



SOTSIAALMINISTEERIUM

Analüüs varase töökogemuse soodustamiseks kooliealiste noorte seas

Tallinn 2020

Sisukord

Joonised ja tabelid.....	4
Sissejuhatus	5
1. Alaealiste töötamise õiguslik raamistik	7
1.1. Kehtiv regulatsioon.....	7
1.2. Alaealiste töötamise registreerimise kord, tööga seotud rikkumised ja tööõnnetused (Tööinspektsiooni roll).....	12
1.3. Alaealiste noorte tööhõive maksustamine (erandid ja soodustused)	16
2. Alaealiste töötamine – statistiline ülevaade	18
2.1. Aasta jooksul tööturule sisenenud noored	18
2.2. Töötamise ajastatus, pikkus, koormus ja brutokuupalk.....	21
2.3. Tööandjad, lepingud ja tegevusvaldkonnad.....	23
2.4. Kokkuvõte.....	27
3. Koolinoorte ankeetküsitluse tulemused	29
3.1. Ülevaade metoodikast ja valimist	29
3.2. Analüüsi tulemused	30
3.2.1. Töötamise eest töötasu saamine	30
3.2.2. Esimest korda töötasu eest töötamise vanus	32
3.2.3. Töökogemus	34
3.2.4. Malevas või töölaagris osalemine	36
3.2.5. Töökoha leidmine	37
3.2.6. Lepingu sõlmimine	38
3.2.7. Mittetöötamise põhjused.....	40
3.2.8. Tööl käimise olulisus ja selle põhjused.....	42
3.2.9. Noorte töötamisega seotud väited	43
3.2.10. Töösoov	43
Kokkuvõte.....	45
4. Noorte tööhõive meetmed teiste riikide põhjal.....	46
4.1. Island	47
3.1.1. Alaealiste töötamine Islandil	48
4.2. Holland	49
4.2.1. Alaealiste töötamine Hollandis	51
4.3. Kokkuvõte.....	52
5. Fookusrühmaintervjude tulemused	53

5.1.	Fookusrühma intervjuu noortega	53
	Kokkuvõte.....	59
5.2.	Fookusrühma intervjuu tööandjatega.....	60
	Kokkuvõte.....	65
6.	Arutelu ja ettepanekud	67
6.1.	Alaealiste töötamine mitteametlikult ja kõrge VÕS-lepingute osakaal (ehk võlaõigusseaduse kohaldusalas lepinguid).....	67
6.2.	Noorte töö leidmine sõltub tutvustest ja elukohast	69
6.3.	Alaealistega juhtub palju tööõnnetusi, kuna ei osata piisavalt hinnata riske.....	70
6.4.	Protsess alaealise palkamiseks on piiratud või liialt aeganõudev	70
6.5.	Tööandjate negatiivsed hoiakud	71
Lisad		73
6.6.	Lisa 1: Fookusrühma intervjuukava noortega	73
6.7.	Lisa 2: Fookusrühma intervjuukava tööandjatega	74
6.8.	Lisa 3: Eestikeelne ankeetküsitlus koolinoortele	75
6.9.	Lisa 4: Venekeelne ankeetküsitlus koolinoortele.....	80

Joonised ja tabelid

Joonis 1. Alaealistega juhtunud tööõnnetused perioodil 2011-2017 erinevate valdkondade lõikes ...	15
Joonis 2. Aasta jooksul tööturule sisenenud noored soo ja vanusrühmade lõikes, 2015-2018	19
Joonis 3. Aasta jooksul tööturule sisenenud noorte osakaal kõikidest vastavas vanuses noortest, 2015-2018	20
Joonis 4. Aasta jooksul töötanud 13-17-aastaste arv ja osakaal võrrelduna kõikide samas vanuses laste arvuga maakondade lõikes, 2018.a.	21
Joonis 5. 7-17-aastaste töötamise kanded alguskuu järgi, periood juuli 2014-detsember 2018	22
Joonis 6. Alaealiste töötamise kanded töötamise pikkuse järgi.....	23
Joonis 7. Avaliku ja era sektori tööandjate osakaal vanusrühmade lõikes, 2018. aastal.....	24
Joonis 8. Lepingu tüübi levik erinevates vanusrühmades, 2018.a.	25
Joonis 9. Töösuhete lepinguliigi jaotus laste levinumate töötamise valdkondade lõikes, 2018. a.....	27
Joonis 10. Vastanute jaotus piirkonna, soo ja kooliastme lõikes (kaalumata andmed).....	30
Joonis 11. Töötasu saanud ja mittesaanud noorte jaotus soo, piirkonna, kooliastme, vanuse ning ankeedile vastamise keele alusel, N=3312.....	31
Joonis 12. Esimest korda töötasu eest töötamise vanuseline jaotus, N=2274	33
Joonis 13. Eri töökohtade populaarsus noorte hulgas soo lõikes, N=2278.....	35
Joonis 14. Õpilasmalevas või töölaagris osalenute jaotus soo, piirkonna, kooliastme, vanuse ning ankeedile vastamise keele alusel, N=2234.....	37
Joonis 15. Töökoha leidmise viis praegu või varasemalt töötanud noorte seas, N=2278	38
Joonis 16. Lepingu sõlmimise levik töötanud või töötavate noorte seas, N=2272	39
Joonis 17. Töölepinguga töötajate jaotus soo, piirkonna, kooliastme, vanuse ning ankeedile vastamise keele alusel, N=2058	40
Joonis 18. Mittetöötanud noorte peamised põhjused, miks pole kunagi töötatud, N=1034	41
Joonis 19. Noorte hinnangud erinevatele töötamise põhjustele, N=2865	42
Joonis 20. Koolinoorte töötamisega seotud väidete keskmised	43
Joonis 21. Soovitud töökohtade populaarsus noorte hulgas	44
Joonis 22. 15-19-aastaste tööhõive, 2018. a.....	47
Tabel 1. Alaealiste töötamistingimused vastavalt töölepingu seadusele	10
Tabel 2. TI andmed alaealiste tööga seotud rikkumiste kohta	13
Tabel 3. TI andmed alaealiste tööga seotud ettekirjutusse läinud rikkumiste kohta	14
Tabel 4. Alaealistega (alla 18) juhtunud registreeritud tööõnnetuste arv perioodil 2011-2019	14
Tabel 5. Töökohtade TOP 10 valdkondade ja vanusgruppide lõikes, 2018.a.....	26
Tabel 6. Ankeetküsitluse kaalud.....	30
Tabel 7. Esimest korda töötasu eest töötamise jaotus soo, elukoha, õppeastme, vanusegrupi ning keele lõikes, N=2274	33

Sissejuhatus

Vabariigi Valitsuse tegevusprogrammis 2019–2023. a. on püstitatud ülesanne analüüsida ja teha ettepanekud töölepingu seaduse muutmiseks, et soodustada noorte tööhõivet kehtivate nõuete leevendamise kaudu. Järgnev analüüs seabki eesmärgiks välja selgitada, kas ja milliseid probleemkohti on alaealiste töötamisega nii tööandjatel kui ka alaealistel endil ning mida annaks teha nii seaduste kui ka meetmete tasandil alaealistele töökogemuse saamise hõlbustamiseks.

Lapse peamine kohustus on koolis käimine ja teadmiste omandamine – see on ka üks alla 18-aastase lapse peamisi õigusi. ÜRO lapse õiguste konventsiooni¹ kohaselt on igal lapsel õigus koolis käia, õppida ja teadmisi saada, seejuures on igal lapsel õigus puhkusele ja vabale ajale, et kasutada seda mänguks ja meelepäraseks tegevuseks. Mõiste „lapstööjõud“ leiab rahvusvahelises plaanis tihti kajastamist negatiivses kontekstis, kui lapse töötamine on seotud ekspluateerimisega, mis võtab lapselt võimaluse nautida tema põhiõigust, st turvalist lapsepõlve ja/või kooliharidust. Selle vältimiseks on enamikes riikides kehtestatud töötamise vanuse alampiir ning piirangud, mis kaitsevad last töö eest, mis on ohtlik või segab hariduse omandamist või on kahjulik lapse tervisele, kehalisele, vaimsele, hingelisele, kõlblisele ja sotsiaalsele arengule.

Lapse töötamist võib käsitleda ka positiivses võtmes, sest jõukohane töö koolist vabal ajal võib olla lapsele endale soovitud ja meelepärase tegevus, mis on kasulik nii lapse arengule, tööandjale kui laiemalt ühiskonnale. Laste töötamist on kirjanduses seotud selliste heaolu näitajatega nagu iseseisvus- ja vastutustunde kasv, eneseteadlikkuse- ja kindluse suurenemine, sotsiaalsete oskuste paranemine jne, toetades laste üleminekut täiskasvanuikka². Noorte töötamine ja koolis käimine ei pruugi olla teineteist välistavad tegevused – vastupidi, töö kaudu saadavad oskused nagu aja- ja rahaplaneerimine võivad formaalselt õpitut täiendada. Kanada noorte longituuduuring, mis jälgis 15-aastaste laste õpingute ja töötamise kulgu 10 aasta jooksul, toob välja, et neil noortel, kes lapsena töötasid, olid hilisemalt paremad karjäärivõimalused ja sissetulekud³. Näiteks võib tööandja jaoks noore töölevõtt lahendada hooajalise tööjõu puudust (nt marjakorjamine), võimaldab leida töötaja neile ametikohtadele, kuhu täiskasvanuid on raske leida, või on tööandjatele oluline leida just vastavas vanuses lapsi meelelahutus- või reklaamiärisse (nt filminäitlejad) – rollidesse, mida täiskasvanu ei saagi täita. Ühiskonna tasandil on laste eakohane kaasamine tööturule üks demokraatliku osalemise ja kaasamise viisidest, muutes lapsed vastutuse andmisega aktiivsemateks ja teadlikemaks ühiskonna liikmeteks. Seega on õigustatud ka eraldi poliitikameetmete kujundamine laste ja noorte sihtgrupile, soodustades nende ea- ja võimete kohast järkjärgulist tööturule sisenemist.

Käesoleva analüüsi eesmärk on välja selgitada, kuidas soodustada noorte varase töökogemuse saamist selliselt, et laste heaolu ja õigused oleks parimal viisil tagatud. Selleks analüüsitakse olemasolevaid meetmeid nii Eestis kui välismaal, kaardistatakse peamised probleemid ja kitsaskohad seadusandluses ning võetakse arvesse ka noorte ning tööandjate arvamusi ja kogemusi.

Käesoleva analüüsi sihtgrupis olevatest noortest valdav enamik on õppivad. Eesti-Tööjõu uuringu andmetel oli 2018. aastal 15-16-aastastest mitteõppivaid noori 3% (750 noort) ning 17-aastastest noortest 7% (970 noort). Enamik nendest noortest, kes pole koolisüsteemis, on väljas ka tööturult – mitteõppivatest 15-17-aastastest noortest osales tööhõives vaid 18% ning kõikidest vastavas vanuses

¹ ÜRO Laste Õiguste Konventsioon, vastu võetud 26.09.1991, <https://www.riigiteataja.ee/akt/24016> (16.05.2018)

² Aufseeser, D, Bourdillon, M, Carothers, R, Lecoufle, O. Children's work and children's well-being: Implications for policy. Dev Policy Rev. 2018; 36: 241- 261. <https://doi.org/10.1111/dpr.12215>

³ Houshmand, Marjan & Seidel, Marc-David & Ma, Dennis. (2014). Beneficial “child labor”: The impact of adolescent work on future professional outcomes. Research in the Sociology of Work. 25. 191-220. 10.1108/S0277-283320140000025007.

hõivatud noortest moodustasid mitteõppivad noored 15%. Kõigi 15-17-aastaste noorte tööhõive määr 2018. aastal oli 5%, seejuures 15-16-aastaste noorte seas 3% ning 17-aastaste puhul 10%.

Et laste ja noorte peamine kohustus on õppimine, pole käesoleva analüüsi eesmärk leida meetmeid, millega alaealiste tööhõive suureneks hüppeliselt, vaid pigem välja selgitada, kas ja milliseid takistusi näevad 13-17-aastased koolinoored, kellel on soov saada õppimise kõrvalt mõningast töökogemust, tööle saamisel või töötamisel. Soovitud lõppeesmärk on välja tuua meetmed, mis aitaksid kaasa, et võimalikult paljudel noortel, kellel on soov kas koolivaheajal või õppimise kõrvalt töökogemust saada, oleksid loodud selleks piisavad tingimused nii seaduste tasandil kui ka tööandjate poolt.

Uurimisküsimused, millele siinne analüüs soovib vastust anda on järgmised:

- Milline on hetkel Eesti seaduste kohaselt kehtiv regulatsioon koolinoorte tööhõivele (sh. nende tööhõive maksustamise ning alaealiste töötamise toetuse saamise tingimused)?
- Mida näitab alaealiste tööõnnetuste statistika?
- Mida näitab statistika alaealiste tööhõive kohta eri vanusegruppide lõikes?
- Millised on noorte tööhõivenäitajad teistes Euroopa riikides võrreldes Eestiga? Mida teevad riigid, kus noorte tööhõive näitajad on kõrgemad Eestiga võrreldes teisiti?
- Millised on noorte enda kogemused töötamisega (kui paljud on töötanud või töötavad, kus või kellena nad töötavad jms)? Mis ajendab noori tööd otsima/töötama? Kas ja milliseid takistusi nad töö otsimisel kogeavad?
- Milline on tööandjate nägemus noortest tööturul ning millised on peamised takistused ja väljakutsed noorte palkamisel?

Uurimisküsimuste mitmetahulisuse tõttu koosneb käesolev analüüs mitmest erinevast üksteist täiendavast osast ja uurimismeetodist, mis võimaldavad luua tervikpildi mõistmaks laste ja noorte töötamise väljakutseid ja probleemistikku. Analüüsi läbiviimiseks on kasutatud nii kvalitatiivseid, kui ka kvantitatiivseid meetodeid. Esiteks analüüsitakse olemasolevat seadusandlust ning võrreldakse seda Euroopa Liidu Nõukogu direktiiviga 94/33, mis reguleerib noorte kaitset töö- ja Euroopa Sotsiaalhartas paragrahvidega, mis puudutavad alaealiste töötamist ning mille Eesti on ratifitseerinud. Kirjeldatakse ka Tööinspektsiooni rolli alaealiste töötamise registreerimisel ning tuuakse välja Tööinspektsiooni andmed alaealistega seotud tööõnnetuste ja rikkumiste kohta. Sellele järgneb statistiline tööjõu osalemise kirjeldus vanuserühma 7-17 kohta, põhinedes nii registri (Maksu- ja Tolliameti töötamise register) kui ka 15-17 vanuserühma kohta küsitlusuuringu (Eesti Tööjõu uuringu) andmetel. Lisaks viidi analüüsi jaoks läbi esinduslik küsitlusuuring alates 13. aastaste koolinoorte seas, mis annab kvantitatiivset sisendit töötamise probleemide, põhjuste ja töötamise leviku osas. Eesti 15-aastaste ning vanemate noorte töötamise andmeid võrreldakse teiste riikidega Eurostati ning OECD andmete lõikes. Fookusgruppiintervjuud nii noorte kui tööandjate esindajatega annavad kvalitatiivse sisendi ning aitavad välja tuua peamisi töötamisega seotud probleeme nii noorte endi kui tööandjate vaatevinklist.

Kokkuvõttes antakse kõikide analüüsi peatükkide tulemuste põhjal soovitusel olemasolevate meetmete täiustamise ja uute meetmete ja tegevuste osas, mis võimaldaks senisest enam anda noortele töökogemust selliselt, et töö ei ohustaks lapse tervist ja ei oleks vastuolus tema võimetega.

1. Alaealiste töötamise õiguslik raamistik

1.1. Kehtiv regulatsioon

Töölepingu seadus⁴ (edaspidi TLS) reguleerib alaealisega töölepingu sõlmimist, alaealise töötaja töö- ja puhkeaega ning alaealise põhipuhkust.

TLS § 7 lõike 3 alusel on Vabariigi Valitsus 11.06.2009 vastu võtnud määruse nr 94 „Töökeskkonna ohutegurite ja tööde loetelu, mille puhul alaealise töötamine on keelatud“ . Samuti on alaealistele erisusi loodud Sotsiaalministri 27.02.2001 määramises nr 26 „Raskuste käsitsi teisaldamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“, mis on kehtestatud töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 9 lõike 3 ja § 13¹ lõike 10 alusel.

Alaealise põhipuhkuse tasu riigieelarvest hüvitamist reguleerib töölepingu seaduse § 66 lõige 8 ning töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 10 lõige 7.

TLS-is sisalduv alaealise töötamist puudutav regulatsioon on rangemalt reguleeritud kui Euroopa Liidu Nõukogu 22. juuni 1994 direktiivis 94/33 , mis reguleerib noorte kaitset tööl (edaspidi direktiiv). Direktiivi sätete siseriiklikku õigusesse üle võtmisel on lähtutud põhimõttest, et direktiiv sätestab miinimum regulatsiooni ning liikmesriigil on võimalik vajadusel kehtestada rangem regulatsioon. Samuti on alaealise töötingimuste reguleerimisel peetud silmas Euroopa Sotsiaalharta (edaspidi sotsiaalharta), mille artikli 7 lõiked 1-4 ja 7-10 on Eesti ratifitseerinud, ning artikli 7 vastavate lõigetega seonduvaid Euroopa Sotsiaalõiguste Komitee seisukohti. Artikli 7 lõiked 1-4 ja 7-10 sätestavad laste ja noorte õiguse saada kaitset ning täpsemalt käsitlevad need sätted vanuse alammäära töösuhte alustamisel, koolikohustuslike alaealiste töötamist (et töötamine ei takistaks neil hariduse omandamist), töötaja piiranguid, iga-aastast puhkust, öötöö piiranguid, arstliku kontrolli läbimist ning kaitset füüsiliste ja moraalsete ohtude eest.

Eestis kehtivast regulatsioonist annab kokkuvõtliku ülevaate allolev tabel (vt ka Tabel 1), kus on toodud erinevate vanusrühmade puhul lubatud tööaeg, kohustuslik puhkeaeg ja direktiivi nõuded vastavalt vanusrühmale.

2017. aastal muudeti ka töölepingu seadust eesmärgiga kaasajastada alaealiste töötingimuste regulatsiooni selliselt, et see võimaldaks paindlikemaid töösuhteid, tagades samal ajal alaealiste efektiivse kaitse töösuhtes. Muudatused, mis tehti, olid järgmised:

- Koolikohustuslike alaealiste puhul hakati eristama tööaega õppeveerandi jooksul ja koolivaheajal.
 - 13-14-aastastel või vanematel koolikohustuslikel töötajatel oli pärast muudatust lubatud koolivaheajal kauem töötada, s.o 7 tundi päevas ja 35 tundi nädalas. Õppeveerandi kestel oli neil pärast muudatust lubatud töötada 2 tundi päevas ja 12 tundi nädalas.
- Koolikohustuse täitnud alaealistele hakati võimaldama töötamist täistööajaga.
 - Seni said koolikohustuse täitnud 15-aastased töötajad töötada 6 tundi päevas ja 30 tundi nädalas ning 16- ja 17-aastased 7 tundi päevas ja 35 nädalas. Ühtlasi lubatakse koolikohustuse täitnud alaealisel teha tööd kuni kella 22.00.
- Kaotati ära alaealistele lubatud tööde nimekiri.
 - Alates 14-aastastele hakati võimaldama töötamist rohkemates valdkondades
- Sätestati sobivad tööd 13-aastase alaealisega töölepingu sõlmimiseks.

⁴ Töölepingu seadus. Vastu võetud 17.12.2008. (RT I 2009, 5, 35), redaktsiooni jõustumise kuupäev 01.09.2019

- Põllumajandustööd; kaubandus- või teenindusettevõttes tehtavad abitööd; toitlustus- või majutusettevõttes tehtavad abitööd; muud tööd, mis vastavad kerge töö nõuetele.
- Protsessi töölepingu sõlmimiseks 7-14-aastase noorega muudeti lihtsamaks (info liigub TÖR-i kaudu TI-sse).

7-12-aastase ning 13-14-aastase või koolikohustusliku alaealise tööaeg

Direktiiv eristab koolikohustusliku alaealise puhul tööaega õppetöö ajal ja õppetöö välisel ajal. Artikli 8 lõike 1 punkti a kohaselt võivad liikmesriigid, kes kasutavad artikli 4 lõike 2 punktides b ja c sätestatud võimalust (vähemalt 14-aastased, kes töötavad praktika raames; vähemalt 14-aastased, kes teevad kerget tööd; vähemalt 13-aastased, kes teevad kerget tööd – määratud tööliikide ja piiratud tundide arvu korral) sätestada laste⁵ tööajale piirangu 2 tundi koolipäevas ja 12 tundi nädalas töö puhul, mida tehakse kooliaasta jooksul väljaspool kooliaega. Sama sätte kohaselt ei või tööpäeva pikkus mitte mingil juhul ületada 7 tundi. Vähemalt 15-aastaste laste⁶ puhul võib see piirang olla 8 tundi. Sama sätte punkti c kohaselt tuleb liikmesriikidel eelnevalt nimetatud laste tööaega piirata 7 tunnini päevas ja 35 tunnini nädalas töö puhul, mida tehakse õppetöövälisel ajal vähemalt ühe nädala jooksul. Vähemalt 15-aastaste laste puhul võivad need piirangud olla kaheksa tundi päevas ja 40 tundi nädalas.

Sotsiaalharta artikli 7 punkti 3 kohaselt on harta ratifitseerinud riigid kohustatud tagama, et koolikohustuslikke isikuid ei võeta niisugusele tööle, mis jätab nad ilma võimalusest täiel määral vastavat haridust saada. Euroopa Sotsiaalõiguse Komitee on oma erinevates järeldustes märkinud, et koolikohustusliku alaealise igapäevane tööaeg ei tohi olla rohkem kui 7 tundi. Samas koolipäeval ei tohi koolikohustusliku alaealise tööaeg olla rohkem kui 2 tundi ja 12 tundi nädalas õppetöö ajal. Euroopa Sotsiaalõiguse Komitee on Eesti puhul tähelepanu pööranud asjaolule, et 4 tundi koolipäevas on 13-14-aastase või koolikohustusliku töötaja jaoks liiga pikk tööaeg⁷.

15-17-aastase mittekoolikohustusliku alaealise tööaeg

Direktiivi artikli 8 lõike 2 kohaselt tuleb noorukite⁸ (ehk vähemalt 15-aastased ja alla 18-aastased noored, kes ei ole koolikohustuslikud) tööaega piirata 8 tunnini päevas ja 40 tunnini nädalas.

Sotsiaalharta artikli 7 lõike 4 kohta on Euroopa Sotsiaalõiguste komitee leidnud Tšehhi puhul⁹, et artikliga ei ole kooskõlas olukord, kus alla 16-aastase alaealise, kes ei ole enam koolikohustuslik, igapäevane tööaeg on 8 tundi ja iganädalane tööaeg 40 tundi. Samas on komitee heaks kiitnud Soomes kehtiva süsteemi, kus vähemalt 15-aastase alaealise töötaja igapäevane tööaeg ei tohi ületada sama iseloomuga tööd tegevate vähemalt 18-aastase töötaja igapäevast tööaega. Sealjuures on täiskasvanud töötaja tavapärase tööaeg 8 tundi päevas ja 40 tundi nädalas.

Puhkeaeg

Direktiivi artikli 10 lõike 1 punkti a kohaselt tuleb 13-14-aastaste koolikohustuslike alaealiste puhul tagada, et iga 24-tunnise ajavahemiku kohta on lastel õigus saada 14 tunni pikkune katkematu

⁵ Direktiivi artikli 3 punkti b kohaselt on laps kuni alla 15-aastane või siseriikliku õiguse alusel veel täieliku koolikohustuse alla kuuluv noor.

⁶ Vähemalt 15-aastased alaealsed, kes on koolikohustuslikud.

⁷ Euroopa Sotsiaalõiguse Komitee 2015. aasta järeldused inglise keeles kättesaadavad:

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680593904>

⁸ Direktiivi artikli 3 punkti c kohaselt on nooruk vähemalt 15-aastane, kuid alla 18-aastane noor, kes siseriikliku õiguse alusel ei kuulu enam täieliku koolikohustuse alla

⁹ Järeldus kättesaadav inglise keeles: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XX-4/def/CZE/7/4/EN>

miinimumpuhkeaeg. Sama sätte punkti b kohaselt tuleb liikmesriikidel võtta vajalikud meetmed tagamaks, et iga 24-tunnise ajavahemiku kohta on noorukitel (15-17-aastased noored, kes ei ole koolikohustuslikud) õigus saada 12 tunni pikkune katkematu miinimumpuhkeaeg.

Euroopa Sotsiaalharta alusel peab koolikohustuslikele alaealistele olema tagatud vähemalt 14 tundi järjestikkust puhkeaega 24-tunnise ajavahemiku jooksul.

