötama. Aga kui on veits mõttetu töö, siis ma võin teha seda poole kohaga. (Beti)

Järeleandmistel on siiski piirid. IT-sektoris töötav Rasmus on valmis loobuma osast tööaja paindlikkusest ja kaugtöö võimalusest, kui töö sisu ja keskkond on talle sobivad. Ta ei soovi, et töö kanduks järjepidevalt tema vabasse aega. Töögraafik mõjutab ka võimalust õpinguid jätkata ja tööpäevadest taastuda. Kõrgkooliõpinguid ja töötamist ühendanud Oliver lahkus töölt õiste ja hiliste vahetuste tõttu.

Peamiseks põhjuseks, miks ma töölt ära lähen, on selline graafik, mis mulle väga ei sobi, et seal ma peaksin töötama ka öösel. [...] Minu jaoks, eriti veel neile, kes samal ajal õpivad koolis, kõrgkoolis, see küll hea graafik ei ole. (Oliver)

Tähtsuseliku töö tegemine võib omakorda tähendada seda, et õpingutele jääb vähem aega ja energiat. Paul kirjeldas, et kuigi ta töötab osalise koormusega, on töö lükanud tema magistriõpingud tagaplaanile ning ta on motiveeritud pigem töötama kui õppima.

Enda arendamisest oleksin valmis loobuma selles suhtes, et ma olen küll magistris praegu, aga ma teen seda täiesti üle jala. Kuigi ma olen magistris sessioonõppes, siis mul ei jää väga palju energiat üle. Ma töötan poole kohaga, aga ikkagi mu rõhk läheb tööle, sest mulle nii meeldib see, see on huvitav ja vajalik ja võib-olla päriselt natuke aitab midagi paremaks teha. (Paul)

Pauli kogemus näitab, et tähenduslik töö võib suunata noore teadlikult rohkem tööle panustama, isegi kui õpingutele jääb selle võrra vähem aega.

Töökoha asukoht võib piirata valikuid ja nõuda kompromisse

Töökoha asukoht mõjutab seda, millised tööpakkumised on noorele tegelikult kättesaadavad. Kui vähegi võimalik, eelistatakse kodu lähedal või mugavalt ligipääsetavaid töökohti, sest nii kulub liikumisele vähem aega ja senist elukorraldust on lihtsam säilitada. Ehituspuusepa kutsetunnistusega Marek eelistab jääda tuttavasse elukeskkonda.

Mul on raske minna kuhugi uude kohta. Mulle meeldib siin väikses linnas elada ja tuttavad on lähedal. Ma arvan, et pigem jään siia, kus ma olen. (Marek)

Valmisolek kaugemale tööle sõita või kolida sõltub töö sisust ja töötasust. Liisa jaoks võib lähedane asukoht muuta vastuvõetavaks ka töö, mis ei vasta täielikult tema erialale.

Kui see on mu lähistel, siis ma olen rohkem võib-olla valmis kaaluma ka teisi aspekte sellest tööst kui ainult see erialasobivus. (Liisa)

Asukoht muutub tööle saamisel takistuseks siis, kui sobivad ametikohad on koondunud teise linna, kuid noor ei saa oma õpingute või elukorralduse tõttu kolida. Näiteks hankevaldkonnas töötav Raul toob välja, kuidas tööotsingute laiendamine suurematesse linnadesse on tema erialal hädavajalik. Samuti otsib Tartu Ülikoolis arvutitehnikat ja robotikat õppiv Markus erialast osalise koormusega tööd, kuid suur osa sobivatest ametikohtadest asub Tallinnas või Harjumaal. Ta käis varem Tartust Tallinnasse tööle ja ööbis tuttavate juures, kuid ei saanud õpingute ajal pealinna kolida. Mitmel korral seadsid tööandjad töölevõtmise tingimuseks pealinna kolimise, millest ta keeldus.

Mul küsiti [töövestlusel] paaril korral, kas mul oleks võimalik Tallinnasse kolida, et siis nad oleksid olnud nõus mind isegi palkama. Aga ma ütlesin, et ma ei saa, sest mu elu on praegu Tartus. (Markus)

Seega kui töö eeldab kolimist või senise elukorralduse olulist muutmist, kaaluvad noored, kas töö sisu, tasu ja arenguvõimalused on selleks piisavad.