Direktiiv ei sisalda alaealise puhkust puudutavaid sätteid. Töötajate õigust puhkusele reguleerib Euroopa Parlamendi ja Euroopa Liidu Nõukogu 4. novembri 2003 direktiiv 2003/88/EÜ, mille artikli 7 lõike 1 kohaselt võtavad liikmesriigid vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus vähemalt neljanädalasele tasulisele põhipuhkusele. Sotsiaalharta artikli 7 lõike 7 kohaselt peab alla 18-aastane töötaja saama aastas vähemalt neli nädalat tasustatavat puhkust.

Puhkuse eesmärk on anda töötajale tööst vaba aega töövõime taastamiseks ja järgmiseks tööperioodiks valmistumiseks. See on kõigile töötajatele tagatud iga-aastase neljanädalase põhipuhkuse õigusega. Selleks, et põhipuhkus täidaks oma eesmärgi, on oluline, et töötaja puhkust kasutaks. Sama kehtib ka alaealise pikema põhipuhkuse puhul.

Sotsiaalhartaast tuleneb, et koolikohustuslikku alaealist ei tohi tööle lubada rohkem kui pooleks iga koolivaheaja kestusest.

Tabel 1. Alaealiste töötamistingimused vastavalt töölepingu seadusele

	Lubatud tööaeg t/päevas või t/7-päevase ajavahemiku jooksul (TLS § 43)	Kohustuslik puhkeaeg t/24-tunnise ajavahemiku jooksul (TLS § 51 lg 2)	Lubatud tööd	Protsess alaealise tööle võtmiseks (TLS § 8)	Direktiivis / Sotsiaalharta sätetatu
7-12-aastane	2 tundi päevas ja 12 tundi nädalas õppeveerandi kestel; 3 tundi päevas ja 15 tundi nädalas koolivaheajal	22 tundi õppeveerandi kestel; 20 tundi koolivaheajal	<u>Kerged tööd</u> : kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal, eelkõige osalemine etendusasutuse töös loominguulise töötajana, töömodellina.	Tööandja ei tohi lubada tööle 7–14-aastast alaealist enne 10 tööpäeva möödumist alaealise registreerimisest töötamise registris. 7–14-aastase alaealise registreerimisel töötamise registris kannab tööandja registrisse andmed alaealise seadusliku esindaja nõusoleku, alaealise töötingimuste ning koolikohustuslikkuse kohta.	Direktiivi artikli 5 lõike 1 järgi tuleb laste töölevõtmiseks kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal eelnevalt iga üksikjuhtumi puhul eraldi taotleda pädeva ametiasutuse luba. Sama artikli lõike 3 alusel võivad LR-d erandina lõikes 1 sätestatud korrast õigusnormidega ning kooskõlas enda määratud tingimustega lubada tööle võtta vähemalt 13-aastasi lapsi kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal.
13-14-aastane ja koolikohustuslik	2 tundi (3 tundi, kui tegemist on kerge tööga*) ja 12 tundi nädalas õppeveerandi kestel; 7 tundi päevas ja 35 tundi nädalas koolivaheajal	21 tundi õppeveerandi kestel; 15 tundi koolivaheajal	põllumajandustööd, kaubandus- või teenindustevõttes tehtavad abitööd, toitlustus- või majutusettevõttes tehtavad abitööd, muud tööd, mis vastavad TLS § 7 lg 2 ja 4 nõuetele.		Direktiivi artikli 4 lõike 2 punkti c kohaselt võib (vaid) 13-aastane alaealine teha kergemaid töid ainult seaduses määratud tööliikide puhul. Direktiivis ei ole sätestatud, millised need kategooriad peavad olema.

15–16-aastane koolikohustuslik	2 tundi (3 tundi, kui tegemist on kerge tööga*) ja 12 tundi nädalas õppeveerandi kestel; 7 tundi päevas ja 35 tundi nädalas koolivaheajal	21 tundi õppeveerandi kestel; 15 tundi koolivaheajal	lubatud teha tööd, mille puhul töökohustused on lihtsad ega nõua suurt kehalist või vaimset pingutust;	vajalik seadusliku esindaja nõusolek	
15-17-aastane mittekoolikohustuslik	8 tundi päevas ja 40 tundi nädalas	14	üldised töölepingu seaduse § 7 lõikest 2 tulenevad piirangud; töötada ei tohi ajavahemikus 22:00-06:00	vajalik seadusliku esindaja nõusolek	
ERISUS: 14-aastane praktikal	7 tundi päevas ja 35 tundi nädalas	15		vajalik seadusliku esindaja nõusolek	
ERISUS: 15-17-aastane praktikal	8 tundi päevas ja 40 tundi nädalas	14		vajalik seadusliku esindaja nõusolek	

NB! Kokkulepe, mille kohaselt alaealisele töötajale ei ole pikema kui **4,5-tunnise töötamise kohta** ette nähtud **vähemalt 30-minutilist tööpäevasisesest vaheaega**, on tühine. Tööpäevasiseseid vaheaegu ei arvestata töötaja hulka (TLS § 47 lg 3).

Kõikide alaealiste puhul on töölepingu sõlmimiseks vajalik seadusliku esindaja nõusolek.

1.2. Alaealiste töötamise registreerimise kord, tööga seotud rikkumised ja tööõnnetused (Tööinspektsiooni roll)

2017. aasta 1. juulist jõustunud töölepingu seaduse muudatustega ei pea Tööinspektsioonist (edaspidi TI) enam taotlema eraldi luba alla 15aastase töölevõtmiseks. Tööandja peab sisestama töötamise registrisse kümme päeva enne lapse tööle asumist andmed, mis sisaldavad alaealise seadusliku esindaja nõusolekut, alaealise töötingimusi (sh töö tegemise koht ja töökohustused) ning andmeid koolikohustuse kohta (TLS § 8 lg 4).

Töötamise registrit haldab Maksu-ja Tolliamet, kes edastab andmed registreeritud alaealise kohta TI-le. Tööinspektor kontrollib kümne tööpäeva jooksul, et tegemist poleks keelatud tööga ning alaealise töötingimused oleksid kooskõlas seaduse nõuetega. Inspektor võib tööandja esindajaga ühendust võtta ning küsida täiendavat informatsiooni. Kui kümme tööpäeva möödub ning inspektor pole ühendust võtnud ega keelduvat otsust teatavaks teinud, saab eeldada, et inspektor on nõusoleku andnud ja lapse võib tööle lubada.

Enne 1. juulit 2017 oli vaja alla 15-aastaste tööle asumiseks TI luba. Näiteks 2016. aastal esitati inspektsioonile kokku 189 taotlust 2358 alaealise tööle võtmiseks. Nõusolek anti 2284 alla 15-aastase lapse tööle võtmiseks, ülejäänud 74 lapse osas tegi tööinspektor keelduva otsuse või jättis taotluse läbi vaatamata, sest laps oli juba 15aastaseks saanud.

Kui 2017. aasta esimesel poolaastal tegi TI ka keelduvaid otsuseid alaealiste tööle lubamisel, siis 2017. aasta II poolaastal juhiti tööandjate tähelepanu märgukirjade teel. Seega ühtki keeldumist otseselt TI ei rakendanud. Märgukirja saanud tööandjad muutsid andmeid TÖR-is ja korraldasid töö ümber seaduse nõutele vastavalt¹⁰.

Kohtumisel Sotsiaalministeeriumiga tõid TI juristid välja, et vähemalt 80% tööandjatest 10 tööpäeva andmete esitamise kohustust nõuetekohaselt ei täida. Esineb palju tagasiulatuvaid juhte – näiteks on alaealine kuu enne tööle võetud ja TÖR-i vormistatakse tagasiulatuvalt, seoses palga maksmise kuuga. Probleemiks on ka see, et tööandjad küll registreerivad noored töötamise registris, kuid nad ei täida lisakohutust täiendavate andmete esitamise näol. Juristid on oma igapäevatoos kogunud tööandjate poolt ka alaealiste ohuteguritega seotud alahindavat suhtumist ning teisalt üleolevat suhtumist TI juristidesse. Probleemiks on osutunud ka mõningad lapsevanemad, kes võtavad lapsi oma asutusse tööle, kuid alahindavad seejuures lapse töötamisega seotud ohutegureid. Juristid tõid näite 12-aastase lapse isast, kes tahtis lapse tööle võtta metallitööstusesse ning mis päädis sellega, et inspektorid käisid tehases kohapeal veendumas, et laps sellistes tingimustes ei töötaks. Samas on TI-l ka positiivseid näiteid tööandjatest, kes TI märgukirja peale töö ümber korraldavad. Näiteks kui ametikoht eeldab esialgselt raha käitlemist, siis paljud ettevõtted korraldavad TI märgukirja peale töö alaealise jaoks ümber ja mõtlevad töökorralduse ringi nii, et alaealine ei peaks raha käitlema.

Tööandjatel ja eriti just õpilasmalevatel on olnud probleeme, et 10-tööpäevane nõusoleku ooteaeg võib olla liialt pikk või erandjuhtudel (kui näiteks alaealine otsustab ümber või ei saa mingil muul põhjusel siiski tööle tulla) ka pärssida noore töölevõtmist. Juhtudel, kui tööandja on teada andnud ja põhjendanud soovi, et TI menetleks noore andmeid kiiremini, on TI juristid vastu tulnud ning alaealise andmed kiiremas korras läbi vaadanud. Siinkohal tõid juristid välja, et samas ei saa nad vastata massilistele erakorralistele taotlustele (näiteks korraga terve malevatäis lapsi) ning taotlus peab olema kiireks menetluseks korralikult lahti kirjutatud, mis eeldab head koostööd tööandjaga.

¹⁰ <https://www.ti.ee/est/teavitustegevus-statistika/statistika/tookeskkonna-ulevaade/2017/>

TI reageerimise kiirusel mängib rolli inimfaktor. Küsimus on eelkõige töötajaskonna ressursis suveperioodil, mil alaealistega seotud töökoormus suureneb hüppeliselt. Bürokratiatööd leevendab lähitulevikus tööelu infosüsteemi uuenduste loomine, mis võimaldab rohkem automatiseeritust selliselt, et inspektoritel on rohkem aega süveneda sisusse ja suhtluse poolele tööandjatega.

Perioodil 2013-2018 on TI erinevate alaealiste spetsiifiliste paragrahvide lõikes registreerinud 104 rikkumist (**Tõrge! Järjehoidja lubamatu eneseviide.**) ning 9 rikkumist (Tabel 3), mis on läinud ettekirjutusse. Kõige enam on läbi aastate tööandjad põhjustanud rikkumisi, mis puudutab alaealiste tööaega üle lubatud normi (2-01.23 - TLS § 43 § lg 4). Lisaks tabelites kajastatud rikkumistele on tuvastatud üldisi töökeskkonna ja töösuhetega seotud rikkumisi, mis puudutavad kõiki ettevõtte töötajaid (sh alaealisi) ja mis siin tabelis ei kajastu.

Tabel 2. TI andmed alaealiste tööga seotud rikkumiste kohta¹¹

Õigusakt	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Kokku
2-01.12 -- § 7: töölepingu sõlmimine või alaealise lubamine keelatud tööle	5	2				7	14
2-01.13 -- § 8 lg 1,9: Alaealisega töölepingu sõlmimine esindaja nõusolekuta või alaealise tööle lubamine seadusliku esindaja nõusoleku või heakskiiduta.			1		1		2
2-01.14 -- § 8 lg 3: Alaealine on tööle lubatud enne 10 päeva möödumist TÖR registreerimisest.	2	2				1	5
2-01.15 -- § 8 lg 7: alaealise tööle lubamine seadusliku esindaja nõusoleku või heakskiiduta			1				1
2-01.23 -- § 43 § lg 4: alaealise tööaeg üle lubatud normi	6	3	3	1	4	10	27
2-01.24 -- § 44 lg 2: ületunnitöö kokkulepe alaealisega.	1		1			3	5
2-01.34 -- § 47 lg 3: alaealise vaheaeg alla 30 minuti üle 4,5-tunnise töötamise kohta	1	1	3		1	10	16
2-01.37 -- § 49: alaealise tööle rakendamise aja piirangu rikkumine	5	2	4	1	1	2	15
2-01.40 -- § 51 lg 2: alaealise igapäevase puhkeaja nõuete rikkumine	6	1	7	1	1	3	19
Rikkumisi kokku	26	11	20	3	8	36	104

¹¹ Tabelis on esitatud info ainult spetsiifiliste paragrahvide lõikes, kuid lisaks on tuvastatud üldisi töökeskkonna ja töösuhetega seotud rikkumisi, mis puudutavad kõiki ettevõtte töötajaid, sh alaealisi ka mis siin tabelis ei kajastu.

Tabel 3. TI andmed alaealiste tööga seotud ettekirjutusse läinud rikkumiste kohta

Õigusakt – ettekirjutusse läinud rikkumiste arv	2013	2014	2017	2018	Kokku
2-01.12 -- § 7: töölepingu sõlmimine või alaealise lubamine keelatud tööle	1			1	2
2-01.23 -- § 43 § lg 4: alaealise tööaeg üle lubatud normi	2	1		1	4
2-01.34 -- § 47 lg 3: alaealise vaheaeg alla 30 minuti üle 4,5-tunnise töötamise kohta			1	2	3
Rikkumiste arv ettekirjutuses	3	1	1	4	9

Alates 2011. aastast on tööinspeksioon suveperioodidel teostanud alaealiste töötingimuste kontrollimiseks sihtkontrole. Aastatel, kui eraldi sihtkontrolli läbi ei viidud (nt 2016 aastal¹²), on suveperioodil valitud kontrollimiseks just need ettevõtted, kus alaealised tööl olid.

Viimase, 1. juuni kuni 31. august 2018 läbiviidud sihtkontrolli¹³ käigus kontrolliti 89 ettevõtet üle Eesti. Kontroll hõlmas 271 alaealist. Sihtkontrolli käigus registreeriti 402 rikkumist, neist 251 olid seotud töötervishoiu- ja tööohutuse nõuete rikkumisega. Koostati 113 ettekirjutust ning esitati 301 suulist soovitusi. Sihtkontrolli ülevaatekokkuvõtteks tõdetakse, et sihtkontrollis tuvastatud rikkumiste hulk on väga suur nii töötervishoiu ja tööohutuse, kui ka töösuhteid puudutavas valdkonnas. Sageli on raporti kohaselt tegemist tööandja teadmatusega, erisustega (n. töö- ja puhkeaja osas või milliseid töid võib alaealine teha) mis tulenevad seoses alaealise töötamisega. Nenditakse, et vajalik on teavitustöö ja tööandjad peaksid enne alaealise tööle võtmist tutvuma õigusaktidega, mis käsitlevad alaealiste töötamist ja arvestama vastavate erisustega. Ka tööinspektorid peaksid tavapärase kontrolli käigus ettevõttes, kus töötavad ka alaealised, pöörama erilist tähelepanu alaealiste töötingimustele. Samuti lisatakse, et ettevõtetes, kus hetkel ei tööta veel alaealisi aga plaanitakse tööle võtta (n. suvekuudel), oleks vajalik tööandja tähelepanu juhtimine erisustele, mis kaasnevad alaealiste tööle võtmisel.

Paralleelselt töötavate alaealiste arvu suurenemisega, on kasvavas tendentsis olnud ka alaealistega juhtunud registreeritud tööõnnetuste arv. Tööinspeksiooni alaealiste tööõnnetuste statistika põhineb ametlikult tööandjate poolt esitatud tööõnnetuste raportite andmetel. Hinnanguliselt registreeritakse ametlikult Eestis tööõnnetusi mõnevõrra vähem kui neid realselt aset leiab ning seetõttu kajastub alaealistega juhtunud tööõnnetuste arvu suurenemises ilmselt tööandjate kui ka töötajate teadlikust tööõnnetuste raporteerimise olulisusest, mistõttu on neid hakatud ka rohkem registreerima. Samas on ka aasta-aastalt sisenenud üha rohkem alaealisi tööturule.

Tööinspeksiooni andmetel on tööõnnetustes alates 2011 aasta algusest kuni seisuga 18. november 2019 viga saanud 147 alaealist, kui aastal 2011 said vigastada 5 last, siis aastaks 2018 juba 32 last (vt Tabel 4).

Tabel 4. Alaealistega (alla 18) juhtunud registreeritud tööõnnetuste arv perioodil 2011-2019¹⁴

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019*
--	------	------	------	------	------	------	------	------	-------

¹² https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/tookeskkond_2016.pdf

¹³ https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/dokumentid/Meedia_ja_statistika/Toeokeskkonna_uelevaated/2018_sihtkontrollid/SK_alaealiste_tootamine_2018.pdf (viimati vaadatud 31.12.2019)

¹⁴ Andmed seisuga 18. november 2019. 1. jaanuarist 2019 muutus tööõnnetuse raporti esitamise kord ja raporti vorm. Nüüdsest tuleb esitada raport siis, kui juhtus raske või surmaga lõppenud tööõnnetus või kerge

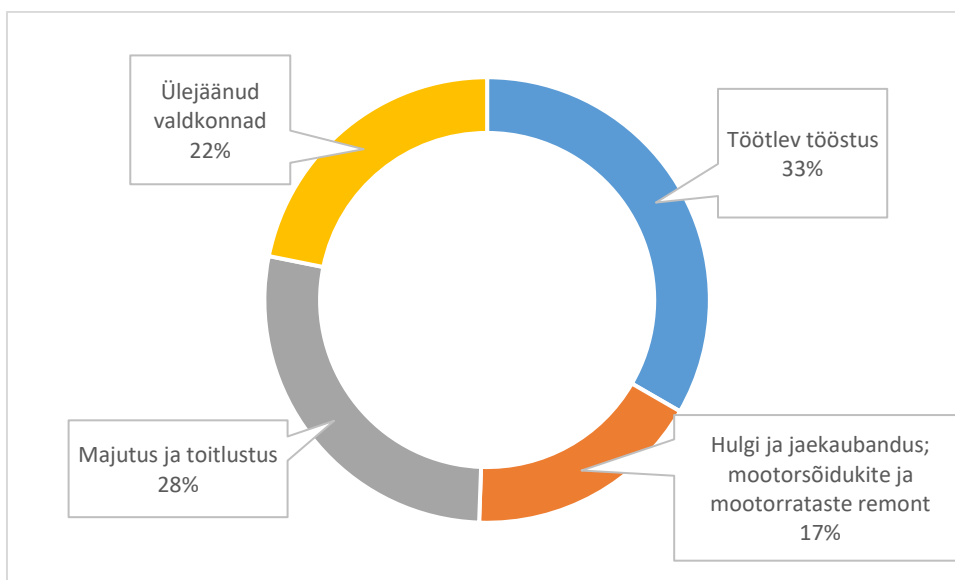
Kokku	5	7	15	14	10	16	20	32	28
Poisid	4	5	9	7	8	10	7	16	
Tüdrukud	1	2	6	7	2	6	13	16	

Tööõnnetused jaotatakse kergeteks, rasketeks ja surmaga lõppevateks. Tänavu on novembri kuu seisuga alla 18-aastastega juhtunud kokku 28 tööõnnetust, millest 6 puhul lõppes see raske kehavigastusega. Nende kuue raske kehavigastusega lõppenud tööõnnetuse puhul oli luumurde ja sügavaid lahtiseid haavu, mis saadi kas toitlustusasutuses, ehitusel või tööstusettevõttes töötades.

Kokku oli perioodil 2014-2018 juhtunud 120-st alaealisega juhtunud tööõnnetust 16 (ca 13% kõigist tööõnnetustest) raske raskusastmega ning ülejäänud kerged. Perioodil 2011-2018 toimunud tööõnnetusest lõppes alaealise surmaga üks tööõnnetus, kui aastal 2011 sai surma ehitusel töötanud poiss.

Alaealiste tööõnnetused juhtuvad peamiselt töötleva tööstuse, hulgi ja jaekaubanduse, ning majutuse ja toitlustuse valdkonnas – need kolm valdkonda moodustavad valdava enamiku (78%) kõikidest alaealistega juhtuvatest tööõnnetustest (vt Joonis 1). Alaealistega juhtub tööõnnetusi kõige rohkem töötleva tööstuse valdkonnas, kus perioodil 2011-2017 leidis aset kolmandik alaealistega juhtunud tööõnnetustest, majutuses ja toitlustuses juhtus 28% tööõnnetustest ning hulgi ja jaekaubanduse valdkonnas 17% tööõnnetustest. Tööõnnetuste suurt arvu majutuse ja toitlustuse ning hulgi ja jaekaubanduse valdkonnas selgitab asjaolu, et just need on sektorid, kes ka alaealisi kõige rohkem palkavad, st õnnetuste tõenäosus nendes valdkondades on ka suurem. Töötlevas tööstuses töötas 8% alaealistest, kuid selles valdkonnas juhtub kolmandik tööõnnetustest. Just selles valdkonnas oli 2018. aastal teiste tegevusaladega võrreldes arvu poolest suurim ka täiskasvanud elanikkonna tööõnnetuste arv.

Joonis 1. Alaealistega juhtunud tööõnnetused perioodil 2011-2017 erinevate valdkondade lõikes



Allikas: Tööinspektsiooni andmefail „Registreeritud tööõnnetused maakonna, tegevusala, soo, vanuse ning 100 000 töötaja kohta 2015-2017“, vaadatud 20.09.2019.

1.3. Alaealiste noorte tööhõive maksustamine (erandid ja soodustused)

Koolinoorte töötasustamisel kehtivad üldiselt samad põhimõtted ja maksumäärad, mis iga teise töölepinguga töötaval isikul. Vastavalt TLS § 29 lõikele 6 ei või töötajale maksta Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäärast madalamat töötasu. Sõltuvalt vanusest ei tohigi enam alaealisi (v.a. mittekoolikohuslased) töötada täistööajaga, mistõttu tuleb alaealistele nende töö eest tagada töötasu alamäära suuruses tunnitasu (näiteks 2020. aastal on tunnitasu alammääraks 3,48 eurot).

Sotsiaalmaksu makstakse kuu eest makstud tasult töötajale või ametnikule, kes õpib Eesti õppeasutuses või omandab välisriigi samaväärses õppeasutuses põhiharidust või üldkeskharidust, kutseõppe tasemeõppes õppivale isikule ning Eesti alalisest elanikust üliõpilasele. Samuti makstakse sotsiaalmaksu kuu eest makstud tasult töötaja või ametniku puhul, kellele on (TLS § 43 lõike 4 või 6 alusel) kehtestatud lühendatud tööaeg¹⁵. See tähendab, et kui õppiv noor (k.a. alaealine) töötab ning teenib töötasu alla kehtestatud töötasu alammäära, on tööandjal õigus maksta tema eest sotsiaalmaksu tema teenitud töötasult, mitte aga kehtestatud töötasu alammäära kuutasult. Seega alaealiste noorte eest, kes pole enam koolikohuslased (kellel on põhikool lõpetatud) ja kes ei omanda haridust, tuleb tööandjal maksta sotsiaalmaksu töötasu alammääralt.

Alaealistel töötajatel on iga-aastaselt õigus 35 kalendripäeva pikkusele põhipuhkusele (kui nad töötavad täiskohaga). Riik hüvitab läbi Sotsiaalkindlustusameti (edaspidi SKA) tööandjale puhkusetasu sellest 7 kalendripäeva (ehk 20% puhkepäevade) eest. Samuti hüvitab SKA alates 01.07.2019 väljateenitud puhkepäevadest 20% tasu ka juhul, kui puhkepäevad on töölepingu lõpetamisel kasutamata jäänud. Seaduse järgi peab tööandja töötajale väljateenitud, kuid kasutamata jäänud puhkuse tasu hüvitama ning riik omakorda hüvitab selle tööandjale. Alates 1. oktoobrist 2019 rakendus muudatus, et tööle asumise ja töösuhte lõpetamise kalendriaastal hüvitatakse puhkusetasu ainult võrdeliselt töötatud ajaga. Seega, kui töötaja ei ole töötanud terve kalendriaasta jooksul, peab tööandja lähtuma puhkuse jäägi arvutamisel proportsionaalselt töötatud ajast. Ka sotsiaalkindlustusamet arvestab hüvitatavate päevade arvu proportsionaalselt.

Alates 2018. aastast pakub Töötukassa tööandjatele alaealise töötamise toetust, mille eesmärk on motiveerida tööandjaid tegelema alaealiste noortega ja suurendama alaealiste noorte ajutise lühiajalise töötamise võimalusi. Toetust makstakse, kui tööandja on eelmise kalendriaasta jooksul tasunud 13–16-aastastele töötajatele brutotöötasudena kokku vähemalt 1000 eurot ning toetuse suurus on 30% töölevõetava bruto töötasust. Tööandja saab toetust nii töölepingu kui muu võlaõigusliku (nt käsundus-, töövõtuleping, edaspidi VÕS leping) lepingu alusel töötanud alaealiste eest. Toetust saab taotleda juriidiline isik, füüsiline isik või kohaliku omavalitsuse asutus.