JOONIS 2. Noorte kompromissivalmidus.

Kompromissivalmidus kasvab kui töö on huvitav ja motiveeriv, kuid piire see ei nihuta.

3. Identiteet, suhted, tulevikuplaanid

Pikk tööotsing vähendab turvatunnet ja enesekindlust

Töö leidmine ja tööturupositsioon mõjutavad noore enesehinnangut, suhteid ning võimalust teha tulevikku puudutavaid otsuseid. Vastusteta kandideerimised, eitavad otsused ja teadmatus tööotsingu kestuse suhtes tekitavad osalejates muret oma igapäevase toimetuleku ja edasiste võimaluste pärast. Pikalt kestnud kandideerimine hakkab mõjutama ka seda, kuidas noor hindab oma võimeid ja sobivust tööturule.

See töötus oli ikka väga raske. Ma nutsin väga palju. Mul on turvalisusega hästi palju seotud see, et raha on olemas. [...] See hetk, kus sa ei tea, mis edasi saab, oli väga jube. (Mia)

Seega ulatub tööpuuduse mõju igapäevasest toimetulekust emotsionaalse heaoluni. Teadmatus töö leidmise ja sissetuleku suhtes muudab ka lähituleviku planeerimise keeruliseks.

Korduvad äraütlemised panevad noore oma pädevuses kahtlema

Mitme osaleja kogemuses asendub tööotsingu algne elevus peatselt masskandideerimistega, millest enamus kandideerimisi jäävad vastuseta või lõppevad lühikese eitava vastusega. Korduvad äraütlemised tekitavad küsimusi, millised oskused puudu jäid ja millisele tööle üldse sobitakse. Sisulise tagasiside puudumisel ei tea noored sageli, mida järgmiseks kandideerimiseks parandada. Kõige tugevamalt mõjub äraütlemine ametikohalt, mida peetakse oma kogemustele ja oskustele sobivaks. Nii võivad korduvad eitavad vastused hakata mõjutama noore enesehinnangut ning suunavad noori otsima probleemi enda pädevusest, kuigi tööle pääsemist piiravad ka algtaseme ametikohtade vähesus ja tugev konkurents.

Peab väga palju pingutama, et välja paista. Kui pidevalt ei-vastuseid saada, siis tekib küll mulje, et võib-olla ei ole piisavalt pädev selles erialas. (Markus)

Kui tulebki [eitav vastus] sealt [töökohast], mida sa väga ootasid või arvasid, et võiks sulle sobida, siis see on niisugune allatõmbav. Et kuhu ma siis üldse sobin. (Liisa)

Mitme osaleja kogemuses tekkis vastuolu selle vahel, kuidas nende eriala õpingute ajal tutvustati ning millised töövõimalused neid pärast ees ootasid. Mõnda eriala esitletakse tulevikus vajaliku ja perspektiivika valdkonnana, ent tööturule sisenedes selgus, et algtaseme töökohti on nendes valdkondades vähe. Näiteks tajuvad noored vastuolu avalikkuses kõlava suure inseneride vajaduse ja väheste algtaseme töökohtade vahel. Ka IT-valdkonnas, mida seostatakse sageli kindlate töövõimalustega, kirjeldavad osalejad tugevat konkurentsi ja algtaseme ametikohtade vähesust. Beti eriala, materjaliteadust, tutvustati talle tuleviku erialana, kuid tema hinnangul ei ole selle erialaga seotud teadmistele tööturul veel selget väljundit ning esimest töökogemust on keeruline saada. See paneb noori kahtlema, kas omandatud haridus vastab tööturu tegelikele vajadustele ja võimalustele.

Minu eriala turundati kui tuleviku eriala, aga mul on tunne, et see tulevik ei ole veel kohale jõudnud. (Beti)

Kui noorel puudub selge ettekujutus soovitud töövaldkonnast, võib pikk tööotsing suurendada kahtlusi haridus- ja karjäärivalikute suhtes. Üks osaleja kirjeldas, et selline periood võib kujuneda identiteedikriisiks, kus tekivad küsimused nii enda pädevuse kui ka edasise suuna kohta.

Noorte massiline kandideerimine ja tööandjate suutmatus sellele reageerida on nöiaring: mida vähem vastuseid noor saab, seda rohkem avaldusi ta laiali saadab ja mida rohkem avaldusi tööandjani jõuab, seda vähem jõuab ta kandideeriija avaldusse süveneda või talle vastata. Selle spiraali sees kaob noor indiviidina ja temast saab "vool", mida menetleda. Tööandjatele on pinnapealsete kandideerimiste maht koormus, mida ei jõuta inimlikult läbi töötada. Tagasisideteta jäänud avaldus, mis on tööandja jaoks statistika, on noore jaoks enesehinnangu löök.

Samas toodi intervjuudes välja, et kandideerimise käigus omandatatakse ka praktilisi teadmisi. Ebaõnnestunud intervjuu võib anda aimu, milliseid küsimusi esitatakse ning kuidas järgmiseks korraks paremini valmistuda. Pettumus jääb alles, kuid saadud kogemus võib järgmist kandideerimist lihtsustada.

Tööotsing võib muutuda omaette tööks

Tööotsing ja pidev kandideerimine võivad kujuneda igapäevaseks põhitegevuseks, mis nõuab aega ja emotsionaalset pingutust. Mõni osaleja jälgib tööpakkumisi ka olemasoleva töö kõrvalt, et võrrelda asukohta, erialast sobivust ja palgataset.

Ma vaatan töökuulutusi ikka edasi, kui miskit silma jääb [...] Isegi kui ma olen tööl ja kõik on hästi, siis ikka vahepeal vaatad, mida pakutakse või mis olemas on. (Mia)

Isegi kui tööotsing ei lõppe kõigil juhtudel töökoha leidmisega, aitab pakkumiste pidev jälgimine noortel hoida valikuid avatuna ja otsida oma vajadustele paremini vastavat töökohta. Samal ajal näitab see, et olemasolevat tööd ei tajuta alati pikaajalise lahendusena.

Edu tähendab noorte jaoks rahulolu ja materiaalsel kindlust

Mitmes intervjuus ilmnes, et arusaam edust on aja jooksul muutunud. Raha, vara, ametipositsiooni ja väliste saavutuste asemel tõusevad enam esile rahulolu oma tegevusega, head suhted, vaimne heaolu ning võimalus oma aja üle otsustada. Edu seostub enamasti võimalusega kujundada elu, mis vastab inimese enda soovidele ja vajadustele.

Kui inimene on õnnelik ja teeb oma asju, mis ta ise teha tahab, siis ma arvan, et see ongi edu. (Mia)

Isiklik arusaam edust võib erineda ühiskonnas levinud ettekujutusest, nagu sotsiaalselt aktsepteeritav ja edukas karjääritee, kõrge sissetulek, lähedaste ringkond ja tuttavad. Isegi kui mõni noor seostab ühiskondlikku edukust rikkuse ja karjääriredelil tõusmisega, tähendab edu eelkõige õnnelikkust, lähedasi suhteid ja tähenduslikku tööd.

Mida vanemaks ma saan iga aastaga, seda rohkem ta [edu definitsioon] muutub niisuguseks nii-öelda elulisemaks. [...] See raha tähtsus ei olegi nii suur kui pigem see, et mida sa teed või kuidas sa end selle käigus tunned. (Kaur)

Seega hinnatakse tööalast edu selle järgi, kuidas töö mõjutab inimese ülejäänud elu. Materiaalset edu ei hinnata eelkõige sissetuleku suuruse järgi. Olulisem on võimalus elada ilma pideva rahamureta ning teha enda jaoks olulisi valikuid. Raha väärtus seisneb noorte jaoks seega vabaduses kujundada oma aega, suhteid ja tulevikuplaane.

Lähedased võivad olla noorele nii tagalaks kui ka survetekitajaks

Lähedased võivad tööotsingu ajal pakkuda noorele olulist tuge. Vanemate või elukaaslase abi võib vähendada majanduslikku ebakindlust ja anda rohkem aega sobiva töö leidmiseks. Intervjuudes kumas läbi, et vanematega elavad noored tundsid pikema tööotsingu pärast vähem majanduslikku survet kui need, kes pidid oma igapäevased kulud ise katma. Selline tugivõrgustik võib anda noorele rohkem võimalusi kaaluda, millise töö ja milliste tingimustega ta nõustub.

Samas võivad lähedaste ootused tööotsinguga kaasnevat survet suurendada. Ootused võivad puudutada ka seda, millist tööd peetakse sobivaks või vastuvõetavaks. Teenindustöö kõrvalt erialast tööd otsiv Kaur peab oluliseks ka seda, kuidas tema lähedased tema töösse suhtuvad.