Töötukassa andmetel maksti 2018. aastal 298 tööandjatele toetust 4327 13–16-aastase noore eest, toetust sai 298 ettevõtet. 2019. aasta augusti seisuga¹⁶ on toetust makstud 6294 noore eest, 373 ettevõttele. Veidi rohkem kui neljandik (27%) 2018. ja 2019. aastal toetust saanud ettevõtetest olid tegevad majutus- ja toitlustuse valdkonnas, teiseks levinud ettevõtete valdkonnaks oli hulgi- ja jaekaubandus (18% ettevõtetest) ning kolmandaks töötlev tööstus (14% toetust saanud ettevõtetest).

Harjumaa noored moodustavad kõikidest jaanuar 2018 - august 2019 noortest, kelle eest tööandja toetust sai, rohkem kui poole (53%), Pärnumaa noored ca kümnendiku (ca 10%) ning Tartumaa noored ca 8%, Lääne-Virumaa noored ca 5%, ülejäänud maakondades oli noorte osakaal, kelle eest ettevõtja toetust sai, väiksem.

¹⁵ Vastavalt sotsiaalmaksuseaduse § 2 lõige 4 punktidele 2 ja 4.

¹⁶ **2019.a. taotluste esitamise tähtaeg oli 31.03.2019, viimased väljamaksed on tehtud 2019.a. maikuu jooksul

Ühe noore keskmine brutotöötasu¹⁷, kelle eest ettevõtte toetust said, oli 2018. aasta otsuse kinnitamise kuupäeva järgi 331 eurot (ettevõtte toetuse keskmine suurus 30% sellest ehk 99 eurot noore kohta) ning 2019. aastasse jäänud otsuse kinnitamise kuupäeva järgi ühe noore kohta 402 eurot (ettevõtetele makstud keskmise toetuse suurus 121 eurot).

Mõningast kriitikat on pälvitud regulatsioon, mille kohaselt vähendatakse lapsevanema täiendavat maksuvaba tulu, kui laps on saanud töötasu või muud maksustatavat tulu. Täpsemalt tuleb lapsevanema tuludeklaratsioonis lapse tulu ära näidata ning lapsevanema täiendav maksuvaba tulu väheneb lapse teenitud töötasu või muu maksustatava tulu võrra. Näiteks kui lapsevanemal on 2 last, lapsevanema aastasissetulek on 10 000 eurot, laps teenis aastas tulu 1000 eurot, ning kahe lapse pealt makstavat maksuvaba tulu on ette nähtud 1 848 eurot, siis vähendatakse lapsevanema maksuvaba tulu noorema lapse teenitud tulu võrra ehk maksuvaba tulu laste eest saab olema 848 eurot. See tähendab, et tagastatav tulu lapsevanemale saab olema 200 eurot väiksem, kui juhul, kui lapse teenitud tulu ei läheks arvesse pere sissetulekuna.

¹⁷ Brutotöötasuna on arvestatud terve aasta jooksul ühele noorele makstud summa. Arvesse on võetud ainult see osa töötasust, mis vastab alaealise töötamise toetuse tingimustele ja mis on aluseks võetud toetuse arvutamisel. Seega ei pruugi andmetes esitatud brutotöötasu summa sisaldada kogu tööperioodi eest noorele makstud töötasu vaadeldava aasta jooksul. Kui näiteks noor sai töötamise ajal 17aastaseks, siis ei ole arvestatud kogu tööperioodi eest makstud töötasu vaid arvesse on võetud ainult see osa, mida ta sai enne 17aastaseks saamist ja mis vastas toetuse maksmise tingimustele.

2. Alaealiste töötamine – statistiline ülevaade

Peatükk vaatleb laste (vanuses 7-17) osalemist tööturul. Kuna enamike sellesse sihtrühma kuuluvate laste puhul on tegemist koolikohustuslike lastega, kellele kehtivad erinevad töötamise piirangud, ning nende noorte töötamine on paljuski sesoonne, ei saa nende laste töötamist analüüsida tavapärase tööturu näitajate ja -uuringute kaudu. Eesti Tööjõu-uuringusse (ETU) on kaasatud ka alates 15-aastased noored, kuid kuna Eesti Tööjõu-uuringu puhul on tegu valikuuringuga, kus erinevalt registriandmetest on hõives osalemine määratud inimese enda vastuste järgi, siis on detailandmete välja toomine nii kitsale vanusrühmale valimi esinduslikkuse tõttu piiratud. ETU-st saab käesoleva analüüsi raames esinduslikku infot 15-17-aastaste keskmise brutokuutasu kohta ning osa- ja täisajaga töötamise kohta.

TÖR (Maksu- ja Tolliameti töötamise registri) andmed võimaldavad alaealiste töötamist kirjeldada detailsemalt vanuserühmade, tegevusvaldkondade, lepinguvormide, töötamise ajastatuse ja maakondliku jaotuse suhtes. Andmed 7-17- aastaste kohta on registrist välja võetud selliselt, et on arvestatud isiku vanust töötamise alustamise kuupäeva seisuga. Ehk kui isik alustas töötamist (kas tasuta, VÕS lepinguga või töölepinguga) alaealisena ehk alla 18-aastasena, kvalifitseerus ta analüüsi. Isik töötas vaadeldud aasta jooksul, kui tema töötamise alguskuupäev jäi sellesse aastasse. Olenevalt uurimisküsimusest, on andmed välja võetud nii isikupõhiselt (kui vastavas vanuses isikul oli mitu samas vanuses alustatud töötamist, läks arvesse ainult üks) või töötamiste põhiselt (üks vastavas vanuses isik võis aasta jooksul töötamise registris kajastuda mitmeid kordi). Kuna töötamise piirangud ja võimalused muutuvad vanuse lõikes ning see peegeldub ka TÖR andmetes, on andmed välja toodud peamiselt vanuserühmade lõikes.

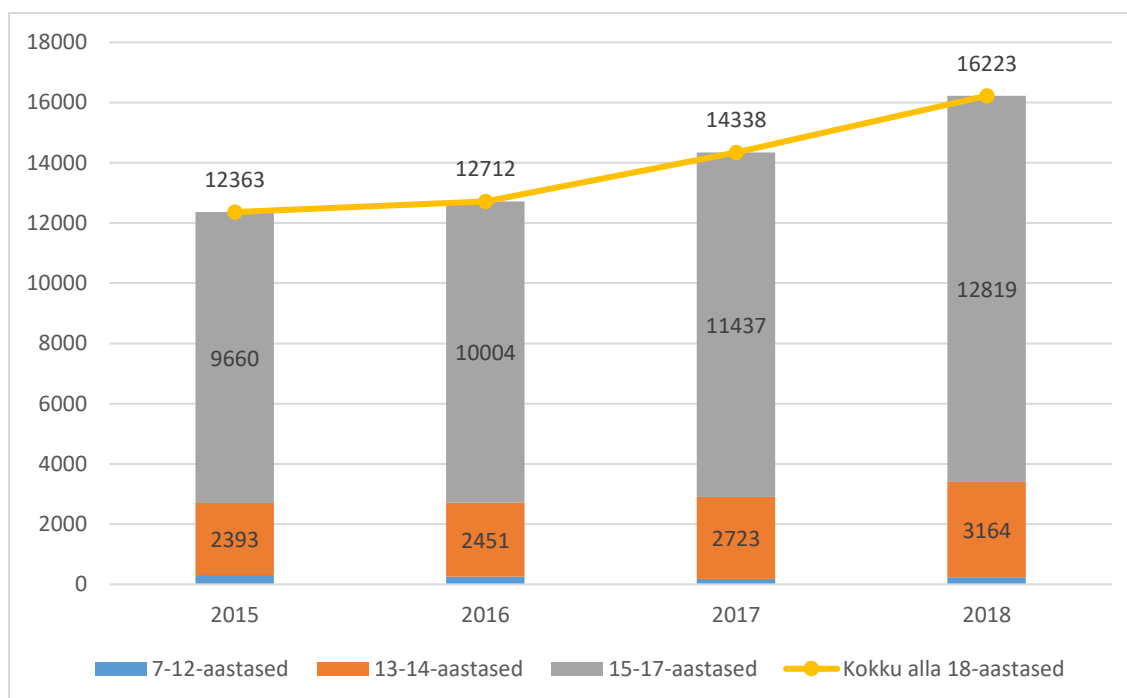
2.1. Aasta jooksul tööturule sisenenud noored

2018. aastal sisenes TÖR andmetel tööturule ca 16 000 alla 18-aastast last ja noort ning nende laste ja noorte arv on aastate jooksul suurenenud (vt

Joonis 2). Seega võib väita, et kooli kõrvalt töötamine on aasta-aastalt üha rohkemate noorte seas levinud. Kuna 7–12-aastastel on lubatud töötada vaid kultuuri, kunsti, spordi või reklaami alal, 3 tundi päevas (15 tundi nädalas), on selles vanuses laste arv olnud suhteliselt püsiv ning selles vanuses lastest hakkas aasta jooksul tööle ca 200-300 last, mis näitab, et selles vanuses laste töötamine on ootuspäraselt pigem erandlik. Alaealiste sihtrühmast moodustavad tööturul enamiku 15-17-aastaseid noored, kelle tööle võtmisel pole tööandjal kohtustust registreerida laps 10 tööpäeva enne tööle asumist ning esitada vastavad andmed.

Üldiselt siseneb tööturule vanuserühmas 13–17 veidi rohkem tüdrukuid kui poisse – 2018. aastal moodustasid tüdrukud 56% kõikidest vastavas vanuses aasta jooksul töötanud noortest. Ka Statistikaameti ETU andmed näitavad vanuserühmade lõikes, et kuigi üldine tööhõive määr on tööealiste (15-74) meeste seas kõrgem kui naiste seas, siis nooremas vanuserühmas (15–19) on naiste tööhõive määr meestest kõrgem.

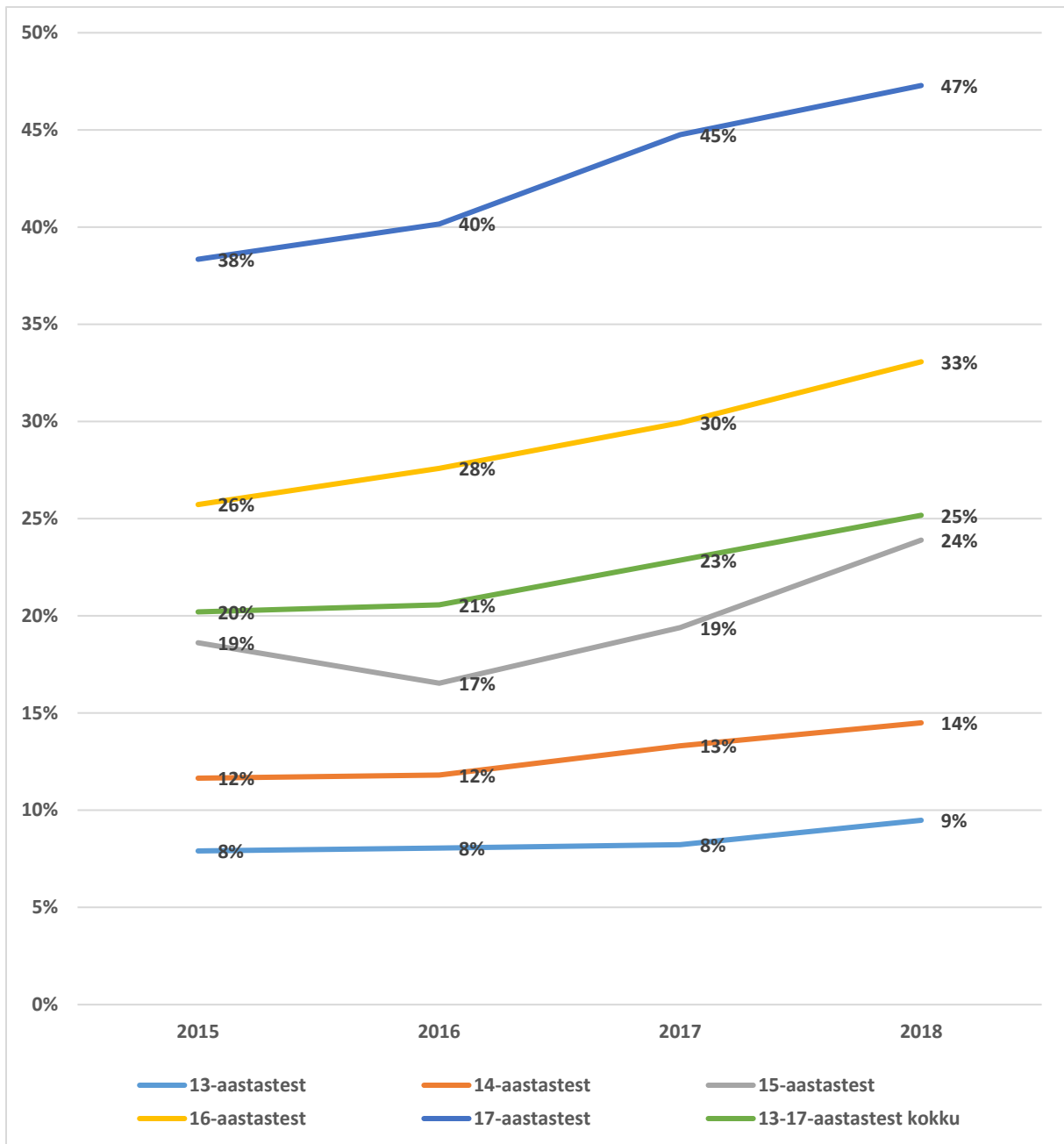
Joonis 2. Aasta jooksul tööturule sisenenud noored soo ja vanusrühmade lõikes, 2015-2018



Allikas: Maksu-ja tolliameti töötamise registri mikroandmed, Sotsiaalministeeriumi arvutused

Kõrvutades aasta jooksul tööturule sisenenud unikaalsete 13-17-aastaste noorte arvu vastavas vanuses laste arvuga rahvastikus, nähtub, et aasta jooksul töötanud noorte osakaal on suurenenud – kui aastal 2014 töötas ca 15% 13-17-aastastest noortest, siis aastal 2018 ca veerand. Tööturuaktiivsus on suurenenud kõikides vanuses noorte puhul (Joonis 3). Kui aastal 2014. sai töökogemuse ca 3% 13-aastastest noortest, siis aastal 2018 juba 9%. 16-aastaste puhul on olnud suurenemine viiendikult kolmandikule. Kui 2014. aastal töötas ca kolmandik 17-aastastest noortest, siis aastaks 2018 juba ca pooled selles vanuses noortest. Kooliealiste noorte töötamise suurenemine võib tuleneda ühest küljest sellest, et üleüldiselt on tööhõive näitajad viimastel aastatel kasvanud ning teisalt võib kooliealiste noorte töötamine olla paranenud ka seetõttu, et 2017. aastal muudeti alaealiste töötamistingimusi töölepingu seaduses (edaspidi TLS) ning lihtsustati protsessi, mis kaasneb alaealise palkamisega.

Joonis 3. Aasta jooksul tööturule sisenenud noorte osakaal kõikidest vastavas vanuses noortest, 2015-2018



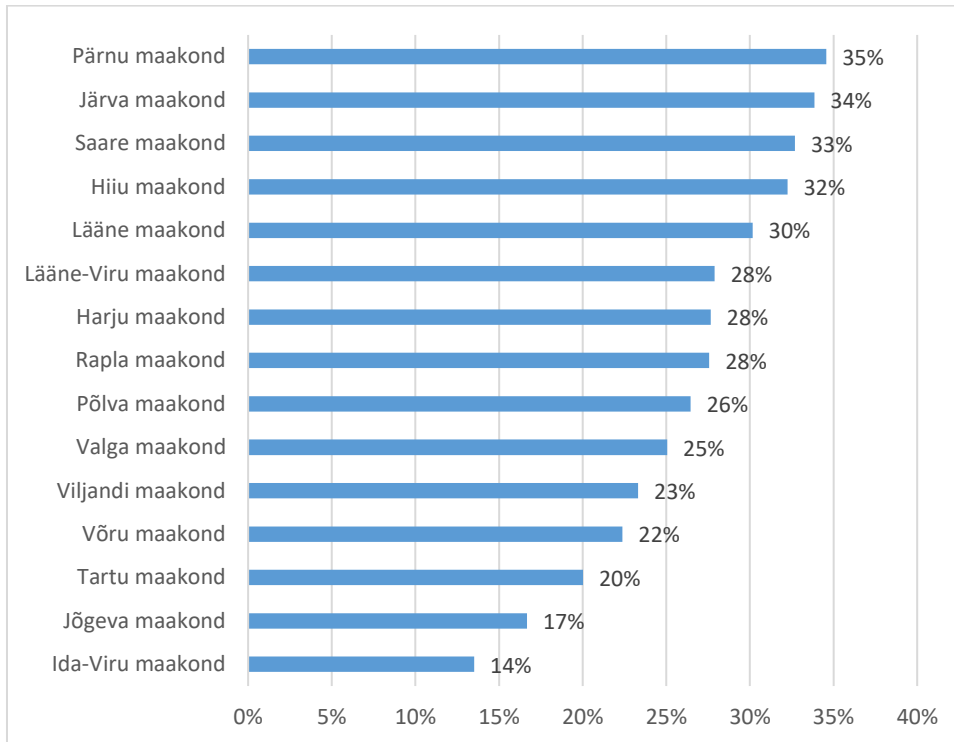
Allikas: Sotsiaalministeeriumi arvutused Maksu-ja tolliameti töötamise registri mikroandmete ning Statistikaameti rahva arvu andmetel

Olgugi, et Harjumaalt osales tööturul arvuliselt tööturul kõige rohkem 13-17-aastaseid noori (kuna seal elavad ca pooled selles vanuses noortest), siis teiste maakondade võrdluses pole Harjumaa noorte töötamise levimus sugugi kõrgeim (vt ka Joonis 4). Pärnu maakonnas oli aasta jooksul töötanud noorte osakaal teiste maakondade võrdluses suurim (35%) ning seda ilmselt just suvise turismihooaja pärast, kui tööturule sisenevad koolivaheajal olevad noored, kes täidavad turismivaldkonna töökohad. Ka teised Lääne regiooni maakonnad (Saare, Hiiu ja Lääne maakonnad) paistavad silma kõrge laste töötamise määra poolest

Kõige vähemal määral osalesid tööturul Ida-Viru maakonna noored, kellest alustas 2018. aasta jooksul töötamist 14% noortest. Tulemus on ootuspärane, sest ka kogu tööealise elanikkonna (15 - 74)

tööhõive määr oli 2018. aastal just Ida-Viru maakonnas üks madalamaid. Tartu maakonnas osales tööturul 2018. aastal Harjumaa noorte järel arvuliselt kõige rohkem noori, kuid kui vaadata kõikide vastavas vanuses noorte arvu, siis oli Tartu maakonna noorte tööturuaktiivsus üks madalamaid (20%).

Joonis 4. Aasta jooksul töötanud 13-17-aastaste arv ja osakaal võrrelduna kõikide samas vanuses laste arvuga maakondade lõikes, 2018.a.

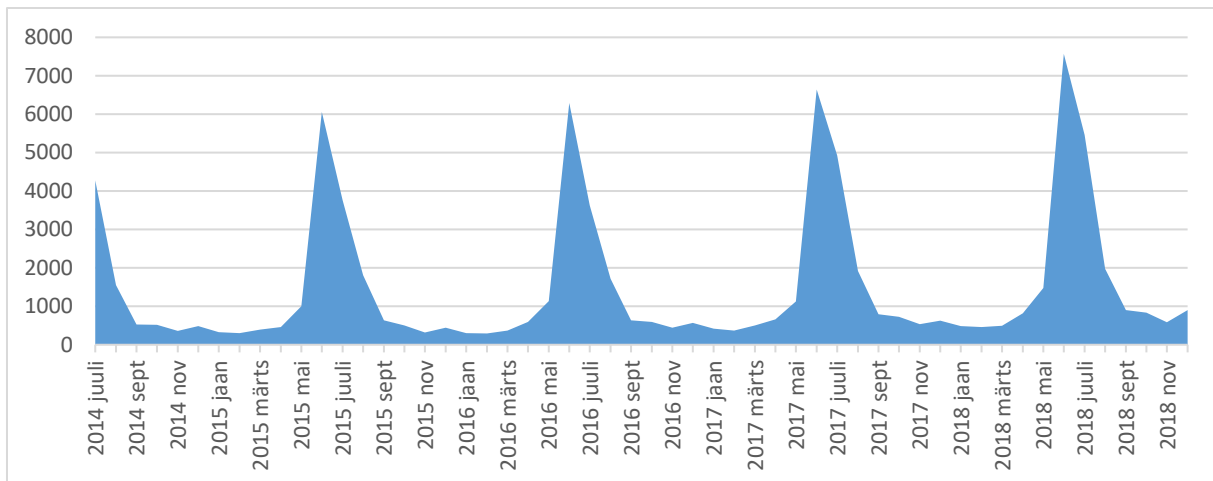


Allikas: Maksu-ja tolliameti töötamise registri mikroandmed kõrvutatuna Statistikaameti andmetega

2.2. Töötamise ajastatus, pikkus, koormus ja brutokuupalk

Noorte töötamine on hooajaline ja kontsentreeritud suveperioodile - suve algus (juuni ja juuli), kui lõppeb kool, on 7-17-aastaste noorte töötamise alguse haripunkt. Alaealiste tööturule sisenemist kirjeldab Joonis 5, kus on näha, et aastate jooksul on see dünaamika püsinud sama – kuigi suurenenud on töölepingute arv ja tööturule sisenevate noorte arv.

Joonis 5. 7-17-aastaste töötamise kanded alguskuu järgi, periood juuli 2014-detsember 2018



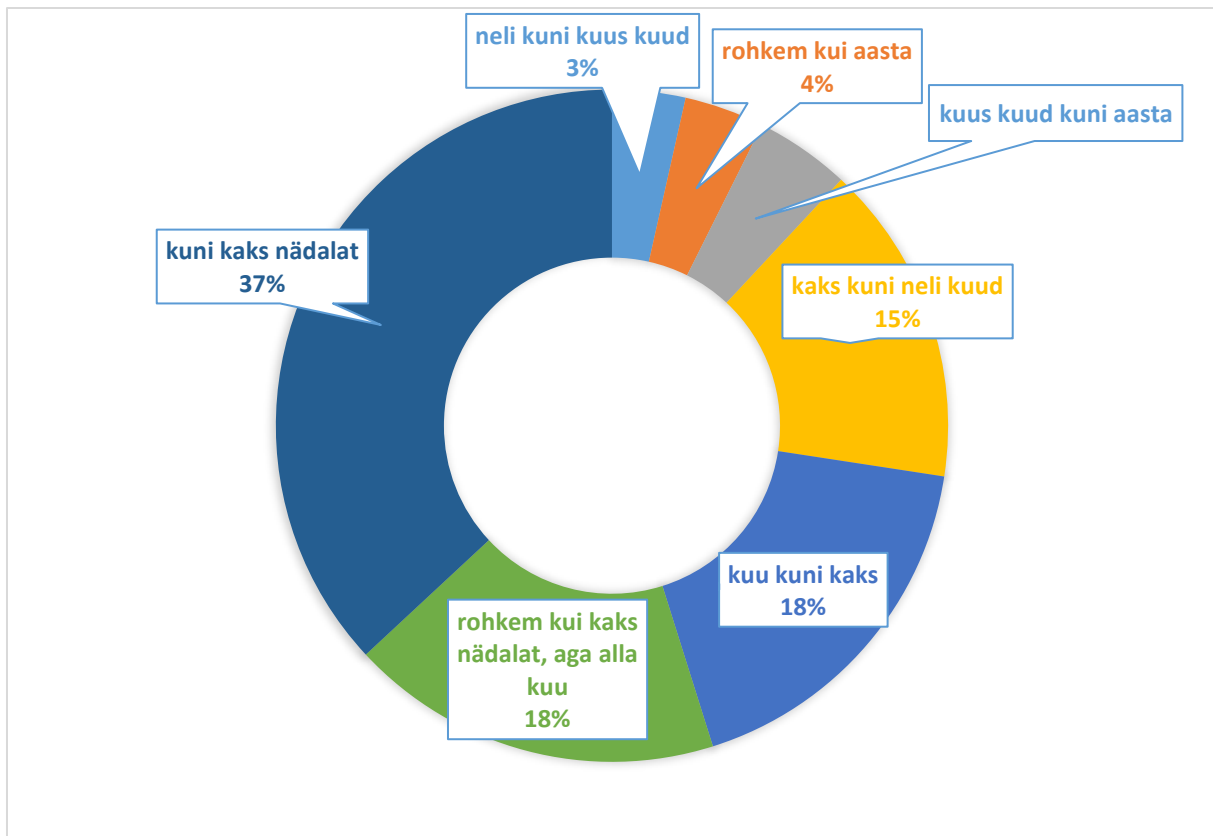
Allikas: Maksu-ja tolliameti töötamise registri mikroandmed

Suvekuudel (juuni, juuli ja august) alanud ja lõppenud töötamised moodustasid kõikidest alaealiste 2018. aastal registreeritud ja lõpetatud töötamistest 63%. Seejuures töötavad vanemad lapsed suurema tõenäosuga väljaspool suvist koolivaheaega. Kui 13-aastaste ainult suveperioodi jäänud töötamised moodustasid 96% kõikidest selles vanuses noorte töötamistest, siis 15-aastaste puhul moodustasid ainult suveperioodi jäänud töötamised 75% nende kõikidest registreeritud ja lõpetatud töötamistest ning 17-aastaste puhul jäid suveperioodi ca pool (47%) nende registreeritud töötamistest.