[Mul võiks olla] ka selline sotsiaalselt aktsepteeritav töökoht. Näiteks kui vanatädi küsib, mida sa teed, siis ei tahaks, et ta vaataks ja mõtleks: mis asi see on, tee midagi normaalset. (Kaur)

Ühtlasi tunnetavad noored, et oma valikuid ja hakkamasaamist tuleb pidevalt põhjendada. Ülikooliõpingud pooleli jätnud ja ettevõtjaks hakanud Raul kirjeldas, kuidas pere kahtleb tema võimetes teenida ja ettevõtlusega hakkama saada.

Eks nad ikkagi vahepeal arvavad, et äkki ma ei saa palka, et äkki ma nagu ajan mingit jama. [...] Pigem (tunnen) survet. Nad veidi ei usu minusse. (Raul)

Survet suurendab ka enda võrdlemine eakaaslastega. Kui tuttavatel on juba erialane või enda jaoks sobiv töö, võib enda tööotsing tunduda aeglane ja tekitada tunde, et teised on oma eluga kaugemale jõudnud.

See [erialase töö mitteleidmine] paneb mind natukene halvasti tundma kohati. Vaatad, et osadel on nii ägedad töökohad ja elu on juba nii palju edasi läinud. (Kaur)

Töölane ebakindlus lükkab tulevikuplaane edasi

Töö leidmine, sissetuleku suurus ja erialase kogemuse olemasolu mõjutavad seda, millal ja millisel kujul saavad noored oma tulevikuplaane ellu viia. Oma kodu ja auto soetamine, pere loomine, reisimine või välismaale tööle asumine eeldavad enamasti kindlat sissetulekut. Kui töökohta ei ole või sissetulek on ebapiisav, ei lükata tulevikuplaane kõrvale, kuid nende ajastus muutub ebakindlaks.

Kindlasti kõik on selle [töö otsimise] tõttu nii-öelda pausil. Mitte pausil otseselt, aga lükkuvad kõvasti edasi. [...] See on natuke nokk kinni, saba lahti olukord. (Liisa)

Sissetuleku puudumine mõjutab nii suuri tuleviku otsuseid kui ka igapäevaseid valikuid. Nii toodi intervjuudes näiteid, kuidas ilma töökohata pole võimalust kodulaenu saada või kuidas raha mõjutab valikuid toidupoes ning vaba aja veetmise võimalusi. Ebakindlas olukorras keskendutakse pigem igapäevasele toimetulekule kui pikemaajalistele plaanidele.

Üks hetk tahaks oma kodu ja siis normaalset autot, et need oleks enne, kui ma hakkan pere looma. (Raul)

Mitme uuringus osalenud noore tulevikuplaanid on selgelt järjestatud: kõigepealt töö, seejärel auto või kodu ning alles siis pere loomine. Kodu ja auto ei tähista seejuures ainult materiaalsed edu, vaid ka iseseisvust ja valmisolekut võtta järgmisi kohustusi. Töölane ebakindlus piirab seega nii isiklike tulevikuplaane kui ka võimalust kujundada endale soovitud tööelu.

4. Soovitused

Intervjuudest kogutud teadmiste, noorte kirjeldatud kogemuste ja tööandjatega ümarlaua põhjal oleme koondanud soovitused erinevatele osapooltele kitsaskohtade võimalikeks lahendusteks. Osa neist on suunatud noorte jaoks heidutavate kogemuste leevendamisele ja kandideerimise tagasilöökide vähendamisele, osa puudutab sügavamat struktuurset põhjust (algtaseme töökohtade vähenemist), mida üksikud osapooled ise ei saa lahendada.

Osa soovitusi lähtub osalejate otsestest vastustest küsimusele, mida nad Eesti tööturu juures muudaksid. Teised soovitused tuginevad uuringus korduvalt esile kerkinud kitsaskohtadele.

Tööandjatele

1. **Anda erialase töö alustajale esimene võimalus.** Mitte nõuda algtaseme kohal mitmeaastast kogemust kui ülesandeid saab juhendamise kaudu õppida. Kandidaadi hindamisel tuleks arvestada praktika, õpingute, vabatahtliku tegevuse ja tudengiorganisatsioonide kaudu saadud kogemus. Värbamise käigus on oluline hinnata õppimisvõimet, motivatsiooni ja ennekõike suhtumist töösse.
2. **Mõtestada positsioon, kirjeldus ja värbamisprotsess läbi enne kuulutuse ülespanekut.** Täpne kuulutus selgete ülesannete, koormuse, palga ja lepingutingimustega kõnetab neid, keda otsitakse, ja vähendab juhuslikku kandideerimist. See tähendab tööandjale vähem sooviavaldajaid, keda läbi analüüsida ja sobivamaid kandidaate, kelle hulgas valida. Kui ka väikeettevõtete ametikirjeldused võivad ajas vajaduste tõttu muutuda, siis selle väljatoomine kohe alguses vähendab hilisemat pettumust mõlemale osapooltele.

Sisukama valiku tegemiseks võib rollist sõltuvalt kaaluda eri vorme: lühike telefoni- või videovestlus eelvoorus, eristuvuse esiletoomiseks üks konkreetne lühiküsimus kuulutuses, grüpiintervjuu nende rollide puhul, kus meeskonnatöö ja suhtlus on töö sisu jm.

3. **Anda kandidaatidele selgus.** Vastata ka eitava otsuse korral, võimalusel anda tagasisidet. Kui personaalne vastus pole mahu tõttu võimalik, aitab juba kuulutusse lisatud märged, näiteks "meil ei ole võimalik kõigile kandideerijatele vastata. nendega, kes jõuavad järgmisesse vooru, võtame ühendust hiljemalt kahe nädala jooksul". Seegi on vastus ja teadmine protsessi lõppemisest.
4. **Luu a jutisi üleminekurolle noortele.** Selle asemel et suruda noori üha väiksemasse algtaseme töökohtade hulka, võib luua a jutisi rolle, kus noore ülesanne ongi tuua ettevõttesse värsket vaadet ja tehnoloogiale üleminekut toetada..

Haridusasutustele

5. **Õpetada eneseesitlus- ja tööotsinguoskusi süsteemselt juba koolis.** Pöörata rohkem tähelepanu üldõppes esinemis- ja eneseesitlusoskuste arendamisele ning tööotsingu praktiline poole treenimisele (kandideerimine, oma väärtuse ja tugevuste sõnastamine).
6. **Muuta karjääritugi praktilisemaks ja isiklikumaks.** Ühekordsete loengute ja standardsete lahenduste asemel pakkuda kandideerimisharjutusi, töövarjupäevi, vilistlaskohtumisi, noorest lähtuvat isiklikku nõustamist. Kaaluda ühtsete tehisintellektipõhiste töövahendite loomist, mis lisaks toetaksid noort oma tugevuste ja suundumuste leidmisel.
7. **Lõimida erialane praktika tihedamalt kõrghariduse ja kutseõppega.** Muuta praktika kohustuslikuks ja juhendatud osaks õppekavast, koostöös ettevõtete ja (eriala)liitudega, et noor siseneks tööturule praktiliste baasoskustega.

Avalikule sektorile ja poliitikakujundajatele

8. **Keskenduda võimaluste loomisel tõmbekeskustest väljapoole.** Avalik sektor kui riigi poolt juhitud "hoob" võiks ise olla süsteemne esimese kogemuse pakkuja läbipaistvate praktika- ja juuniorkohtade kaudu, eriti piirkondades, kus selliste kohtade pakkumine on piiratud.

9. **Luaa ühtne praktikavärv, mis viib tööandjad ja praktikat otsivad noored kokku.** Praegu on praktikavõimalused ja noorte huvi killustunud eri kanalitesse, mistõttu sobivad osapooled ei jõua alati teineteiseni – noor ei leia kohta, tööandja ei leia järelkasvu, kuigi mõlemad otsivad.
10. **Vaadata üle, kas tööturumeetmed jõuavad esmakordse tööturule sisenejani.** Töötukassa tööpraktika ja palgatoetus eeldavad mõlemad registreeritud töötasu staatus, mida äsja lõpetanud, kohe tööle kandideeriv noor tavaliselt ei ole. Ametlik töötaks registreerimine ei peaks olema motivaatoriks noore palkamisel tööandja vaatest. Tasub üle vaadata, kas tingimused katavad karjääri alustavaid ja töökäsi otsivaid sihtrühmi.
11. **Tugevdada hariduse ja tööturu süsteemsemat koostööd.** Kaaluda Haridus- ja Teadusministeeriumi ning Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tihedamat koostööd või koordineerimist, et hariduse pakkumine ja tööturu nõudlus liiguksid sünkroonis.