Alaealiste töötamise pikkuse hindamiseks sobib keskmisest paremini mediaan kui aritmeetiline keskmine, kuna siin eristuvad nooremad ja vanemad lapsed - vanemate laste hulgas on tavapärasest pikema töölepinguga noori, kes töötavad aasta läbi. 7-17-aastaste mediaan töötamise pikkus on 27 päeva. Mida noorem laps, seda lühem mediaan töötamise pikkus – 17-aastastel 42-päeva vs 15-aastastel 18 päeva vs 13-aastastel 11-päeva.

37% 7-17-aastaste töötamistest kestavad kuni kaks nädalat, 36% töötamistest rohkem kui kaks nädalat, aga vähem kui kaks kuud ning 15% töötamistest kaks kuni 4 kuud. Rohkem kui neli kuud kestvaid töösuhteid oli 13% - neist enamuse (84%) puhul on tegu 16- ja 17-aastastega (vt ka Joonis 6).

Joonis 6. Alaealiste töötamise kanded töötamise pikkuse järgi¹⁸



Allikas: Maksu-ja tolliameti töötamise registri mikroandmed

ETU andmed 15-17-aastaste noorte kohta näitavad, et 2018. aastal tööhõives olnud noored töötavad 72%-l juhtudest osaajaga. Selles vanuses noored töötavad enamasti miinimumpalgaga (2018. aastal oli miinimumpalk 500 eurot ja minimaalne tunnipalk 2,97 eurot). 15-17-aastaste töötavate noorte keskmine kuu brutotöötasu oli 2018. aastal 363 eurot (mediaan brutokuutasu 300 eurot). Keskmine brutokuutasu osalise koormusega töötades oli 310 eurot (mediaan 215 eurot).

2.3. Tööandjad, lepingud ja tegevusvaldkonnad

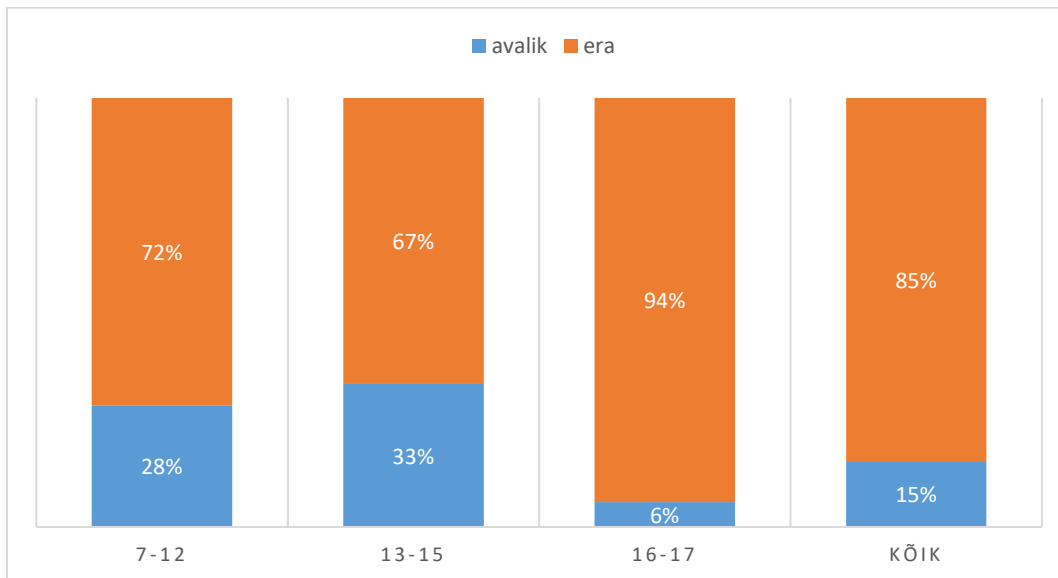
2018. aastal palkas alaealisi 3800 tööandjat, seejuures tehti TÖR registrisse 21 964 alaealistega seotud töötamise kannet. See tähendab, et üks alaealisi palganud tööandja tegi aasta jooksul keskmiselt 6 alaealistega seotud kannet. Seejuures on jällegi oluline vaadata mediaanväärtust – laste mediaan ettevõtte kohta oli 2. Keskmine erineb mediaanist märkimisväärselt seetõttu, et tööandja noorte tööle võtmise arv varieerub ühest äärmusest teise ehk ühest kuni pea 900 alaealiste töötamise kandest aasta jooksul. Aastas alla 10 alaealise kandega tööandjad moodustasid siiski 90%-lise osakaalu ning sadu noori palkavad ettevõtted olid pigem erandlikud (ca 1% kõikidest alaealisi palganud ettevõtetest).

Valdaval enamusel juhtudest palkavad noori erasektori tööandjad (85% töötamise kannetest 2018. aastal). Seejuures on avaliku sektori roll suurem nooremate 13-15 laste palkamisel, selles vanuses laste puhul 33% juhtudel registreeritud töötamistest töötas laps avaliku sektori tööandja juures. Selles vanuses noored töötavad kõige tõenäolisemalt kohalike omavalitsuste korraldatud õpilasmalevates ja

¹⁸ Jaotus põhineb 82674 alaealise töötamise kandel perioodil 2014-2018, millel on algus- ja lõpukuupäev, st arvestatud pole kehtiva töösuhtega alaealisi.

töölaagrites. Vanemas vanusrühmas (16-17) moodustasid registreeritud töötamisest avaliku sektori tööandjad vaid 6% (vt ka Joonis 7).

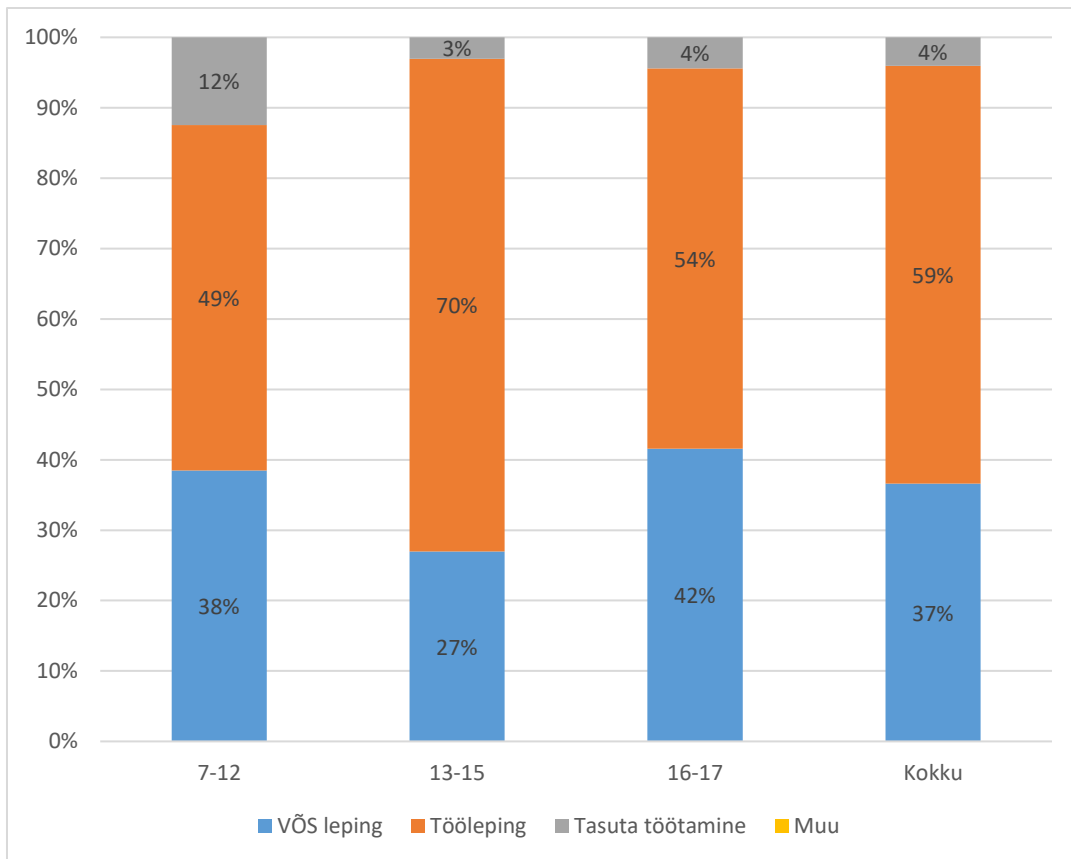
Joonis 7. Avaliku ja era sektori tööandjate osakaal vanusrühmade lõikes, 2018. aastal



Allikas: Maksu-ja tolliameti töötamise registri mikroandmed

2018. aastal 7 – 17 noorte töötamise registreerimistest olid töölepinguga 59%, VÕS lepinguga 37% ning tasuta töötasid 4% noortest. Tasuta töötamine on levinuim nooremas (7-12) vanuserühmas, kes võivad töötada vaid kultuuri, meelelahutuse ja reklaami valdkonnas. VÕS lepingud on levinuimad 16-17-aastaste noorte puhul, kellest 42% töötasid VÕS-iga. 13-15-aastastega sõlmiti VÕS leping 27% töötamise juhtudest (vt ka Joonis 8).

Joonis 8. Lepingu tüübi levik erinevates vanusrühmades, 2018. a.



Allikas: Maksu-ja tolliameti töötamise registri mikroandmed

Alaealiste töötamiste 10 levinumat töötamise valdkonda kirjeldavad ca 90% kõigist alaealiste töökohtadest 2018. aasta jooksul (Tabel 5). Arvestades, et Eesti Majanduse Tegevusalade Klassifikaatori (EMTAK) järgi on 21 erinevat tegevusvaldkonda, võib öelda, et alaealiste töötamine on kontsentreeritud kindlatesse tegevusaladesse.

Kõige rohkem töökohti alaealistele oli 2018. aastal majutuse ja toitlustuse valdkonnas, kus registreeriti ca viiendik kõikidest alaealiste töötamist. Selles valdkonnas palkavad noori eelkõige restoranid ja toitlustuskohad, hotellid ning eriti levinud on seal töötamine 16-17-aastaste noorte seas (ca veerand juhtudel selles vanuserühmas).

Teiseks populaarseks laste töötamise sektoriks on hulgi-ja jaekaubanduse ettevõtted, kus registreeriti 16% kõikidest laste töötamistest. Ka see valdkond on populaarne eelkõige 16-17-aastaste noorte seas.

Kunsti, meelelahutuse ja vaba aja tegevused moodustasid 11% kõigist 2018. aasta laste ja noorte töökohtadest, olles seejuures eriti populaarne 13-15-aastaste seas.

Need eespool kirjeldatud kolm valdkonda kirjeldavad juba ca poole kõikidest alaealiste töövaldkondadest. Ca 8% töötamistest registreeriti töötleva tööstuse, haldus-ja abitegevuste ning hariduse valdkondades, kuid ka siin on vanuselised iseärasused. Töötlev tööstus võttis tööle pigem 16-17-aastaseid ning see tulemus on ootuspärane, arvestades valdkonna võimalikke terviseriske noorematele lastele.

Haldus-ja abitegevuse valdkonnas torkavad levinumatest tegevustest silma hoonete üldpuhastus (nt koridoride, akende puhastus) ning maastiku korrashoid (nt muru niitmine) ning see oli enam-vähem võrdselt populaarne kõikides (sh 16-17-aastaste) vanusrühmades.

Keskmise vanuserühma (13-15) levinud töötamise valdkonnaks oli hariduse valdkond (16%), siin domineerivad töötamised huvikoolides (nt muusika-ja tantsustudiod, laste- ja noortekeskused, kunstikoolid). See oli ka nooremas (7-12) vanuserühmas levinud töötamise valdkond. Keskises vanuserühmas oli levinud ka avalik haldus (16%), st just selles vanuses lapsed võtsid tööle avaliku sektori asutused, peamiselt valla- ja linnavalitsused ning seda ilmselt õpilasmalevate ja töölaagrite raames.

Noorimas vanuserühmas (7-12) oli koos haridusega võrdsele töökohti info ja side valdkonnas, siia valdkonda käivad alla 13-aastastele seaduse järgi sobivad tegevused nagu näiteks kinofilmide, videote ja telesaadete tootmisel osalemine, ajalehtede reklaamis osalemine jne.

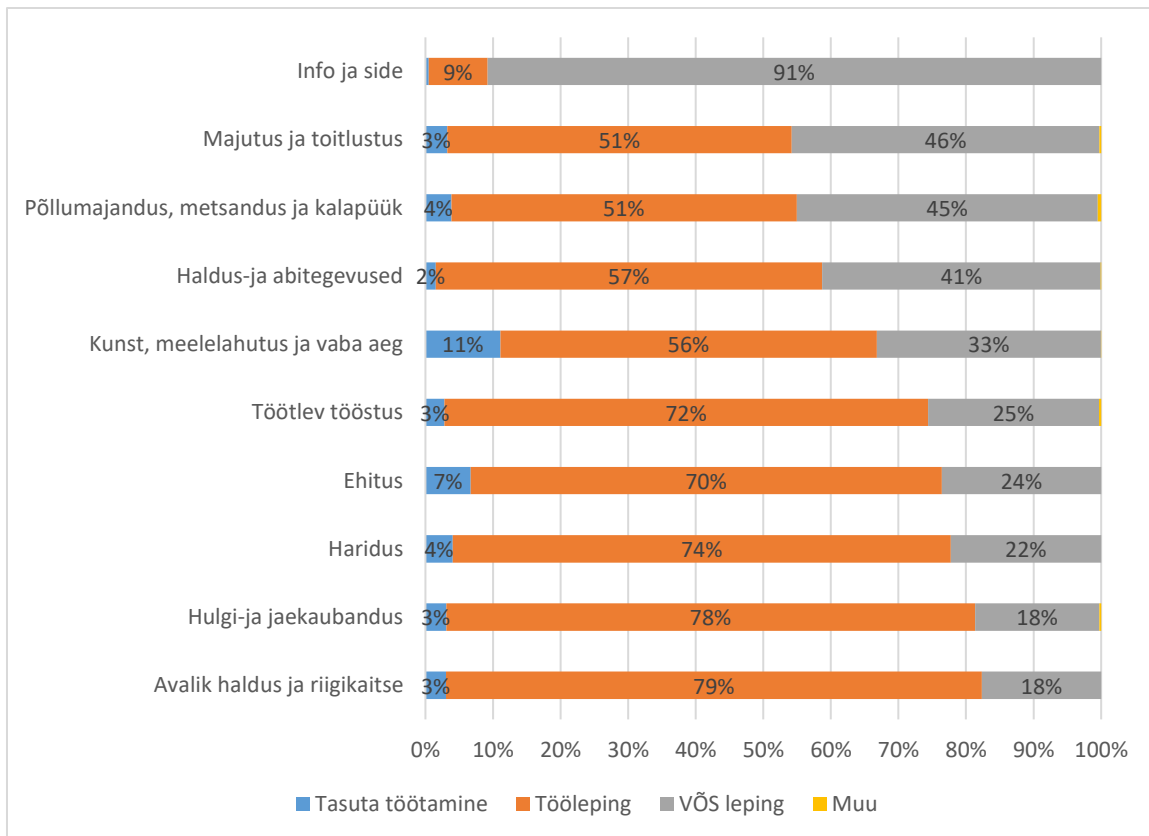
Tabel 5. Töökohtade TOP 10 valdkondade ja vanusgruppide lõikes, 2018.a.

	7-12		13-15		16-17		KOKKU	
	arv	osakaal	arv	osakaal	Arv	osakaal	arv	osakaal
Majutus ja toitlustus	14	5%	972	13%	3610	25%	4596	21%
Hulgi-ja jaekaubandus	23	9%	725	10%	2834	20%	3582	16%
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	24	9%	1017	14%	1397	10%	2438	11%
Töötlev tööstus	4	2%	403	5%	1377	10%	1784	8%
Haldus-ja abitegevused	21	8%	660	9%	1073	8%	1754	8%
Haridus	52	20%	1155	16%	473	3%	1680	8%
Avalik haldus ja riigikaitse	17	6%	1185	16%	272	2%	1474	7%
Info ja side	52	20%	191	3%	802	6%	1045	5%
Ehitus	2	1%	117	2%	538	4%	657	3%
Põllumajandus, metsandus ja kalapüük	13	5%	222	3%	362	3%	597	3%
Ülejäänud	43	16%	764	10%	1550	11%	2357	11%
Kokku	265	100%	7411	100%	14288	100%	21964	100%

Allikas: Maksu-ja tolliameti töötamise registri mikroandmed

Joonis 9 näitab töölepinguga, VÕS-lepinguga ja tasuta töötamise jaotust eespool välja toodud laste levinuima 10 töötamise valdkonna lõikes. Andmed joonisel on sorteeritud VÕS-lepinguga töötamise leviku alusel. Selgub, et suhteliselt kõige rohkem VÕS lepinguid sõlmitakse info-ja side valdkonnas, kus VÕS lepingud moodustavad ca 91% kõikidest alaealistega sõlmitud lepinguliikidest. Tulemus on ootuspärane, kuna just sellesse valdkonda võivad paigutada sellised tööd, mis eeldavad teenuse müümist - nt kodulehe kujundamise teenus. Suhteliselt rohkem on VÕS-lepingut alaealiste puhul kasutanud ka majutuse ja toitlustuse valdkonna ning põllumajanduse, metsanduse ja kalapüügiga seotud ettevõtted, ilmselt tulenevalt nende tööde hooajalisusest. Vähemal määral on VÕS lepingud levinud avaliku halduse ja riigikaitse ning hulgi-ja jaekaubanduse valdkondades, kus ca 18% lepingutest olid VÕS-id.

Joonis 9. Töösuhte lepinguliigi jaotus laste levinumate töötamise valdkondade lõikes, 2018. a.



Allikas: Maksu-ja tolliameti töötamise registri mikroandmed

2.4. Kokkuvõte

- 13-17-aastaste laste töötamine on aasta-aastalt levinum, kui vaadata tööturule sisenevate noorte arvu ja osakaalu. 2018. aastal alustas registreeritud töösuhtega ca veerand 13-17-aastastest noortest.
- 63% alaealiste tööperioodidest jääb suvisesse koolivaheaega ning see osakaal on suurem nooremate laste puhul. Aasta läbi töötavad pigem 16-17-aastased noored;
- Alla 13-aastastest lastest töötab aasta jooksul paarsada last ning see arv on aastate jooksul püsinud pigem muutumatuna.
- 15-17-aaste noorete keskmine palk on miinimumpalga lähedane.
- Kuigi absoluutarvu poolest on tööturul osalenud rohkem Harjumaa noored, siis Pärnu maakonnas oli aasta jooksul töötanud noorte osakaal teiste maakondade võrdluses suurim ning seda ilmselt just suvise turismihooaja pärast, kui tööturule sisenevad koolivaheajal olevad noored, kes täidavad turismivaldkonna töökohad. Vähem töötavad Ida-Virumaa koolinoored, tulemus käib käsikäes maakonna üldise madala tööhõive määra ning tööpuudusega;
- Valdaval enamusel juhtudest võtavad tööle noori erasektori tööandjad (85% 2018. aastal), kuid laste vanuse lõikes tulemus muutub. Avaliku sektori roll on suurem nooremate 13-15 laste palkamisel, selles vanuses laste puhul 33% juhtudel registreeritud töötamisest töötas laps avaliku sektori tööandja juures (selles vanuserühmas on levinud ka malevates osalemine). Vanemas vanusrühmas (16-17) moodustasid registreeritud töötamisest avaliku sektori tööandjad 6%.

- Töölepinguga töötamine on levinum nooremas (13-15) vanuserühmas, kus 78% sõlmitavatest lepingutest olid töölepingud ning VÕS lepinguid oli 18%. Vanemas vanuserühmas (16-17) oli VÕS lepingute osakaal 40% ning töölepingute osakaal 55%.
- Alaealiste töötamine on kontsentreeritud kindlatesse tegevusaladesse, millest kõikide vanuserühmade kokkuvõttes on levinuimad on majutus ja toitlustus, hulgi- ja jaekaubandus ning kunst, meelelahutus ja vaba aeg.

3. Koolinoorte ankeetküsitluse tulemused

3.1. Ülevaade meetodikast ja valimist

Ankeetküsitluse korraldamisel võeti eesmärgiks, et tulemused oleks üldistatavad kõikidele põhikooli 3. kooliastme (7.-9.klass), gümnaasiumi (10.-12.klass) ja alaealistele (14-17-aastastele) kutsekooli noortele. Riigi haridusandmete Haridussilm¹⁹ avaliku andmebaasi statistika kohaselt oli sellele kriteeriumile vastavaid koolinoori Eestis 18/19 õppeaasta 1. septembri seisuga 73 300, neist 55% 3. kooliastme noori, 39% gümnaasiumiastme noori ning ca 6% kutsekoolis käivaid noori.

Analüüsi aluseks on 2019.a. 12. november – 17. detsember korraldatud veebipõhine ankeetküsitlus. Küsimustik oli internetipõhine ja viidi läbi nii eesti- kui ka vene keeles. Küsitlusankeet koosnes neljast taustküsimusest ning üheteistkümnest temaatilisest küsimusest (vt ka 6.8 ja 0), mille täitmiseks kulus keskmiselt 5 minutit. Ankeet ehitati üles *QuestionPro* keskkonnas, kus kogutud vastustest luuakse automaatselt informatiivne raport ning andmefailid. Informatiivne raport andis uuringu korraldajatele operatiivselt võimaluse hinnata valimi täituvust erinevate peamiste tunnuste osas (ankeedi täitmise keel, vastaja maakond, sugu, kooliaste).

Ankeedilingi levitamise kanalina kasutati esmalt e-kooli²⁰ internetikeskkonda, kus oli kuvatud banner uuringu reklaamiga, eeldusega, et uuringu sihtrühmas olevatel peamiselt 13-17-aastastel noortel on ankeedi elektrooniliseks täitmiseks piisavad arvutioskused ning nad kasutavad juba iseseisvalt e-kooli internetikeskkonda oma igapäevaseks õppetöök. Lisaks saadeti uuringus osalemise kutse vastavate veebilinkidega kõikidele Eesti üldhariduskoolide²¹ ja kutsekoolide direktoritele või juhtidele (direktori kontakti mitte leidmise korral õppealajuhatajale või kooli üldmeilile) palvega jagada seda kooli elektrooniliste infokanalite kaudu kõigile sihtrühma kuuluvatele õpilastele²².

Seega sõltus koolinoorte uuringule vastamine nende enda huvist teema vastu ning koolidirektorete võimalustest ja motivatsioonist küsitlust jagada. Et tõsta suurema hulga koolinoorte motivatsiooni küsitluses osaleda, loositi kõigi vastanute vahel välja kaks juhtmevaba kõlarit.

Küsitluskeskkonnas oli määratud tingimus, et ühelt IP aadressilt ei olnud võimalik mitut ankeeti täita, samas jäi alati risk, et mõni noor vastas erinevatelt IP aadressidelt mitu korda. Tegemist on pigem vähetõenäolise riskiga, kuna ei ole mõjuvat põhjust, miks noor peaks pahatahtlikult käituma ja küsitluse lõpuni täitmisel lisavaeva nägema, et uurimistulemusi mõjutada.

Eesti- ja venekeelset ankeeti avas kokku 7052 inimest, 4580 koolinoort alustasid ankeedi täitmist ning 3322 koolinoort täitsid ankeedi lõpuni (537 ankeeti vene keeles ja 2785 eesti keeles). Uuringutulemuste analüüsis arvestati vaid ankeedi lõpuni täitnud vastajate vastustega, millest piisas 99%-lise usaldusnivoo ning 3% veapiiri tingimuste täitmiseks, et teha järeldusi kogu üldkogumi ehk kõikide sihtgruppi kuuluvate Eestis elavate noorte kohta.

Ankeedi lõpuni täitnute hulgas oli 1908 (57%) tüdrukut ning 1414 (43%) poissi. Kui võrrelda ankeedi täitmist soo lõikes küsitluse sihtgruppi ehk üldkogumisse kuulunud noorte soolise jaotusega (53% poisse ja 47% tüdrukuid), siis lähtub, et tüdrukud olid mõnevõrra motiveeritumad küsitlusele vastama.

¹⁹ www.haridussilm.ee

²⁰ https://ekool.eu/index_et.html

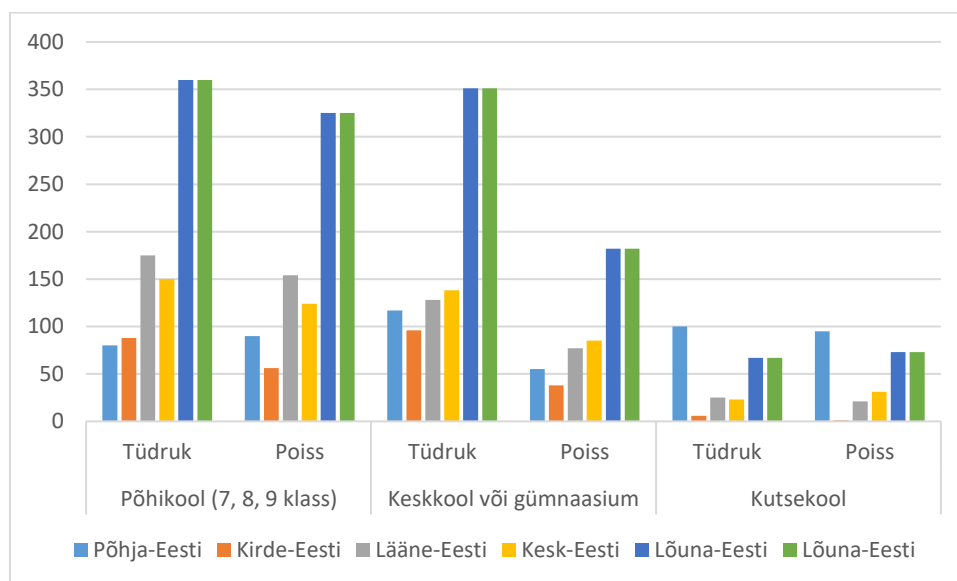
²¹ Va Harjumaa, kuna e-kooli kaudu tuli piisavalt esinduslikus koguses Harjumaa noori

²² Küsitlusele vastajate seas ei välistatud alla 13-aastaseid 3. kooliastme õpilasi ja täiskasvanud (18+ vanuses), kui nad õpivad gümnaasiumis/keskkoolis.

1609 (48%) vastanutest olid kolmanda kooliastme õpilased, 1269 (38%) keskkooli- või gümnaasiumiõpilased ning 444 (13%) kutsekooli õpilased. Saadud jaotus on üsna lähedal üldkogumi jaotusele (54% kolmanda kooliastme õpilasi, 37% gümnaasiuminoori ning 8% kutsekooli noori).

Piirkondlikus jaotuse mittevastavuse üldkogumiga põhjustas Põhja-Eesti noorte ala-esindatus ning Lõuna-Eesti noorte üle-esindatus ankeetküsitluse vastajate seas, sest Harjumaa noorte ankeedi levitamise kanaliks oli e-kool, kuid otsekontakt direktoritega osutus tõhusamaks küsitlusele kaasamise meetodiks. Lõuna-Eesti noortest osales 41% ankeetküsitluses, kuid nende tegelik osakaal on 26%, samas kui Põhja-Eesti (Harjumaa) noortest osales ankeetküsitluses 16,2%, kuid nende tegelik osakaal oli 43%.

Joonis 10. Vastanute jaotus piirkonna, soo ja kooliastme lõikes (kaalumata andmed)



Valimi ebaühtlasest jaotusest tulenevalt kaaluti andmed vastavaks üldkogumi struktuurile, arvestades seejuures noorte vanuselist, regionaalset ning soolist jagunemist (vt ka Tabel 6).

Tabel 6. Ankeetküsitluse kaalud

	3. kooliaste		Gümnaasium		Kutsekool	
	poisid	tüdrukud	poisid	tüdrukud	poisid	tüdrukud
Põhja-Eesti (Harju maakond)	4,48	4,80	5,19	2,32	0,69	0,27
Lääne-Eesti (Hiu, Lääne, Pärnu ja Saare maakond)	0,64	0,54	0,93	0,53	1,12	0,52
Kesk-Eesti (Järva, Lääne-Viru ja Rapla maakond)	0,72	0,57	0,63	0,37	0,74	0,52
Kirde-Eesti (Ida-Viru maakond)	1,68	1,02	1,48	0,56	27,88	2,46
Lõuna-Eesti (Jõgeva, Põlva, Tartu, Valga, Viljandi ja Võru maakond)	0,71	0,61	0,93	0,46	0,65	0,40

3.2. Analüüsi tulemused

3.2.1. Töötamise eest töötasu saamine

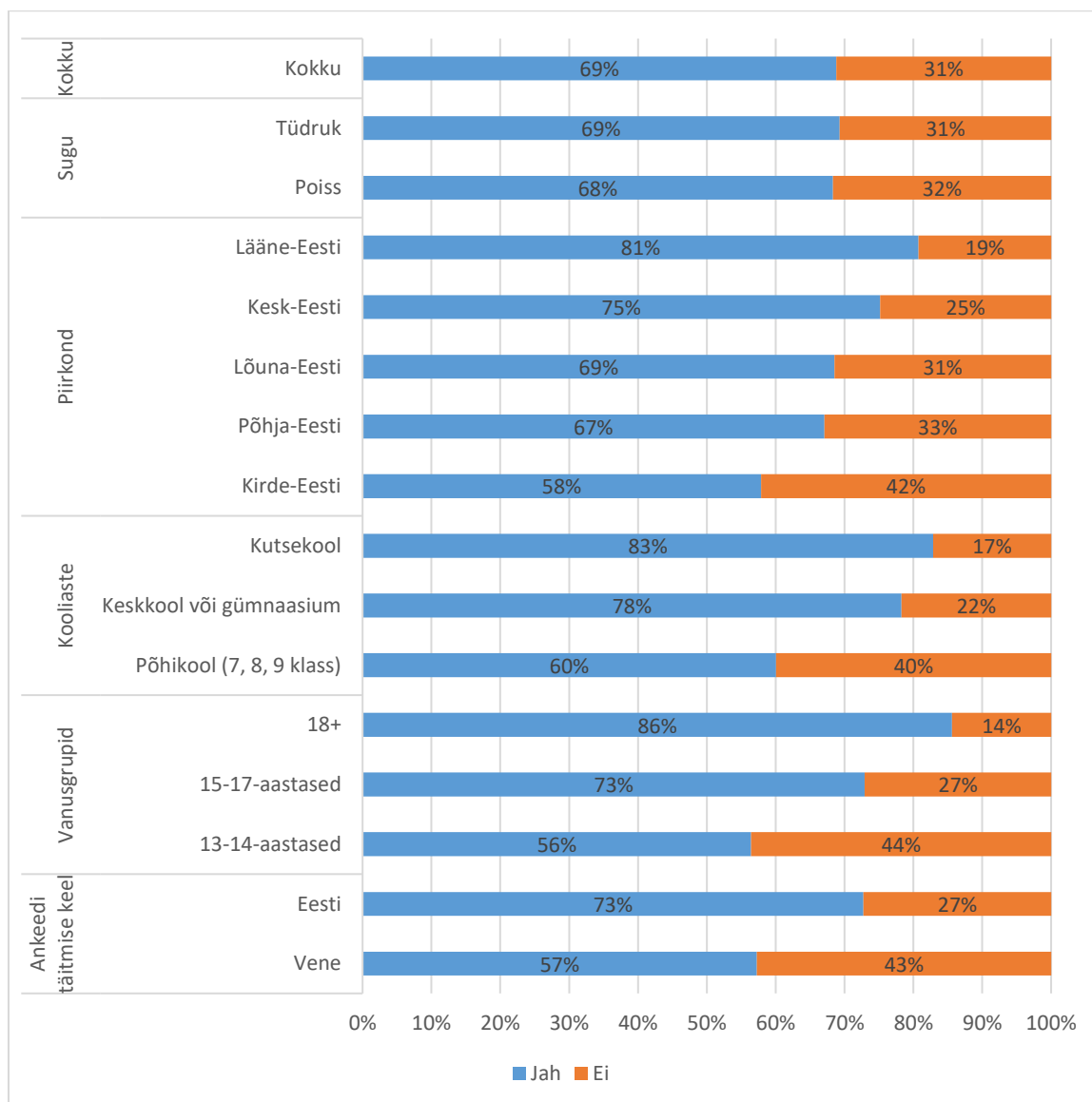
69% vastanutest oli kunagi saanud või sai ankeedile vastamise hetkel töötamise eest töötasu (

Joonis 11). 48% töötasu saanutest olid tüdrukud ning 52% poisid, kuid kui võrrelda omavahel eraldi tüdrukuid, oli vastanute hulgas töötasu saanud tüdrukuid 69% ning mittesaanud 31%. Vastanute hulgas töötasu saanud poisse oli 68% ning mittesaanud 32% - seega kuigi sugusid omavahel võrreldes tundub, et rohkem leidub töötasu saanud poisse, siis sugusid eraldi vaadates on näha, et mõlema hulgas on võrdsel hulgal töötasu saanud ning mittesaanud. Kõige rohkem töötasu saanud vastajaid (42%) oli Põhja-Eestis (67% kõigist Põhja-Eesti noortest oli kunagi töötasu saanud), kõige vähem (9%) aga Kirde-Eestis (58% kõigist Kirde-Eesti noortest oli kunagi töötasu saanud). Kõigist Lõuna-Eesti noortest oli kunagi töötasu saanud 69%, Lääne-Eesti noortest 81% ning Kesk-Eesti noortest 75%. Seega on näha, et kuigi Põhja-Eestis on üleüldises piirkondade võrdluses kõige rohkem töötasu saanud noori, leidub neid piirkondi eraldi vaadates tegelikult kõige rohkem Lääne-Eestis, Kirde-Eesti paistab aga silma mõlemat pidi madalate näitajatega.

Kõigist põhikooliõpilastest oli kunagi töötasu saanud 60%, kõigist keskkooli- või gümnaasiumiõpilastest 78% ning kutsekooli õpilastest 83%, ehk just kutsekooli õpilastel on kõige rohkem kogemusi töötasu eest töötamisega. Tulemus, kus kutsekooli õpilastest kõige suurem osakaal omab töökogemust on ka ootuspärane, kuna kutsehariduse eesmärk on tihedalt seotud õpilaste tööturu jaoks ettevalmistamisega ning erialasel praktikal on õppekavas oluline roll. Samuti on kutseõppekava alusel praktikat tegevatel alaealistel mõnevõrra erinevad töötamise piirangud. Erandeid võib neile keelatud tööde osas teha siis, kui alaealine töötab kutseõppe õppekava alusel läbiviidava praktika raames ja tingimusel, et tööd tehakse praktika juhendaja või töökeskkonnaspetsialisti järelevalve all ning alaealise tervise ja ohutuse tagamiseks on rakendatud vajalikke meetmeid.

Ootuspäraselt suureneb vanuse kasvades nende noorte osakaal, kes on kunagi saanud või said küsitlusele vastamise hetkel töötasu. Kõigist 13-14-aastastest oli kunagi töötasu saanud 56%, 15-17-aastastest 73% ning 18+ vanuses noorte hulgast 86% ehk et kõige vanemate vastajate hulgas oli üle nelja viiendiku neid, kes omasid töötasu eest töötamise kogemust. Kõigist ankeedile eesti keeles vastanute hulgast 73% olid kunagi töötasu saanud ja kõigist ankeedile vene keeles vastanute hulgast olid kunagi töötasu saanud 57%.

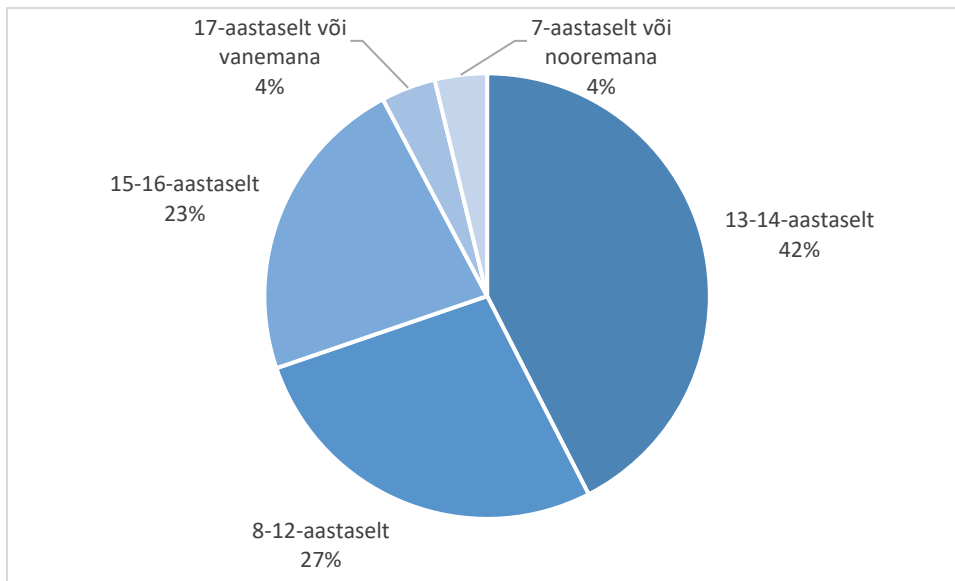
Joonis 11. Töötasu saanud ja mittesaanud noorte jaotus soo, piirkonna, kooliastme, vanuse ning ankeedile vastamise keele alusel, N=3312



3.2.2. Esimest korda töötasu eest töötamise vanus

Kõige levinum oli esimest korda töötasu eest töötada 13-14-aastaselt (42% vastanutest) ning kõige vähem (4% vastanutest) tehti seda 7-aastaselt või nooremana ning 17-aastaselt või vanemana (vt ka Joonis 12).

Joonis 12. Esimest korda töötasu eest töötamise vanuseline jaotus, N=2274



Ülejäänud taustaandmete lõikes (vt ka

Tabel 7) on olukord sarnane – kõige populaarsem on esimest korda töötasu eest töötada 13-14-aasta vanuselt ning kõige vähem populaarne on seda teha kas 7-aastaselt või nooremana või 17-aastaselt või vanemana. Ainuke erinevus tuleb välja ankeedile vastamise ajal 13-14-aastaste noorte hulgas, kus veidi rohkem leidis neid, kes olid esimest korda töötasu eest töötanud juba 8-12-aastaselt. Soo, elukoha ja keele tunnuste lõikes võib öelda, et pigem on levinud 8-12-aastaselt esimest korda töötasu eest töötamine kui selle 15-16-aastaselt tegemine ning vanuse alusel võib öelda, et mida nooremad vastajad, seda suurem on nende hulk, kes juba 8-12-aastaselt mõne esimese töötasu eest töötamise kogemuse on saanud.

Tabel 7. Esimest korda töötasu eest töötamise jaotus soo, elukoha, õppeaste, vanusegrupi ning keele lõikes, N=2274

	7-aastaselt või nooremana	8-12-aastaselt	13-14-aastaselt	15-16-aastaselt	17-aastaselt või vanemana
Sugu					
Poiss	5%	30%	38%	22%	5%
Tüdruk	3%	24%	47%	23%	3%
Elukoht					
Põhja-Eesti	3%	24%	44%	25%	4%
Kirde-Eesti	2%	34%	39%	22%	3%
Lääne-Eesti	5%	32%	39%	22%	2%
Kesk-Eesti	4%	31%	43%	18%	4%
Lõuna-Eesti	5%	27%	42%	21%	5%
Õppeaste					
Põhikool	6%	40%	47%	6%	1%
Keskool või gümnaasium	1%	14%	39%	39%	7%
Kutsekool	3%	25%	32%	33%	7%
Vanuserühm					

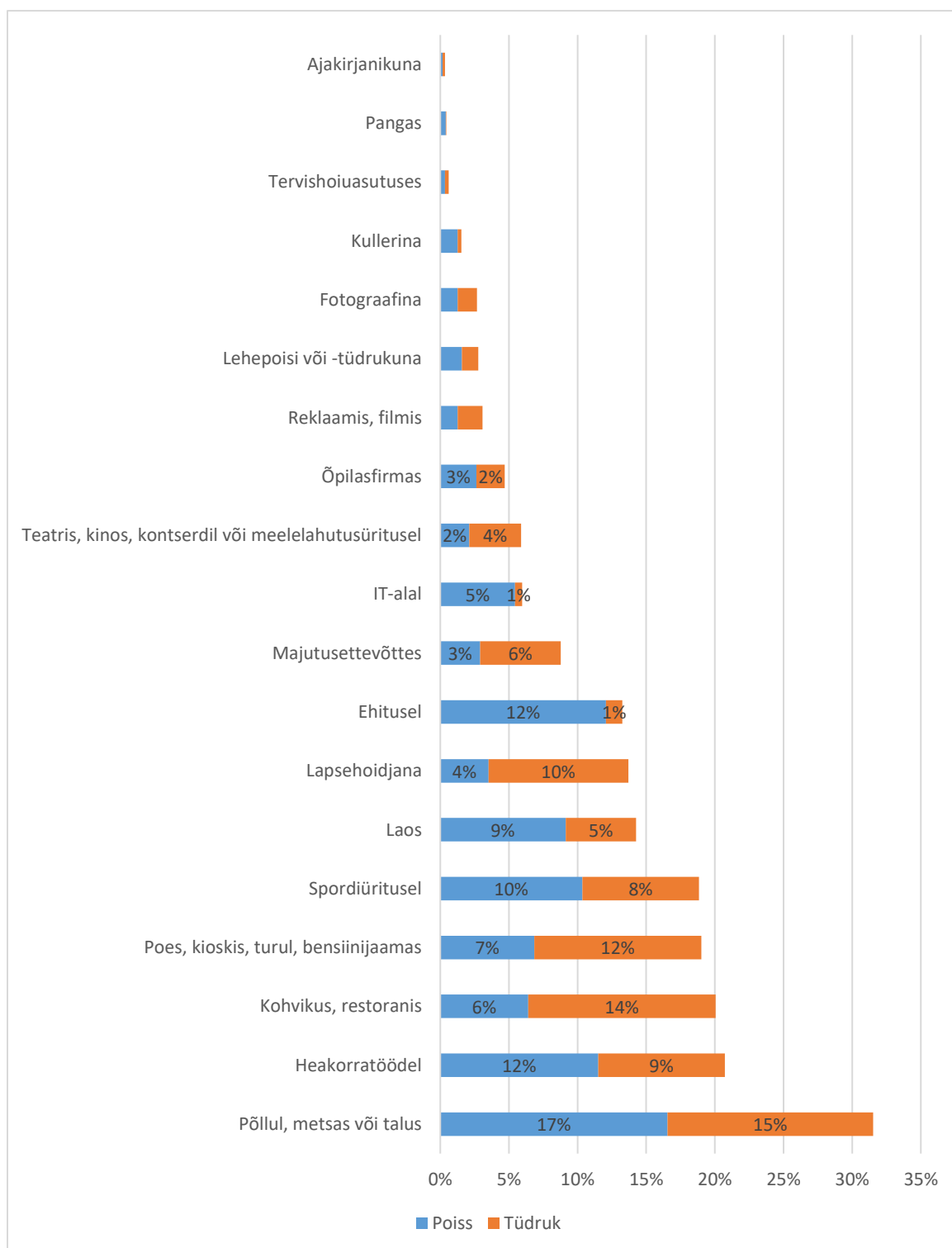
13-14-aastased	6%	49%	45%	0%	0%
15-17-aastased	4%	20%	46%	28%	2%
18-aastased	2%	16%	28%	38%	16%
Keel					
Eesti	4%	28%	41%	23%	4%
Vene	3%	26%	46%	21%	4%

3.2.3. Töökogemus

Noortelt küsiti ka kus või kellena nad töötanud on või töötavad praegu. Siinkohal on oluline märkida, et vastajatel oli võimalus valida mitu vastusvarianti juhul, kui nad olid oma senise elu jooksul töötanud erinevates valdkondades.

Joonis 13 näitab, et kõige rohkem on noortel olnud töökogemust põllul, metsas või talus töötamisega – selle vastusevariandi valis peaaegu iga kolmas (32%) töötasu eest töötanud noorest, sealjuures jagunesid vastajad poiste ja tüdrukute vahel üpris tasavägiselt. Nimetatud vastusevariandi all mõeldi marjade korjamist, loomade eest hoolitsemist, heina tegemist, rohimist jms tegevusi. Lisaks töid noored avatud vastusevariantide all välja küttepuudega tegelemise, alates nende ettevalmistamisest metsas kuni puude kandmise ning riita ladumisega, samuti nimetati töödena põllult kivide korjamist. Samuti märgiti ära maasikate või herneste korjamine. Teisele kohale (valitud 21% töötasu eest töötanud noorte poolt) jäid heakorratööd ehk lehtede riisumine, koristamine, muru niitmine jms tegevused ning selle variandiga oli kokku puutunud rohkem poisse. Selle vastusega seonduvalt toodi avatud vastustes veel välja pargi rohimine, kunstmuru transport ning aiandusega tegelemine. Kohvikus või restoranis (valitud 20% töötasu eest töötanud noorte poolt) oli noortel avatud vastuste põhjal kogemusi koka või abikoka, nõudepesija või baaritöötajana töötamisel ning sellist töökogemust tuleb kõvasti rohkem ette tüdrukute hulgas. Poes, kioskis, turul või bensiinijaamas oldi avatud vastuste põhjal peamiselt klienditeenindaja, aga klienditeenindajana töötati ka liuväljal, massaažisalongis, rattarendis või rannas, viimasel juhul näiteks rannatoole välja laenutades. Spordiürituste all peeti silmas võistlustel osalemist või kohtunikuks olemist. Lapsehoidjana oli avatud vastuste põhjal võimalik töötada ka õpetaja abina lasteaias või mängutoas ning laste töötubades ning eelduspäraselt olid selle tööga enam kokku puutunud tüdrukud. Ehitusel osutusid kõige populaarsemateks töödeks siseviimistluse tegemine, näiteks lihvimine või pahteldamine, aga korduvalt nimetati ära ka laudade, seinte või majade värvimine ning ülekaalukalt olid ehitusel töötanud poisid. Teatris, kinos, kontserdil või meelelahutusüritusel oli võimalik töötada väga erinevatel positsioonidel – ürituse korraldaja meeskonnaliikmena, tantsija-näitlejana, õhtujuhina, flaierte-plaanide jagajana, aga ka DJ-na või pannkoogiküpsetaja või näomaalingute tegijana. Tervishoiuasutuses oli vastanutel töötamise kogemus aga näiteks pesukorraldajana või töövahendite puhastajana.