Noored

Süsteemsed barjäärid ei ole noore enda lahendada ja järgnevad soovitusel ei ole probleemi põhjus ega selle lahendus. Kuni barjäärid püsivad, saab noor siiski astuda samme, mis tema võimalusi esimese erialase töö saamiseks parandavad.

12. **Koguda erinevaid kogemusi juba õpingute ajal.** Vabatahtlik töö, erialaprojektid, tudengiorganisatsioonid – need näitavad, et noor on hakkaja ja tegutsemisaldis ning annavad kogemuse, mida tööandjad väärtustavad ja mis aitavad suletud ringist välja. Samuti võivad need kogemused pakkuda häid soovitajaid kandideerimisel.
13. **Teha eeltööd ja läheneda tööandjatele proaktiivselt.** Mõelda läbi, millist tööd ja millises ettevõttes soovitakse teha, analüüsida sobivust soovitud rolli ja seda, mida tööandjale omalt poolt pakutakse. Seejärel võtta ise ühendust tööandjaga, ka siis, kui parasjagu konkurssi pole. Proaktiivne lähenemine näitab, et noor on hakkaja ja enda jaoks soovid läbi mõelnud. Isegi kui tööandjal pole kohe tööd pakkuda, jääb enesekindel ja aktiivne noor meelde järgmiseks võimaluseks.

14. **Laiendada teadlikult oma tutvusringi ja võrgustikku.** Osaleda erialastel üritustel, ettevõtmistel, kursustel ja täienduskoolitustel, nii saab noor ise vähendada võrgustiku-lõhet, mis paljudele esimese ukse avab. Uued kontaktid tekivad seal, kus käiakse ja nähtav ollakse.

KOKKUVÕTE

Tööturule sisenemine tähendab noorte jaoks võimalust saada erialast kogemust, leida endale sobiv karjäärisuund ja liikuda iseseisvama elu poole. Uuringust selgub, et ebakindlus töö leidmise osas mõjutab noorte igapäevast toimetulekut, enesehinnangut ning võimalust pikemaajalisi plaane teha. Samal ajal on nende jaoks oluline, et töö oleks huvitav, töötingimused selged ning töö sobiks nende õpingute, eraelu ja väärtustega.

Uuringu peamised taipamised on järgmised:

1. **Kogemuse nõudmine loob tööturule sisenejale suletud ringi.** Haridus annab teadmised ja võimaluse kandideerida, kuid tööle pääsemisel nõutakse praktilisi kogemusi, mida noorel ei ole sageli olnud võimalik ilma esimese töö- või praktikakohata omandada. Paraku on noortele kogemust valmis pakkuma vähesed tööandjad, pigem loodetakse, et selle töö on juba keegi teine tööandja eelnevalt teinud.

Mõnes valdkonnas tajuvad noored, et erialase haridusega inimesi on rohkem kui neile sobivaid algtaseme töökohti. Seda kirjeldasid näiteks IT- ja inseneeriavaldkonna haridusega noored, kelle hinnangul kandideerib juuniorkohtadele palju inimesi ning nende seas on ka varasema töökogemusega kandidaate. Noorte hinnangul juuniorkohti on samas jäänud vähemaks (eriti IT valdkonnas), osalt seetõttu, et osa lihtsamaid ülesandeid on asendatud tehisintellektiga. Karjääriredel on, aga alumisi pulki pole.

2. **Noored on valmis olema paindlikud, aga see ei tohi minna nende ja nende väärtuste arvelt.** Graafiku, koormuse ja asukoha osas ollakse valmis olema paindlikud kui töökoht pakub arenguvõimalusi ja on motiveeriv. Küll aga väärtuste, vaimse heaolu ja eraelu osas on piirid konkreetsamad. Osa keeldub sektoritest, mis on nende väärtushinnangutega vastuolus ning toetav ja salliv töökeskkond on pigem elementaarne nõue. Edu ei tähenda kõrgeimat palka, vaid rahulolu ja stabiilsust.
3. **Pikk aktiivne tööotsing mõjub noorte enesehinnangule halvasti ning raskendab tulevikuplaanide tegemist.** Korduvad äraütlemised ja vastuseta kandideerimised võivad panna noore kahtlema oma oskustes ja senistes valikutes, kahandada enesekindlust ja suurendada ärevust. Tööalane ebakindlus

mõjutab ka seda, millal on võimalik majanduslikult iseseisvuda, kolida, jätkata õpinguid, luua pere või minna välismaale tööle. Tööotsimisest endast saab töö.