Joonis 13. Eri töökohtade populaarsus noorte hulgas soo lõikes, N=2278



Avatud vastustest tuli välja ka selliseid populaarseid töökohti, mida etteantud vastusevariandid ära ei katnud – näiteks olid paljud noored töötanud **puidutööstuses**, sealhulgas saekaatris või tiserina (küsitlusandmed näitasid, et nii vastasid peamiselt 15-17-aastased noored). Lisaks poes jms kohtades võis **müüjana** töötada piletikassades, sealhulgas laadal; riidepoodides; avaturul; parklas või tänaval jäätist, suveniire, maasikaid jms müües. Korduvalt toodi välja **toiduainetööstuses töötamist** – Eesti leivatööstuses või Premia Tallinna külmutushoones abiliseks olemist, aga ka toiduesitlejana töötamist. Paljud noored töötasid **eraõpetajana**, andes matemaatika-, inglise keele- või pillimängutunde. Mitmed

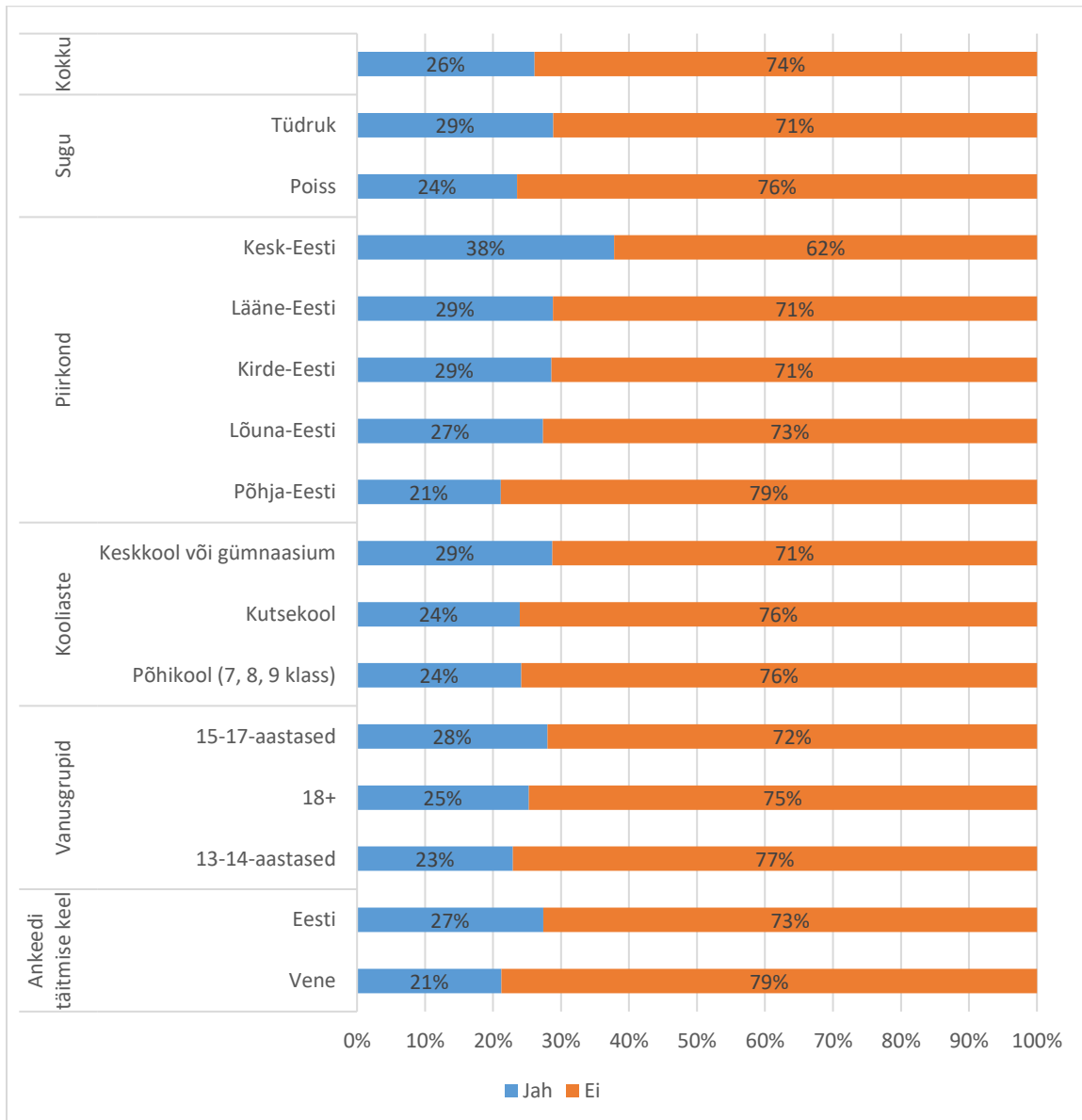
noored mainisid ka **treeneriks** olemist näiteks tantsu- või ratsaspordiõpetajatena. Paljude noorte töökogemused leidsid aset kodus raha eest enda vanemaid, vanavanemaid või naabreid aidates, tehes lihtsamaid koristus- ja remonditöid. Või siis töötati vanemate või teiste lähedaste firmades lihtsamate ametite peal. Väga palju toodi välja **puhastusteenuste osutamist**, koristades nii kinos, koolis kui näiteks peresõbra AirBnB teenust pakkuvast kodus. Mitmed vastajad töötasid **automehhaanikutena**, aga leidus ka logistikafirmas või transpordiettevõttes töötajaid. Paljud noored olid seotud turismindusega, töötades **giidina** mõnes linnuses, mõisas või muuseumis või pakkudes neile abi infopunktides. Kontoritöödest olid populaarsed lihtsamad raamatupidamistööd, sekretäriks olemine, aga ka transkribeerimine või andmete korrastamine erinevates arhiivides. Mitmed noored märkisid ka töötamist **rannavalves ja vetelpäästjana**, lisaks töötati sadamas ning madrusena. Samuti käisid avatud vastustest korduvalt läbi **abitöötajaks** olemine või tehastes-tööstustes **liinitöö** tegemine – toidu pakendamine, elektrooniliste moodulite käsitsi kokku panemine, kassitoidukottidele eestikeelse tõlke kleepimine jms. Paljusid noori huvitas teiste noortega tegelemine, näiteks laagris **laagrijuhiks, kasvatajaks või assistendiks** olemine, aga ka kooli huviringide korraldamine või juhatamine. Lisaks tundus populaarne olevat mängumaal või seikluspargis **instruktoriks** olemine. Korduvalt käis avatud vastustest läbi veel ka raamatukogus või loomaaias töötamine, iluteenuste pakkumine, tõlkimine, pillimäng üritustel, kunstiga tegelemine, modelliks olemine, metallitöö, koertega jalutamine või kasside hoidmine, noorsootöö, turvameheks või valvuriks olemine, liikluse reguleerimine ning telemarketing. Huvitavate töökohtadena võib välja tuua ka ekskavaatorite remontija ja operaatori, koreograafi, planetaristi, videomonteeriija, labori assistendi, prügisorteerija, elektriliinide hooldaja, disaineri, hülsside koguja, lukksepa, kogude korrastaja ning tehnoloogiaringi stipendiume jagavas juhtivkomisjonis osalemise.

3.2.4. Malevas või töölaagris osalemine

26% töötasu eest töötanutest oli osalenud õpilasmalevas või töölaagris (Joonis 14). 53% malevas või laagris osalenutest olid tüdrukud ning 47% poisid. Kui võrrelda omavahel eraldi tüdrukuid, oli vastanute hulgas malevas/töölaagris käinud tüdrukuid 29% ning mittekäinuid 71%. Malevas/töölaagris käinud poisse oli 24% ning mittekäinuid 76% - seega nii soo tunnust omavahel või sugusid eraldi vaadates on näha, et tüdrukutel on veidi rohkem malevas/töölaagris käimise kogemust. Kõige rohkem oli malevas või töölaagris osalejaid (34%) Põhja-Eestis (21% kõigist Põhja-Eesti noortest oli kunagi malevas/töölaagris käinud), kõige vähem (9%) aga Kirde-Eestis (29% kõigist Kirde-Eesti noortest oli kunagi malevas/töölaagris käinud). Kõigist Lõuna-Eesti noortest oli kunagi malevas/töölaagris käinud 27%, Kesk-Eesti noortest 38% ning Lääne-Eesti noortest 29%. Seega on näha, et kuigi Põhja- Eestis on üleüldises piirkondade võrdluses kõige rohkem malevas/töölaagris käinud noori, leidub piirkondi eraldi vaadates malevas/töölaagris käinud noori seal tegelikult kõige vähem, kõige rohkem aga Kesk-Eestis.

Õppeastmete lõikes jagunesid malevas või töölaagris käinud üpris tasavägiselt põhikooli (43%) ning keskkooli või gümnaasiumi vahel (48%), vähem (9%) leidis neid kutsekooli õpilaste seas. Kõigist põhikooliõpilastest oli kunagi malevas/töölaagris käinud 24%, kõigist keskkooli- või gümnaasiumiõpilastest 29% ning kutsekooli õpilastest 24%. Teisisõnu oli kõigil õppeastmetel õppinutest sarnane osakaal malevas/töölaagris käinud noori. Kõige rohkem malevas või töölaagris käinuid (59%) oli 15-17-aastaste seas, seejärel 13-14-aastaste hulgas (24%) ning viimasena 18+ vanuste hulgas (17%). Kõigist 13-14-aastastest oli kunagi malevas/töölaagris käinud 23%, 15-17-aastastest 28% ning 18+ vanuses noorte hulgast 25%, mis on väga sarnane õppeastmete lõikes saadud tulemustele. Kõigist ankeedile eesti keeles vastanute hulgast 27% olid kunagi malevas/töölaagris käinud ning kõigist ankeedile vene keeles vastanute hulgast olid kunagi malevas/töölaagris käinud 21%.

Joonis 14. Õpilasmalevas või töölaagris osalenute jaotus soo, piirkonna, kooliastme, vanuse ning ankeedile vastamise keele alusel, N=2234



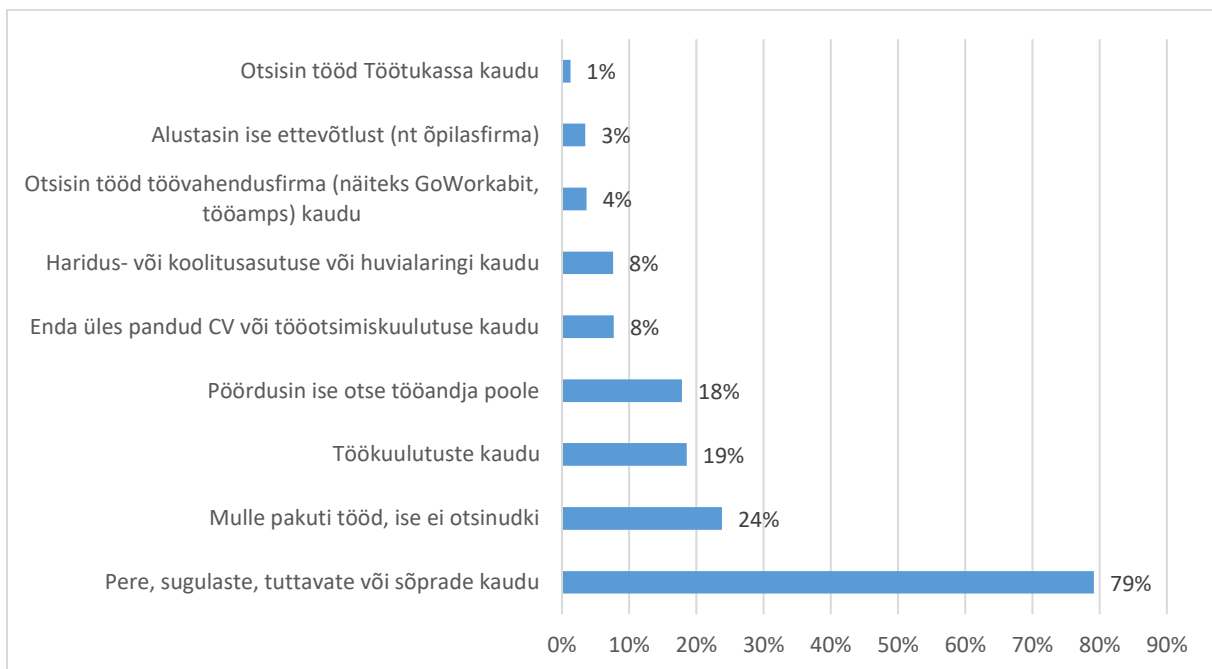
3.2.5. Töökoha leidmine

Enamik (79%) praegu või varasemalt töötanud noortest on vähemalt ühe oma töökohtadest leidnud pere, sugulaste, tuttavate või sõprade kaudu (vt ka Joonis 15). Ligikaudu igale neljandale (24%) noorele on tööd pakutud nii, et nad pole seda pidanud ise otsima. Kuna küsimuse puhul „Kuidas sa oma varasema või praeguse töökohta leidsid?“ ei täpsustatud noortele, mida töökohta all mõeldakse, võisid ilmselt mõned noored tõlgendada ka koduste tööde tegemist, mille eest vanemad raha on andnud, töökojana. Üldiselt saab järeldada, et noorte töökogemuse saamisel mängib suuresti rolli tutvuste olemasolu ning paljude noorte esimesed sellised tööd, mida saab kirjeldada kui raha eest töötamist, on leitud läbi pere ja tuttavate.

Lapsed ja noored on töö leidmiseks kasutanud vähem formaalseid kanaleid ning rohkem tutvusi. Töökuulutuste kaudu on vähemalt ühe oma töökohtadest leidnud ca 19% noortest, enda üles pandud

CV või töö-otsimise kuulutuse kaudu ca 8% noortest ning töövahendusfirma kaudu vaid 4% küsitlusele vastanud noortest. Lisaks tutvustele on tähtsal kohal ka noorte enda aktiivsus tööandja poole pöördumisel – ca 18% noortest on oma töö leidnud selliselt, et on pöördunud ise tööandja poole. Haridus- või kooliasutuse või huvialaringi kaudu on töö leidnud ca 8% noortest. Kuigi antud küsitluse sihtrühmaks olid alates 13-aastased noored, kes võivad oma vanuse poolest juba end ka Töötukassas töötuna arvele võtta, olid töötukassa kaudu tööd saanud vaid väga väike osa noori (ca 1%). Noored võisid nimetada avatud vastustes ka muid viise, kuidas nad on töö leidnud ning seda võimalust kasutas ca 2% küsitlusele vastanud noortest. Lisaks vastustele, mida võis kodeerida eespool nimetatud vastusevariantide hulka nt „isa lihtsalt kutsus appi“ või „tänu õpetajale“ nimetasid mitmed noored veel eraldi malevat ja sotsiaalmeediat ning interneti („Facebook“, „Instagram“, „Sotsiaalmeedia kaudu“) ning töömesse. Nimetati ka sellist vabakutseliste portaali nagu fiverr.com, kus erinevate valdkondade vabakutselised üle maailma müüvad viie dollari eest teenuseid. See näitab, et küsitluse loetelust oli puudu selliseid töö leidmise viise ja platvorme, mis on eelkõige seotud sotsiaalmeedia ja internetiga.

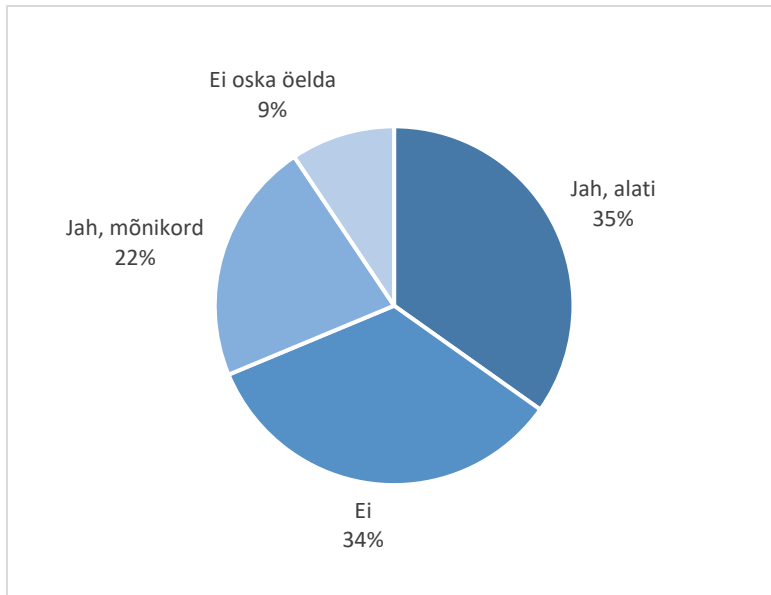
Joonis 15. Töökoha leidmise viis praegu või varasemalt töötanud noorte seas, N=2278



3.2.6. Lepingu sõlmimine

288 (57%) töötasu eest töötanud vastaja või nende vanematega oli sõlmitud kirjalik tööleping, sealhulgas 791 (35%) juhtudest oli seda tehtud alati ning 497 (22%) juhtudest mõnikord (vt ka Joonis 16).

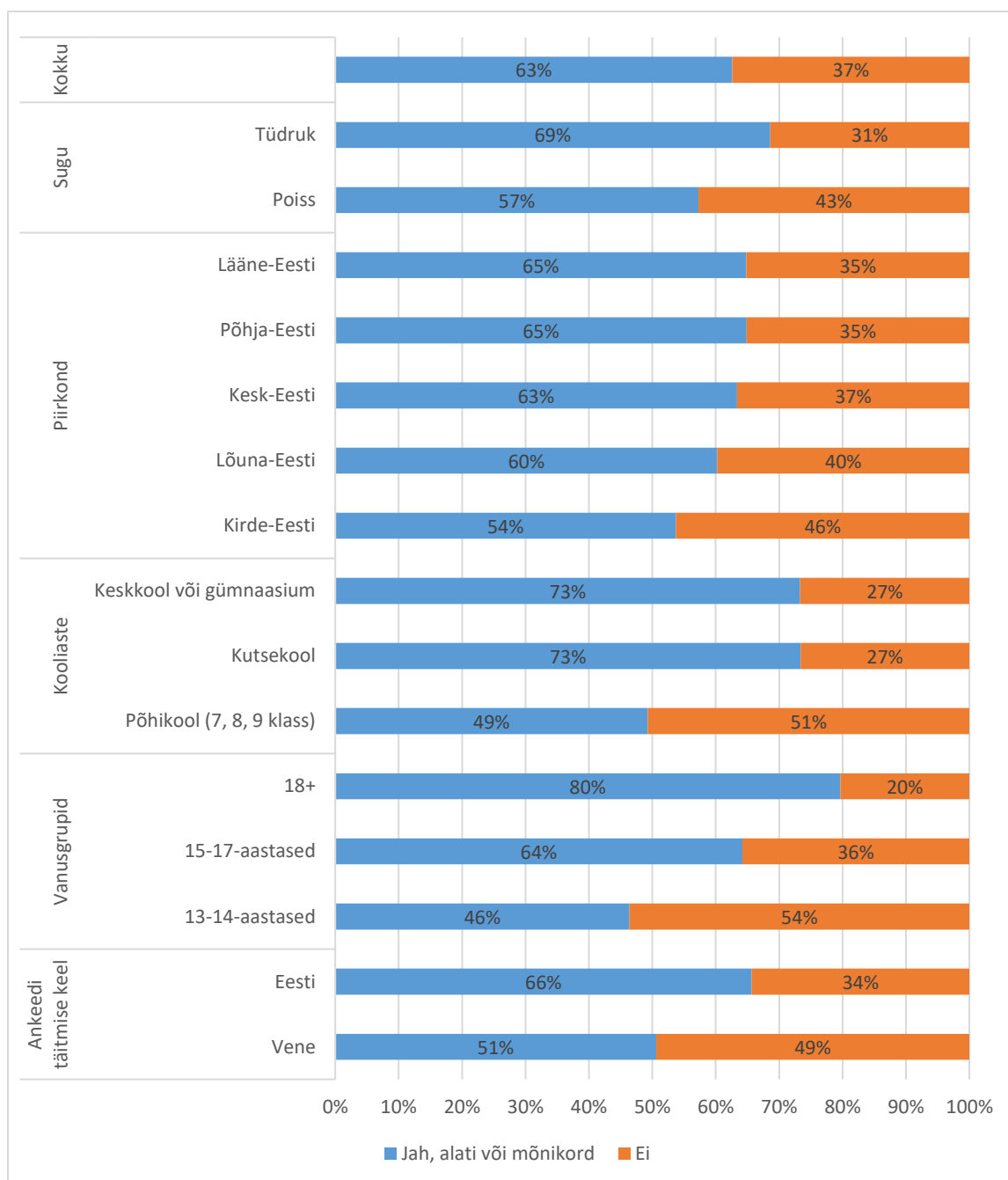
Joonis 16. Lepingu sõlmimise levik töötanud või töötavate noorte seas, N=2272



51% vastanutest, kellega oli alati või mõnikord sõlmitud tööleping, olid tüdrukud ning 49% poisid. Kui võrrelda omavahel eraldi tüdrukuid, oli vastanute hulgas 69% tüdrukuid, kellega oli tööleping sõlmitud ning kui võrrelda omavahel eraldi poisse, oli vastanute hulgas 57% poisse, kellega oli tööleping sõlmitud- seega nii sugusid omavahel võrreldes kui sugusid eraldi vaadates on näha, et tüdrukutega sõlmiti rohkem töölepinguid. Asjaolu, et poistega on vähem töölepinguid sõlmitud, võib olla seotud ka sellega, et poisid on rohkem töötanud valdkondades (vt ka **Tõrge! Ei leia viiteallikat.**), kus on ka üldiselt teada, et mustalt töötamine on probleem (näiteks ehitus). Kõige rohkem oli töölepinguga töötajaid (44%) Põhja-Eestis (65% kõigist Põhja-Eesti noortest omas töölepingu sõlmimise kogemust), kõige vähem (7%) aga Kirde-Eestis (54% kõigist Kirde-Eesti noortest omas töölepingu sõlmimise kogemust). Kõigist Lõuna-Eesti noortest omas töölepingu sõlmimise kogemust 60%, Lääne-Eesti noortest 65% ning Kesk-Eesti noortest 63%. Seega on näha, et kuigi Põhja-Eestis on üleüldises piirkondade võrdluses kõige rohkem noori, kellega on kunagi sõlmitud tööleping, leidub sama suure töölepingu sõlmimise kogemusega noori ka Lääne-Eestis, Kirde-Eesti paistab aga silma mõlemat pidi madalate näitajatega (vt ka Joonis 17).

Kõigist põhikooliõpilastest omas töölepingu sõlmimise kogemust 49%, kõigist keskkooli- või gümnaasiumiõpilastest 73% ning kutsekooli õpilastest samuti 73%, ehk tuleb välja, et pea poolte põhikooliõpilastega pole kunagi sõlmitud töölepingut. Kõige rohkem töölepinguga töötajaid ehk 57% oli 15-17-aastaste seas, seejärel 18+ vanuste hulgas 24% ning viimasena 13-14-aastaste seas 19%. Kõigist 13-14-aastastest omas töölepingu sõlmimise kogemust 46%, 15-17-aastastest 64% ning 18+ vanuses noorte hulgast 80%, mis on üpris sarnane õppeastmete lõikes saadud tulemustele. Eesti keeles ankeedile vastanutest 66% omasid töölepingu sõlmimise kogemust ning vene keeles vastanute seas vastavalt 51% (vt ka Joonis 17).

Joonis 17. Töölepinguga töötajate jaotus soo, piirkonna, kooliastme, vanuse ning ankeedile vastamise keele alusel, N=2058²³



3.2.7. Mittetöötamise põhjused

Küsitlusele vastanud noortelt, kellel puudus töötasu eest töötamise kogemus, küsiti ka peamisi mittetöötamise põhjuseid. Võib järeldada, et mittetöötamise peamiseks põhjuseks on tööturu struktuurne korraldus – noored küll soovivad töötada ja on otsinud tööd, kuid neile lihtsalt pole tööturul piisavalt sobilikke tööpakkumisi. 38% mittetöötanud noortest nõustus variandiga, et nad küll on otsinud tööd, kuid pole sobilikku leidnud (jooni 9). Seda pigem noorte töövõimalusi kirjeldavat

²³ Antud joonisel toodud protsendid erinevad eelnevalt toodutest, kuna arvestusest välja on jäetud „Ei oska öelda“ vastused.

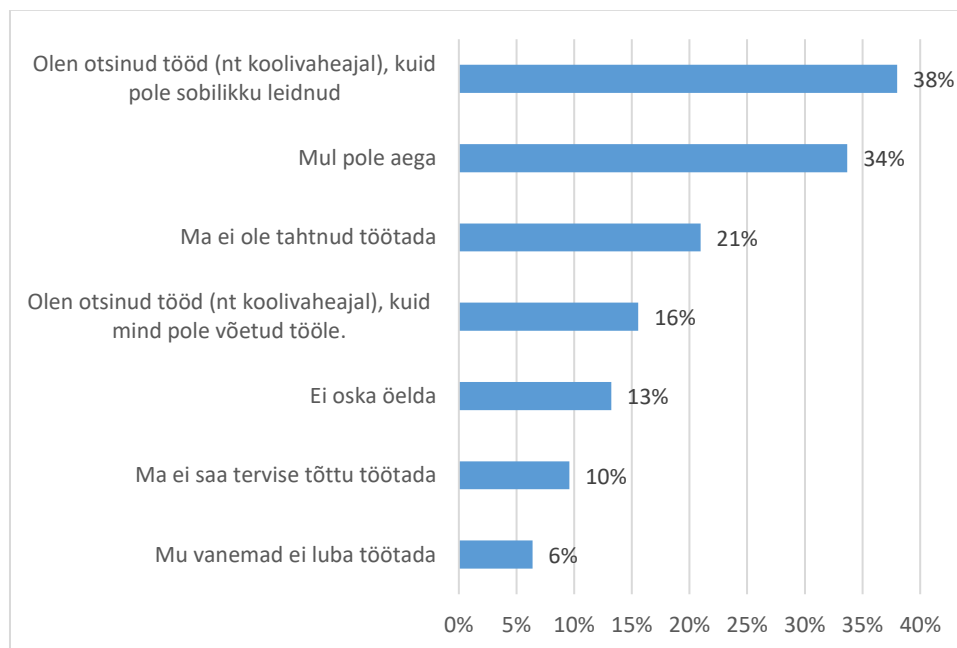
väidet toovad esile teistest piirkodadest enam Kirde-Eesti noored (48%), mis viitab antud piirkonna üldistele suurematele tööturu probleemidele võrreldes teiste Eesti piirkondadega.

Noorte töötamisel mängivad rolli ka isiklikust motivatsioonist tulenevad aspektid – aeg ja soov töötada, kuid seda vähem kui tööturu struktuursed võimalused. Väitega „Mul pole aega“ nõustus 34% mittetöötanud noortest ning väitega „Ma ei ole tahtnud töötada“ ca viiendik (21%) mittetöötanud noortest. Viimase väite juures joonistuvad erinevused välja soo lõikes – 14% tüdrukutest nimetas selle üheks peamiseks põhjuseks vs 26% poistest.

16% mittetöötanud noortest märkis, et nad on küll tööd otsinud, kuid neid pole tööle võetud, mis viitab, et noortele mõeldud töökohtadele on konkurents, mis jätab osad tööle minna soovivad noored tööturult kõrvale. Ka selle väite puhul paistavad silma Kirde-Eesti noored, kus antud väite toetajate määr oli keskmisest kõrgem (24%), mis viitab, et ilmselt eelistatakse tööturul täiskasvanut ning kuna antud piirkonda ilmestab teiste piirkondadega võrreldes suurem tööpuudus, jäävad alaealised, kelle palkamisel on tööandjal suuremad kohustused, selles piirkonnas tööturult kõrvale.

13% noortest ei osanud antud küsimusele vastata – neil oli ilmselt keeruline valida põhjuste seas etteantud nimekirjas või tuua välja ise avatud vastustes konkreetseid põhjuseid (vt ka Joonis 18).

Joonis 18. Mittetöötanud noorte peamised põhjused, miks pole kunagi töötatud, N=1034

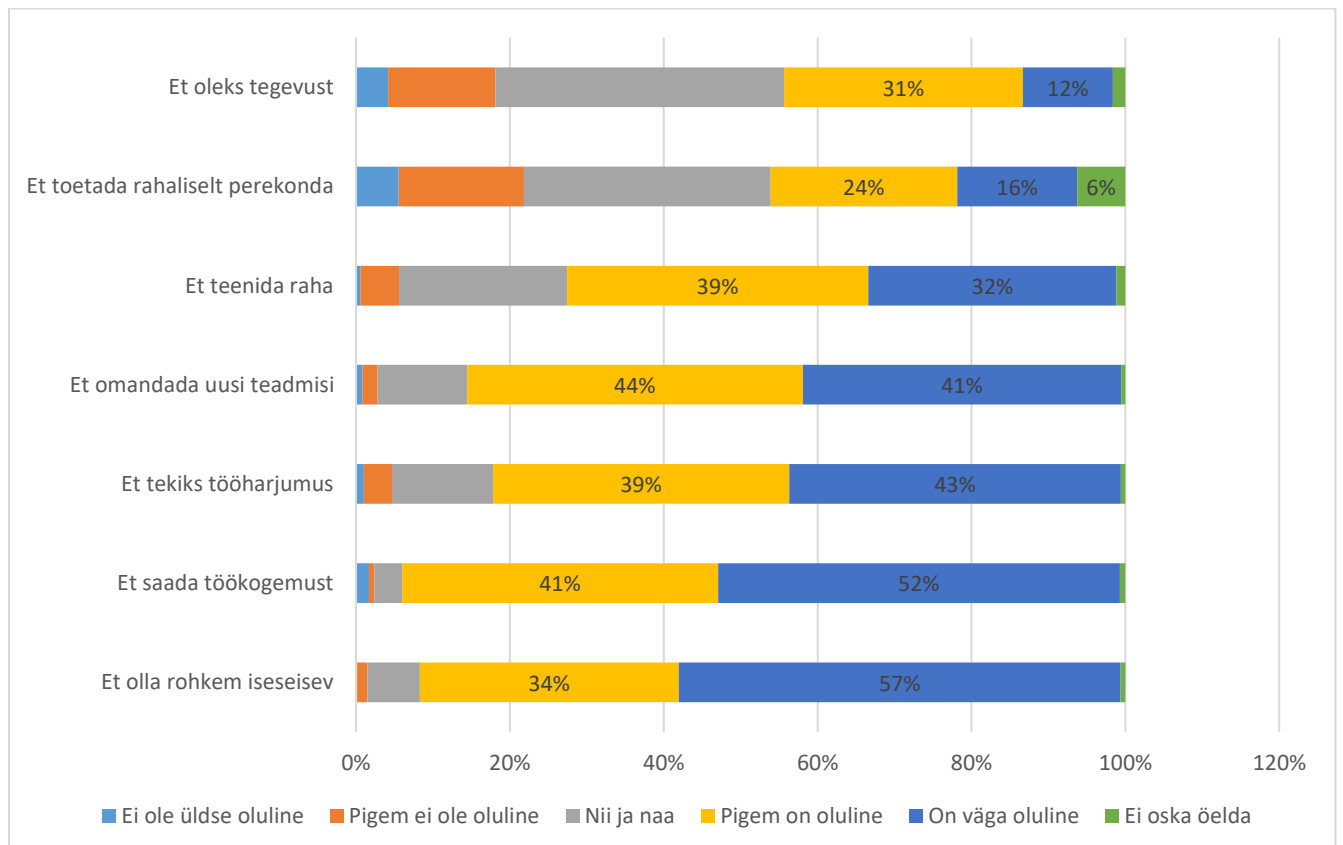


Avatud vastustes, kus noortel oli ise võimalik välja tuua põhjuseid, miks nad pole kunagi töötanud leidis nii neid noori, kes kordasid või selgitasid oma sõnastuses juba olemasolevaid vastusevariante kui ka neid, kes tõid välja põhjuste uusi aspekte. Mitmed noored nimetasid erinevas sõnastuses oma vanusest tulenevaid tegureid „*Ei ole leidnud enda vanusele tööd*“; „*Ma olen liiga noor ja mind ei tohi tööle võtta*“. Kuna küsiti raha eest töötamise kohta, nimetasid mitmed noored eraldi ka vabatahtlikku tööd („*Olen töötanud vabatahtlikuna*“). Kuigi vastusevariantide seas oli noorte võimalus valida variant „*Mul pole aega*“, nimetati ka ajaga seotud põhjuseid „*ei jaks*“ ja „*Tiheda trenni graafikuga on raske leida tööd mille graafik klapiks*“ ning „*Kodus on vajalik teha palju tööd, mistõttu ei ole asunud palgalisele tööle*“ ning „*mul pole põhjust töötada ja pole palju aega*“. Nimetati veel takistust, et noortel on raske leida kanaleid, kust üldse tööd leida „*Olen tahtnud, pole sobivat töökohta leidnud, ega teadnud kuidas otsida*“ ning „*Pole leidunud enda piirkonnas tööd noortele*“.

3.2.8. Tööl käimise olulisus ja selle põhjused

2865 (87%) vastanutest leidis, et enne täiskasvanuks saamist on kooli kõrvalt tööl käimine oluline. Need noored said ka hinnata erinevaid põhjuseid, miks enne täiskasvanuks saamist peaks tööl käimine oluline olema (vt ka Joonis 19). Selgub, et noored peavad kõige olulisemaks enesearenguga seotud väärtusi ning alles nendele teguritele järgnevad raha teenimisega seotud põhjused. Kõige suurem osa noortest pidas töötamise juures olulisimaks iseseisvuse saavutamist (57% väga oluliseks ning 34% pigem oluliseks) ning töökogemuse saamist (52% noortest väga oluliseks ning 41% noortest pigem oluliseks). Teadmiste omandamist pidas väga oluliseks 41% noortest ning 44% noortest pigem oluliseks. Nendele eneseteostusega seotud väidetele järgnesid töötamise rahalisi aspekte kirjeldavad põhjused – raha teenimist pidas väga oluliseks ca kolmandik vastajatest ning perekonna rahalist toetamist pidas väga oluliseks 16% vastajatest. Perekonna rahalise toetamise eesmärki pidasid noored kõige vähem oluliseks ning samuti leidis selle väite puhul kõige enam kõhklejaid (neid, kes valisid vastuse „nii ja naa“ või „pigem ei ole oluline“). Kõige vähem toetust leidis väide „Et oleks tegevust“, mida pidas väga oluliseks vaid 12% vastajatest.

Joonis 19. Noorte hinnangud erinevatele töötamise põhjustele, N=2865



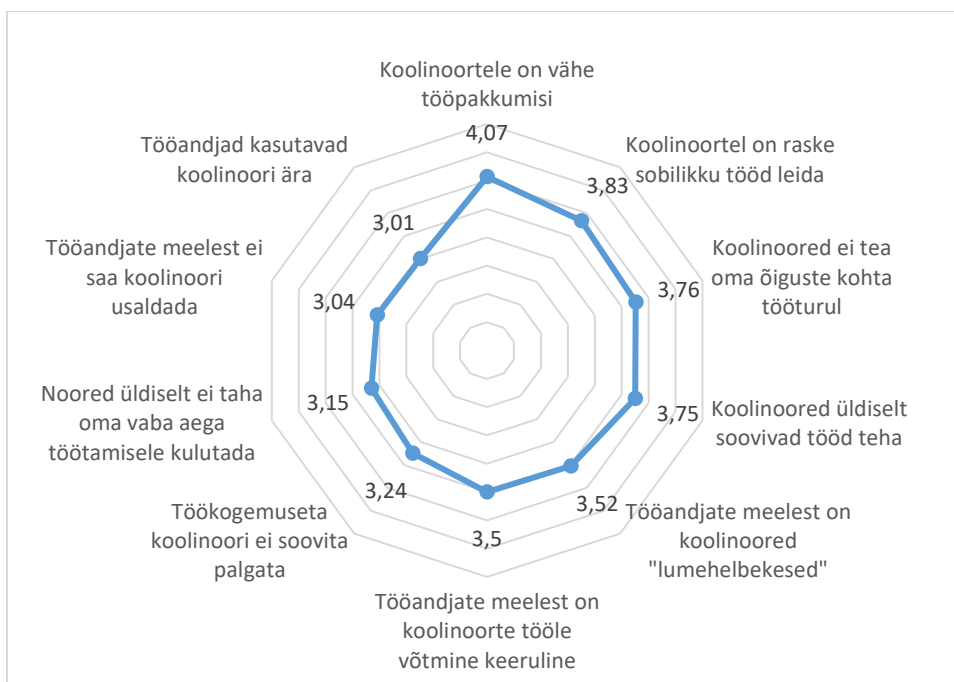
Avatud vastustes toodi põhjustena veel esile uute tutvuste leidmist, raha väärtuse mõistmist „Et tekiks arusaam millist vaeva vanemad raha nimel näevad ja osatakse mõista raha väärtust“, töömaailma tundma õppimist „On põnev ja huvitav teada saada kuidas töötamine kusagil üldse on“ ning täiskasvanu elu tundma õppimist „Et harjuda tulevase eluga, kui pole kooli või ülikooli ja enamasti tuleb oma korteri eest ise tööl käia ja see raha teenida“ ja „Sulandumine täiskasvanu ellu ja tulevikuks ettevalmistumine (tööharjumus ja teadmised)“. Töökogemuse saamise puhul nimetati ka asjaolu, et

see aitab tulevikus lihtsamini töökohta leida ning veel toodi välja koostöö ja teiste arvestamisega seotud õppimise aspekti „Et tekiks koostöö tunnetus ja oskaks teistega paremini arvestada ja läbirääkida“.

3.2.9. Noorte töötamisega seotud väited

Vastajatel paluti küsimustikus hinnata noorte töötamisega seotud väiteid skaalal 1 – Ei nõustu üldse, 2- Pigem ei nõustu, 3 – Nii ja naa, 4 – Pigem nõustun ja 5 – Nõustun täielikult. Nagu näha (vt ka Joonis 20), nõustusid vastajad 4.07 punktise keskmisega väitega, et koolinoortele on vähe tööpakkumisi, sealjuures nõustusid selle väitega eelkõige tüdrukud (keskmine 4.15), Kirde-Eesti noored (keskmine 4.20), põhikooliõpilased (keskmine 4.21), 13-14-aastased (keskmine 4.25) ning venekeelsele ankeedile vastanud noored (keskmine 4.25). Samuti hinnati võrdlemisi kõrgelt (3.83 punktise keskmisega) väidet, et koolinoortel on raske sobilikku tööd leida, kusjuures kõige kõrgemad keskmised kattusid selle väite puhul eelnevalt välja toodud gruppidega. Lisaks nõustuti, et noored ei tea enda õiguste kohta tööturul (3.76 punktine keskmine) – siinkohal eristusid kõrge keskmisega eelkõige 18+ vanuses noored ja kutsekooli õpilased. Viimase väite puhul kehtis seos, et mida vanem vastaja, seda rohkem oli väitega pigem või täielikult nõustujaid (13-14-aastaste seas 41%, 15-17-aastaste seas 51% ning 18+ vastajate seas 65%). Pigem kalduti nõustuma ka väitega, et koolinoored üldiselt soovivad tööd teha. Kõige vähem (3.01 keskmine) nõustuti väitega, et tööandjad koolinoori ära kasutavad.

Joonis 20. Koolinoorte töötamisega seotud väidete keskmised

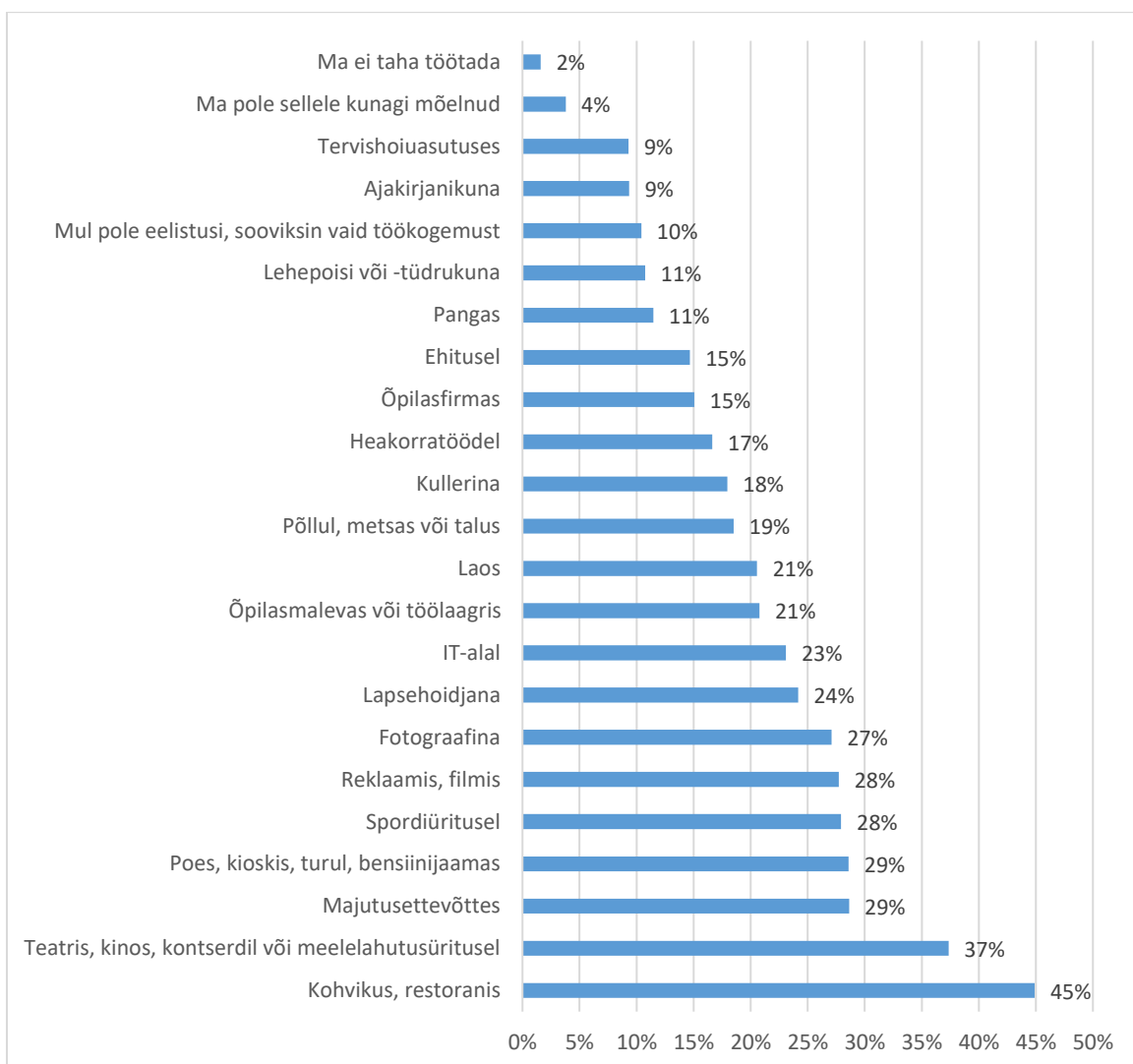


3.2.10. Töösoov

Joonis 21 näitab, et kõige rohkem sooviksid noored töötada kohvikus või restoranis – selle vastusevariandi valis 45% kõigist ankeedile vastanud noorest. Teisele kohale (valitud 37% ankeedile vastanud noore poolt) jääb teatris, kinos, kontserdil või meelelahutusüritusel töötamine –avatud vastustes toodi välja näiteks näitlejana-tantsijana töötamine. Mõnevõrra vähem (valitud 29% ankeedile vastanud noore poolt) soovitakse töötada majutusettevõttes; poes, kioskis, turul või

bensiinjaamas ning spordiüritusel. Vaid 2% kõigist ankeedile vastanud noorest tunnistas, et ei taha töötada ning 4%, et pole kunagi mõelnud, kellena või kus nad töötada tahaks. 10% kõigist ankeedile vastanud noorest leidis, et ei oma töökoha osas eelistusi – peasi, et oleks võimalik omandada töökogemus. Avatud vastustes toodi veel välja kodus; oma vanemate firmas; garaažis; salongis; laboris; ehitusjääkide sorteerijana; metsas, merelaagris või merel; kunsti-, metalli-, puutöö- või toitlustuse valdkonnas ning loomadega töötamine, näiteks bioloogia või kitsamalt zooloogia erialal, laudas, loomaarsti abina, ratsakoolis või varjupaikades, näiteks koerte jalutajana. Veel mainiti sõiduauto tehnikuks või mehaanikuks, administraatoriks, (pileti)müüjaks-klienditeenindajaks, tõlkijaks, modelliks, juuksuriks, turvameheks-valvetöötajaks, küünetehnikuks, pillimängijaks, giidiks, kokaks, disaineriks, tiseriks, psühholoogiks, treeneriks või tantsuõpetajaks, helitehnikuks, piloodiks, sepaks, püsikliendi halduriks, kodu- või keemiaõpetajaks või automaaleriks olemine ja noorsootöö tegemine, näiteks noorsoopolitseinikuna. Konkreetse töökoha asemel mainiti ka soovi leida tööd, mis sobiks vastaja tugevusega ning mille osas oleks tal juba teadmisi, näiteks jalgpalli mängimise või golfiga seondult. Teiselt poolt toodi välja ka soov töötada mõne ettevõtja või firmaomaniku kõrval, et jooksvalt õppida ja teadmisi omandada ning võimalusel ka ise tulevikus ettevõtjaks hakata. Mõned vastajad leidsid ka seda, et neil puudub küll eelistus töökoha suhtes, kuid töökogemuse omandamisest enam soovivad nad leida tööd raha teenimise eesmärgil.

Joonis 21. Soovitud töökohtade populaarsus noorte hulgas



Kokkuvõte

- 69% vastanutest oli kunagi saanud või sai ankeedile vastamise hetkel töötamise eest töötasu, sealjuures oli kõige vähem töötasu saanud Kirde-Eestis.
- Kõige levinum esimest korda töötasu eest töötamise vanus on 13-14 (42% vastanutest), kuid nooremate vastajate seas paistis silma tendents omandada esimene töökogemus juba 8-12-aastaselt.
- Kolm kõige populaarsemat seni omandatud töökogemust olid põllul, metsas või talus töötamine (valitud 32% vastanute poolt); heakorratööd ehk lehtede riisumine, koristamine, muru niitmine jms (valitud 21% vastanute poolt) ning kohvikus või restoranis töötamine (valitud 20% vastanute poolt). Poisid omasid rohkem töökogemusi ehituse või IT-alal, tüdrukud aga poes, kioskis, bensiinijaamas, kohvikus või restoranis töötamise ja lapsehoidjaks olemisega.
- 26% vastanutest oli kunagi osalenud õpilasmalevas või töölaagris.
- 79% vastanutest oli vähemalt ühe oma töökohtadest leidnud pere, sugulaste, tuttavate või sõprade kaudu; 24% pakuti tööd nii, et nad ei pidanud seda ise otsima, 19% leidsid töö töökuulutuse kaudu ning 18% pöördus töö leidmiseks ise otse tööandja poole.
- 57% vastanuga või nende vanematega oli kunagi sõlmitud tööleping (35% juhtudest oli seda tehtud alati ning 22% juhtudest mõnikord), sealjuures oli kõige vähem töölepinguid sõlmitud Kirde-Eesti noortega ning 13-14-aastaste põhikooliõpilastega.
- Need noored, kes polnud kunagi töötanud, tõid peamiste põhjustena välja, et nad küll otsisid tööd, kuid ei leidnud sobivat kohta (38%); neil polnud aega (34%) või nad ei tahtnud töötada (21%).
- Kõige tähtsamateks põhjusteks kooli kõrvalt töötamise puhul pidasid vastajad iseseisvust (91%), töökogemuse saamist (92%) ning tööharjumuse tekkimist (82%).
- Väited, millega koolinoored kõige enam nõustusid, olid „Koolinoortele on vähe tööpakkumisi“ ja „Koolinoortel on raske sobilikku tööd leida“, sealjuures nõustusid nende väidetega kõige enam Kirde-Eesti noored ning venekeelsele ankeedile vastanud noored. Lisaks nõustuti väitega „Koolinoored ei tea oma õiguste kohta tööturul“ ning seda pooldasid eriti 18+ vanuses noored.
- Kolm kõige populaarsemat töökohta, kus noored sooviksid tööd teha, olid kohvik või restoran (valitud 45% vastanute poolt); teatris, kinos, kontserdil või meelelahutusüritustel töötamine (valitud 37% vastanute poolt) ning majutustevõttes töötamine (valitud 29% vastanute poolt).

4. Noorte tööhõive meetmed teiste riikide põhjal

Võrreldes teiste Euroopa riikidega on Eesti Eurostati 2018. aasta andmete põhjal noorte tööhõive näitaja poolest riikide pingerea esimeses pooles, jäädes samal ajal alla Euroopa Liidu keskmisele tasemele. Nende andmete põhjal on vaid veidi üle kümnendiku Eesti 15-19-aastastest noortest tööga hõivatud. Hõivatuse poolest esirinnas on Island ja Madalmaad, kus hõivatud noori on vastavalt kaks kolmandikku ning üle poole noortest (vt ka Joonis 22). Sealjuures on õpingutes osalevate noorte osakaal nendes riikides sarnane Eesti omale²⁴, mis tähendab, et noored ei loobu koolist töötamise kasuks, vaid käivad tööl hariduse omandamisega paralleelselt. Sama kinnitavad ka 15-24-aastaste Euroopa noorte OECD tööhõive ja hariduse näitajad²⁵. Lisaks ei erine Islandi ja Madalmaade kutsekoolis õppivate õpilaste osakaal kõigist 15-18-aastastest õpilastest oluliselt Eesti näitajatest: Eestis oli 18/19 õppeaastal kokku 22 246 15-18-aastast gümnaasiumiõpilast, kellest 8918 ehk 40% omandasid kutseharidust²⁶. Islandil oli 2018. aastal 22 651 keskkoolis õppivat noort, kellest 7090 ehk 31% omandasid kutseharidust²⁷. Ning Madalmaades oli 18/19 õppeaastal kokku 1 466 335 keskkoolis õppivat noort, kellest 498 138 ehk 34% omandasid kutseharidust²⁸.

Eelnevast lähtuvalt on järgnevatel peatükkides vaatluse alla võetud just nende kahe riigi noorte tööhõive meetmed.