4. **Maailm muutub kiiremini kui haridus jõuab kohaneda.** Noori suunatakse õppima tulevikueerialasid (IT, inseneeria, jätkusuutlikkus) lubadusega, et see haridus garanteerib neile tulevikus töökoha, kuid noored tunnevad, et kas see lubatud tulevik pole veel tulnud või on juba läbi. Nende reaalsus on aga, et tööturg neid ei oota ega vaja, kuigi nemad on kõike õigesti teinud.

5. **Pere majanduslik olukord ja tutvusring põhjustavad tajutavat ebavõrdsust.** Praktikad ja isiklikud tutvused aitavad seda barjääri ületada, kuid nende võimaluste kättesaadavus sõltub ka noore tutvusringkonnast ja majanduslikust olukorrast. Tasustamata praktika või madala tasuga algtaseme töö on lihtsam vastu võtta neil, kellel on olemas muu rahaline tugi. Noorel, kes peab ise oma igapäevased kulud katma, võib esimese erialase kogemuse saamine seetõttu olla keerulisem. Ebavõrdsust tunnevad teravamalt Tallinnast väljas kasvanud või elavad noored.

Uuringu leidude valideerimisel tööandjatega ilmnis veel üks oluline muster: noored ja tööandjad näevad sama olukorda eri tasandil. Noor kogeb tööturule sisenemist üksikjuhtumina, kus ta on kõik õigesti teinud ja teda ometi ei võeta ning tööandja näeb kandidaatide massi, kust tuleb üks välja valida. Üksik noore kogemus, mille käesolev uuring nähtavale toob, kaob tööandja jaoks massi.

Noorte tööturule jõudmine ei saa sõltuda üksnes nende endi aktiivsusest ja oskusest end esitleda. Osa lahendusi leevendab noorte kogemusi (läbipaistev värbamine, tagasiside, praktilised oskused), osa aga eeldab struktuurset muutust, mida osapooled üksi ei saavuta – eelkõige algtaseme töökogemuste võimaldamist. Tööandjad pakkuda esimest võimalust ja läbipaistvat protsessi, haridusasutused siduda oskused tööturu tegelikkusega ja avalik sektor luua praktika- ning töövõimalusi väljaspool tõmbekeskusi.

Majanduse mõttes on tööturult kõrvale jääv haritud noor kaotatud tootlikkus ja tulu, mida investeering haridusse ei tagastanud. Kuid veelgi olulisem kui kaotatud on keegi, kes soovis panustada, aga selleks polnud võimalust. Noor ei jää ilma üksnes esimesest töökohast, vaid ka tunde, et teda vajatakse ja tal on ühiskonnas roll. Selle tunde tagasitoomine ei ole ainult noore enda ega tööturu ülesanne, vaid ühiskonna ühine panus.

KASUTATUD ALLIKAD

American Anthropological Association. (i.a.). *Principles of professional responsibility*. Kasutatud 14.08.2026, <http://ethics.americananthro.org/category/statement/>

Auväart, H. (2026). Noored soovivad teenida 1746 eurot kätte. *CVKeskus.ee*, 17. märts. Kasutatud 14.08.2026, <https://www.cvkeskus.ee/karjaarikeskus/noored-soovivad-teenida-1746-eurot-katte>

Eurostat. (2026, 30. juuli). *Euro area unemployment at 6.3%*. Kasutatud 14.08.2026, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-euro-indicators/w/3-30072026-bp#estat-inpage-nav-heading-1>

National Association for the Practice of Anthropology. (i.a.). *Ethical guidelines for practitioners*. Kasutatud 14.08.2026, <https://www.practicinganthropology.org/practice/ethics/>

Statistikaamet. (i.a.). *Noored*. Kasutatud 14.08.2026, <https://stat.ee/et/avasta-statistikat/valdkonnad/heaolu/noored>