²⁴ Vt. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, tabel [educ_uae_enra13]

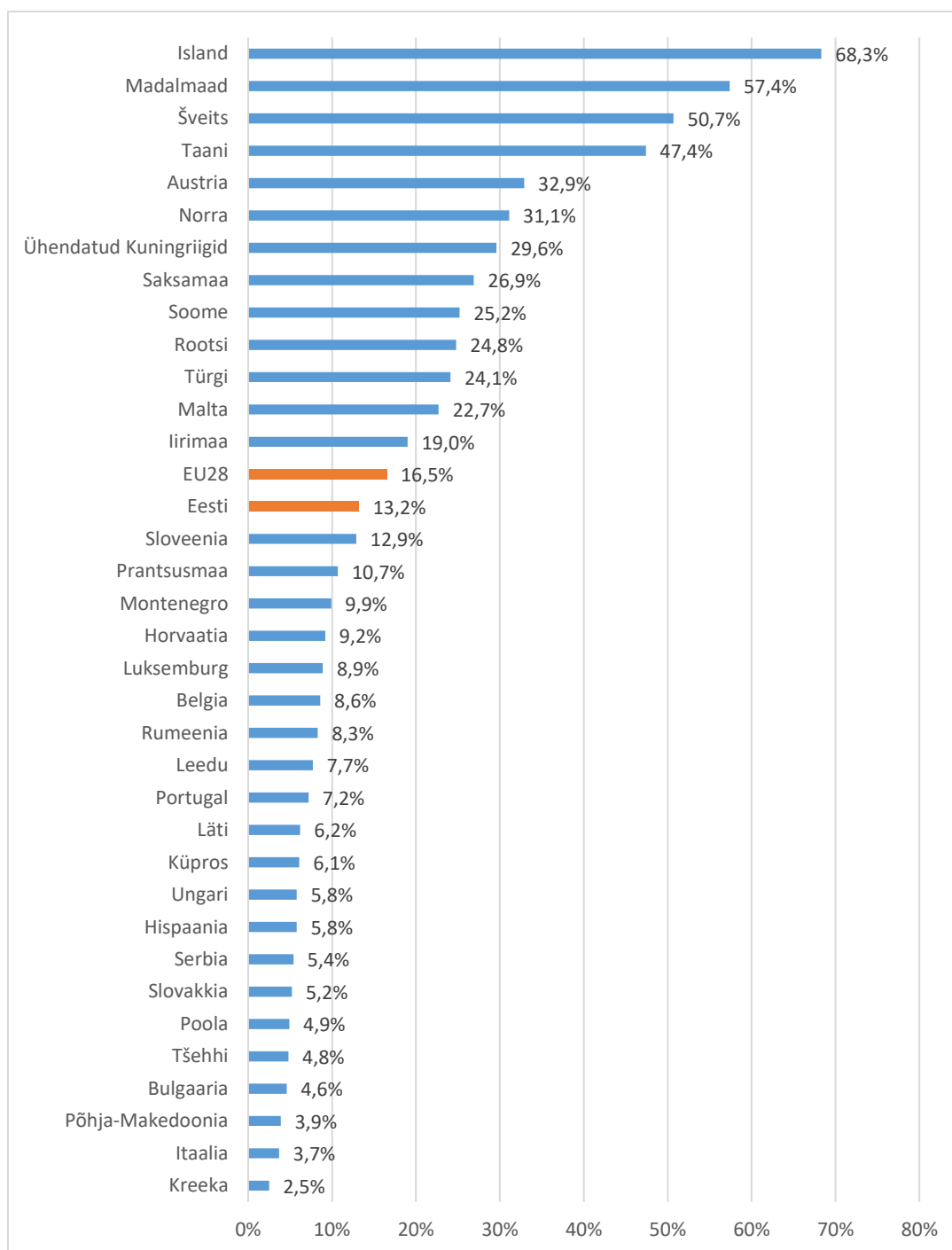
²⁵ Vt. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate-by-age-group.htm> ja <https://data.oecd.org/students/enrolment-rate-in-secondary-and-tertiary-education.htm>. Töötamine on defineeritud kui küsitlusele eelneval nädalal vähemalt tund aega raha eest töö tegemine või ametlikus töösuhtes olemine (ka siis, kui vastaja küsitlusele eelneval nädalal tööl ei viibinud)

²⁶ Vt http://www.haridussilm.ee/?leht=alus_vld_2 ning http://www.haridussilm.ee/?leht=kutse_2

²⁷ Vt <https://statice.is/statistics/society/education/upper-secondary-schools/>, tabel Students by level, type of education, line of study and sex 1997-2018

²⁸ Vt <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/en/dataset/03753eng/table?ts=1578317891753>

Joonis 22. 15-19-aastaste tööhõive, 2018. a.²⁹



Allikas: Eurostat³⁰

4.1. Island

Islandi noorte töötamist reguleerivad seadused on tsentraliseeritud, kuid nende rakendamise üle peavad järelevalvet ka ametiühingud. Islandi valitsus reguleerib ka tööturu algatusi – täpsemalt vastutab Healuministeerium (*The Ministry of Welfare*) seaduse nr. 55/2006 Tööjõu Direktoraaat (*Directorate of Labour*) eest, mis reguleerib tööturualgatuste kavandamist ja elluviimist. Antud

²⁹ Antud andmete puhul tuleb silmas pidada, et need hõlmavad ka 18- ja 19-aastaseid ehk kajastavad ka tudengite tööhõivet

³⁰ Vt. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, tabel [yth_empl_010]

algatused on mõeldud tööd otsivate inimeste, sealhulgas noorte oskuste ja võimete hindamiseks ning selle põhjal nende töö leidmise võimaluste parandamiseks³¹.

Tööturg: Islandi tööturg on väike, homogeenne ning suure osa sellest moodustab riigi ning kohalike omavalitsuste poolt rahastatud avalik sektor, mille alla kuulub ka haridussektor. Islandil on ka suur hulk aktiivseid ametiühinguid, kuhu kuulub suurem osa töötajaskonnast – sealhulgas on paljude ametiühingute üheks osaks ka noortevolikogud, mis seisavad just ühingute noorte, äsja töötamist alustanud liikmete heaolu eest.

Agentuurid: Lisaks juba mainitud ametiühingutele, kes enda töötavate liikmete, sealhulgas noorte huvide eest seisavad ning nende õigusi kaitsevad, et tagada nende hea positsioon tööturul, on Islandil olemas ka Islandi Idufirmade (*Icelandic Startups*) algatus, mis korraldab Kuldses Muna võistlust (*Golden Egg competition*), mis on suunatud just noortele ettevõtjatele enda ideede laiale maailmale tutvustamiseks ning nende edasiarendamiseks erinevate kursuste kaudu, samuti pakutakse neile valdkonna ekspertide konsultatsioone ning kontakte võimalike investoritega.

Ministeeriumid: Noorte tööhõive ja ettevõtluse eest on peamiselt vastutav Heaoluministeerium, kuid ka Hariduse, Teaduse ja Kultuuriministeeriumil (*The Ministry of Education, Science and Culture*) ning Tööstus- ja Innovatsiooniministeeriumil (*The Ministry of the Industry and Innovation*) on selles samuti oma roll mängida. Lisaks mainitud ministeeriumitele aitab noorte tööhõive suurendamisele kaasa Tööstus- ja Innovatsiooniministeeriumi alluvusse kuuluv Islandi Innovatsioonikeskus (*Innovation Center Iceland*).

Kokkuvõtlikult võib välja tuua peamised Islandil kasutusel olevad meetmed noorte tööhõive suurendamiseks:

- paljud kõrgkoolid ja ülikoolid, mis alluvad Hariduse, Teaduse ja Kultuuriministeeriumile, pakuvad enda õpilastele karjäärinõustamist. Samuti pakuvad enda õpilastele karjäärinõustamist elukestva õppe keskused, Reykjaviki Noortekeskus (*Reykjavik Youth Centre*) ning Tööjõu Direktooraat;
- praktiline osalemine on paljude kutsekeskhariduse omandajatele kohustuslik, samuti pakutakse seda mitmetel õppekavadel ülikoolis ja praktika pakkumise ning sellel osalemise reeglid on kinnitatud seadusega nr. 840/2011. Sealhulgas on praktikakoha pakkujatel kohustus praktikantidele võimaldada vähemalt minimaalsel tasemel töötingimusi. Praktikakoha pakkujad ning koolid teevad koostööd, et praktika kulgeks mõlema poole jaoks sujuvalt ning vastuvõetavalt. Lisaks on Island AIESECI organisatsiooni (*AIESEC organization*) liige, mis julgustab noori minema praktikale välismaal;
- pärast 2008. aasta majanduskriisi algatati Islandil „Aktiivsed Noored Inimesed (*Active Young People*)“ programm, mille eesmärk oli garanteerida 16-24-aastastele noortele töökoht kolme kuu möödumisel töötuks jäämisest. Algatuse eesmärk oli noorte haridusse või tööturule toomine, sealjuures pöörati erilist tähelepanu noortele, kes ei olnud pärast põhikooli lõpetamist läinud edasi õppima;
- Islandi noorte tööhõive poliitikameetmeid iseloomustab veel projektide olemasolu, mis julgustab noori minema mõnda teise riiki, et omandada haridus- ja töökogemus välismaal ning noorte ettevõtluse arendamine ja toetamine.

3.1.1. Alaealiste töötamine Islandil

³¹ European Commission (2017). *Youth Policies in Iceland*. Youth Wiki National Description. Kasutatud 24.09.2019, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/sites/youthwiki/files/gdliceland.pdf>

Islandil alaealiste töötamisele kehtivad peamised reeglid³²:

- alla 13-aastastel on lubatud töötada kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamivaldkonnas, kuid selleks tuleb taotleda luba Tööohutuse ja Töötervishoiu Administratsioonilt (*Administration of Occupational Safety and Health*);
- 13-14-aastased võivad teha ainult kerget tööd, mis ei hõlma töötamist seadmete läheduses, ohtlike ainetega või raskete esemete tõstmist. Nende tööle palkamisel peab tööandja teavitama nende vanemaid või seaduslikke esindajaid neile ette nähtud töötingimustest. Nende tööaeg võib olla seitse tundi päevas või 35 tundi nädalas, kui nad teevad tööd koolivälisel ajal või kui nad pole enam koolikohustuslikud. Ajavahemikus 20-6 on neile töötamine keelatud. Päevas peavad nad saama vähemalt 14 tundi segamatut puhkeaga ning nädalas 48 tundi segamatut puhkeaga, eelistatavalt järjest ning eelistatavalt võiks üks nendest päevadest olla pühapäev;
- 13-15-aastaste tööaeg võib kooliajal olla kaks tundi päevas või 12 tundi nädalas;
- 15-18-aastaste tööaeg ei tohi olla pikem kui 8 tundi päevas ning 40 tundi nädalas (samad nõuded kehtivad ka 14-aastastele, kes omandavad kutseharidust). Kui nende päevane tööaeg on pikem kui 4 tundi, peavad nad saama vähemalt 30 minuti jagu puhkeaga. Kella kaheteistkümnest kella neljani hommikul on neile töötamine keelatud, välja arvatud terviseasutuste puhul. Päevas peavad nad saama vähemalt 12 tundi segamatut puhkeaga ning nädalas kokku 48 tundi segamatut puhkeaga, eelistatavalt järjest ning eelistatavalt võiks üks nendest päevadest olla pühapäev.

4.2. Holland

Hollandi valitsus tegutseb aktiivselt selle nimel, et kooli lõpetanud noortel oleks võimalik leida endale sobiv töökoht - selle jaoks on kasutusele võetud vastavad poliitikameetmed ning valitsus teeb koostööd nii äri- kui haridussektoriga³³.

Tööturg: Noorte tööturul osalemise soodustamise aluseks on 2014. aastal vastu võetud Kaasamise Seadus (*Participation Act*), mis on mõeldud kõigi aitamiseks, kes saavad töötada, kuid vajavad töö leidmisel abi – see on üks osa NoorteGarantii programmist (*Youth Guarantee Scheme*), mille eesmärgiks on noorte edukalt tööturule viimine ning neile selle jaoks võimalikult sobivate tingimuste loomine³⁴. Madalmaade noorte tööturule kaasamise poliitikat viiakse ellu detsentraliseeritult, mis tähendab, et valitsus loob vastava raamistiku ning eraldab rahalised vahendid kohalikele omavalitsustele ja Töötajate Kindlustusagentuurile (*Employee Insurance Agency, UWV*), kellest esimesed vastutavad tööotsijate, sealhulgas noorte toetamise eest miinimumsissetuleku, koolituse või töökoha saamiseks ning teine tööotsijate, sealhulgas noorte toetamise eest, pakkudes abi ning näpunäiteid CV-de koostamisel ja töö otsimisel. Madalmaade tööturg on piirkondliku lähenemisviisi põhine, mis tähendab, et see on jaotatud 35 tööturupiirkonnaks, kus igaühes on kohalikud sidusrühmad ning koostööstruktuurid, kes on kursis just konkreetse piirkonna tööturu tingimustega ja on võimelised töötutele pakkuma just nende vajadustele vastavat tuge.

³² Ministry of Welfare (1999). *Regulation regarding the work of children and adolescents*. Kasutatud 16.12.2019, <https://www.government.is/media/velferdarraduneyti-media/media/Reglugerdir-enska/REGULATION-regarding-the-work-of-children-and-adolescents-No-426-1999.pdf>

³³ European Commission (2017). *Youth Policies in the Netherlands*. Youth Wiki National Description. Kasutatud 23.09.2019, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/sites/youthwiki/files/gdlnetherlands.pdf>

³⁴ *Youth Guarantee Implementation Plan* (2014). Kasutatud 06.01.2019, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docid=16481&langId=en>

Agentuurid: Madalmaades on olemas Valitsuspoliitika Teadusnõukogu (*The Scientific Council for Government Policy*, WRR), mis juhib Hollandi valitsuse tähelepanu poliitikameetmetele, mis soodustaksid hariduses sotsiaalset sidusust, et kõigil noortel oleksid tööturule suundudes võrdsed võimalused. Madalmaade Sotsiaal- ja Majandusnõukogu (*The Social and Economic Council of the Netherlands*, SER) annab valitsusele nõu sotsiaal-majanduslike poliitikameetmete rakendamisel. SER-il on alates 2015. aastast olemas ka aktiivne noorteplatvorm, mis tuleb kokku paar korda aastas ja mille idee seisneb noorte osaluse struktureerimises nende enda tegevuse raames. Lisaks leidub Madalmaades mitmeid noorte ametiühinguid, mis saavad poliitikat kujundada valitsusega konsulteerimise teel ning ka Riiklik Üliõpilasesindus (*National Students Union*). Avaliku sektori osalised, kes veel löövad kaasa noorte tööhõivepoliitika kujundamises, on näiteks Riiklik Noortevolikogu (*National Youth Council*), Hariduse Inspeksioon (*Inspectorate of Education*) ning Sotsiaal- ja Tööhõiveinspeksioon (*Inspectorate Social Affairs and Employment*).

Ministeeriumid: Hariduse, kultuuri ja teadusministeerium (*The Ministry of Education, Culture and Science*) koos Sotsiaal- ja Tööhõiveministeeriumiga (*The Ministry of Social Affairs and Employment*) aga on eesmärgiks võtnud erinevuste vähendamise eri tüüpi koolide vahel, et koolidel oleks võimalik üksteise kogemustest võimalikult palju õppida. Hariduse, kultuuri ja teadusministeerium teeb koostööd haridusinstituutide ning firmadega, aidates leida õpilastele sobivaid praktikakohti - näiteks õpilastele, kes omandavad kutsekeskharidust, on ette nähtud õppimine-tegemise-kaudu õppesüsteem, mis kombineerib tööandjate juures töötamise õppimisega, luues õpilastele sobivad õppe- ja arenemise keskkonnad. Lisaks mainitud ministeeriumitele kujundavad noorte tööhõivepoliitikat veel Majandusministeerium (*The Ministry of Economic Affairs*) ning Madalmaade Ettevõtlusamet (*Netherlands Enterprise Agency*).

Kokkuvõtlikult võib välja tuua peamised Madalmaades kasutusel olevad meetmed noorte tööhõive suurendamiseks:

- riigis kasutusele võetud poliitikameetmeid ja programme seiratakse ning hinnatakse regulaarselt nii riiklikul kui kohaliku piirkonna tasemel, et tagada efektiivsed muutused ning tulemused ja vajadusel olemasolevaid meetodeid muuta ning noorte vajadustele sobivamaks kohandada;
- tööturul hakkama saamiseks kaardistatakse Madalmaades ka uuringute ja statistika põhjal jooksvalt tööturu vajadusi tulevikus, mille põhjal pakutakse noortele vastavat (kutse)õpet ning karjäärinõustamise teenuseid (*career guidance and counselling*, LOB);
- karjäärinõustamise teenus on teise ja kolmanda astme õppe omandajatele valitsuse otsusega muudetud kohustuslikuks – selle osas tehakse koostööd koolidega, kuna karjäärinõustamine aitab noortel teha hariduse ja enda tulevase ametiga seonduvalt häid otsuseid, kuid praktilisema poole pealt ka tööd leida ning kool edukalt ära lõpetada. Teatud osa LOB-st on suunatud ka konkreetsele osale õpilastest, kellel on suurem oht kooli pooleli jätta ning tööturul mitte edukas olla;
- vastava õppe pakkumine pole samuti mitte ainult soovitus, vaid Hariduse, Kultuuri ja Teadusministeeriumi poolt kehtestatud nõue koolidele, mis pakuvad kolmanda astme haridust, et haridus annaks noortele tööturul head väljavaated;
- Hariduse, Kultuuri ja Teadusministeerium on asutanud ka Piirkondliku Investeeringufondi Kutsekeskhariduse Omandamiseks (*Regional Investment Fund on Secondary Vocational Education*, MBO) ning soovib ergutada hariduse, avaliku sektori ning ärisektori koostööd, olles selle eesmärgi saavutamiseks investeerinud juba 100 miljonit eurot, kuna ärisektoril on kõige suurem võimalus kutsekeskhariduses olevatele noortele tööd või praktikakohti pakkuda;

- piirkondlikul tasemel on noorte tööhõive suurendamiseks eesmärgiks võetud nende noorte toetamine, kes pärast koolikohustuste täitmist tööd otsivad; nende noorte toetamine, kes on ilma vastava kvalifikatsiooniga omandamiseta kooli pooleli jätnud ning ka nende noorte toetamine, kes on pärast teatud tööl käimise perioodi uuesti töötud;
- veel pööratakse tähelepanu puuetega noortele ja nende vajadusele tööturul – Töö Kokkulepe (*Job Agreement*) meede nägi ette 125 000 uue töökoha loomist tööandjate ja valitsuse koostöös teatud sihtgruppidele, kuhu kuuluvad ka puuetega noored. Proovitöö (*Trial Job*) meede nägi aga ette lühiajalise töö tegemise võimalusi puuetega noortele;
- madalmaade noorte tööhõive poliitikameetmeid iseloomustab veel erinevatele sihtgruppidele suunatud projektide suur arv, noortele kehtivad leebemad ja paindlikumad töölepingud, erinevad võimalused omandada haridus- ja töökogemus välismaal ning noorte ettevõtlike arendamine ja toetamine.

4.2.1. Alaealiste töötamine Hollandis

Hollandis alaealiste töötamisele kehtivad peamised reeglid³⁵:

- alla 13-aastastel noortel ei ole lubatud Hollandis töötada, v.a. juhul, kui 12-aastane noor on toime pannud seaduserikkumise ning peab karistuseks tegema ühiskondlikku kasulikku tööd, ning ka sel juhul on lubatud vaid kerge töö tegemine täiskasvanu järelevalve all. 7-12 (k.a.) aasta vanused noored võivad töötada filmi-, moe-, telesarja- ja reklaamialal või teatris, kuid selleks on vaja taotleda Hollandi Tööinspeksioonilt luba laste kultuurialal töötamiseks, sealjuures peab töötava lapse üle valvama spetsialist ning silmas peab pidama teatud töö- ja puhkeaja reegleid;
- 13-14-aastased võivad töötada nii kooli kõrvalt kui koolivabadel päevadel, kuid mitte tehastes ega seadmetega või viimaste läheduses. Samuti pole selles vanuses noortele lubatud töötada alkoholi müüvates baarides, kemikaalidega või tõsta üle 10 kg raskuseid esemeid;
- 15-aastased võivad täiskasvanu järelevalveta teha kergemat tööd nii pärast kooli kui koolivaheajal maksimaalselt viiel päeval nädalas, kuid mitte tehastes ega seadmetega. Samuti võivad nad teatud tingimustel töötada pühapäevadel. Üheks kergema töö variandiks on ajalehtede või reklaammaterjalide laiali kandmine, kuid mitte pikema aja jooksul kui kaks tundi päevas koos vähemalt 12-tunnise katkestamata puhkeajaga;
- 16-17-aastased võivad teha peaaegu igat tüüpi tööd, kuniks see ei ole ohtlik, näiteks töö ohtlike ainetega või ekstreemses müras. Samuti ei tohi töö tegemine häirida nende koolis käimist. Töö tegemine, mis sisaldab riske nende tervisele, on lubatud vaid ekspertide järelevalve all;
- 13-15-aastastel on tööpraktika raames lubatud teha kergemat tööd, mille reeglid on kokku lepitud kooliga sõlmitud tööpraktikalepingus. 14-15-aastastel on erialase tööpraktika raames lubatud teha kergemat tööd tehastes või töötada seadmetega, kuid vaid täiskasvanu järelevalve all ning pärast kooliga erialase tööpraktika lepingu sõlmimist, millele peavad alla kirjutama nii noor ise kui tema vanemad või seaduslikud esindajad;
- alla 18-aastastel noortel on võimalik alustada ka enda ettevõttega, sealjuures peavad alla 16-aastased selleks alati küsima nõusoleku enda vanematelt või seaduslikelt esindajatelt, kuid 16-18-aastased võivad ringkonnakohtult taotleda piiratud teovõimet, mis annab neile võimaluse olla ise enda tegude eest vastutav;

³⁵ Netherlands Enterprise Agency, RVO (2019). *Employment of minors and young adults*. Kasutatud 16.12.2019, <https://business.gov.nl/regulation/employment-young-people/>

- tööandjatel on lubatud 15-20-aastastele töötajatele maksta noorte miinimumpalka, mis on väiksem tavalisest miinimumpalgast. 13-14-aastastele kehtivat noorte miinimumpalga nõuet ei ole, mistõttu võivad tööandjad ning töötajad selle suuruses omavahel ise kokku leppida³⁶.

4.3. Kokkuvõte

Seega saab kahe vaadeldud maa näitel esile tuua Eestiga võrreldes järgmised erinevused noorte tööhõive suurendamise meetmetes ning noorte tööhõive regulatsioonis.

- 1) Eestis on erinevalt Islandist väga madal ametiühingutesse kuulumise protsent (alla viie protsendi võrreldes Islandi 80 protsendiga³⁷), sealjuures pole Eestis noorte enda ametiühinguid, mis noorte õigusi kaitseks ning nende tööalase heaolu eest seisaks ja Madalmaade kombel aktiivselt valitsusega konsulteeriks, et rääkida kaasa noorte tööhõive poliitika kujundamises.
- 2) Kuigi Eestis pakutakse sarnaselt Islandile ja Madalmaadele noorte karjäärinõustamist (näiteks varasemalt Rajaleidja ning alates 2019. aastast Töötukassa kaudu), ei ole see nii levinud ja laialt rakendatav teenus, kui eelnevalt nimetatud maades, lisaks on Eesti karjääriõppe süsteem võrdlemisi välja arendamata ning mitteprioriteetne.
- 3) Kuigi nii Eesti, Islandi kui Madalmaade kutsehariduses osalevate noorte osakaalud on sarnased, võib tööalase praktika võrdsustamine tööl käimisega olla põhjus, miks Islandi ja Madalmaade noorte tööhõive Eesti omast niivõrd suurem on.
- 4) Kuna nii Island kui Holland on sarnaselt Eestile seotud Euroopa Liidu Nõukogu 22. juuni 1994 94/33 direktiivi ning Euroopa Sotsiaalhartast tulenevate nõuetega alaealiste töötamisele, on peamised nõuded alaealiste töötingimustele igas riigis samad. Küll aga saab erisustena välja tuua, et Islandil lubatakse juba 14-aastastel kutseharidust omandavatel noortel töötada täistööajaga ehk 8 tundi päevas ning 40 tundi nädalas ja Hollandis võivad 16-aastased ning vanemad teha pea igat tüüpi tööd, sealhulgas töötada kohtades, kus käideldakse alkoholitooteid³⁸. Seega võib öelda, et Eestis on alaealiste tööhõive eelnevatest riikidest rangemalt reguleeritud.
- 5) Hollandis on 15-20-aastastele noortele lubatud maksta noorte miinimumpalka, mis on väiksem tavalisest miinimumpalgast, mis muudab noorte palkamise tööandjate jaoks soodsamaks.

³⁶ Netherlands Enterprise Agency, RVO (2019). *Minimum wage*. Kasutatud 17.12.2019, <https://business.gov.nl/regulation/minimum-wage/>

³⁷ Vt. <https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=TUD&lang=en>

³⁸ Eestis kehtib 14-aastastele kutseharidust omandavatele ning praktilisel käivatele noortele tööaja piirang 7 tundi päevas ning 35 tundi nädalas, kuid samal ajal tuleb silmas pidada, et Eestis on võimalik kutseharidust omandada üldjuhul pärast põhikooli lõpetamist ehk 15-16-aastast alates.

5. Fookusrühmaintervjuude tulemused

Analüüsi koostamise käigus viidi läbi kaks fookusgrupi intervjuud: noorte ja noori palkavate ettevõtete esindajatega. Noorte fookusgrupis oli seitse osalist, kellel enamusel oli kogemus töötamisega alaealisena. Intervjuul osales nii alaealisi, kui ka noorte organisatsioonide esindajaid, kes olid ise alaealisena töötanud ja läbi oma organisatsiooni alaealiste töötamise teemadega kokku puutunud.

Tööandjate fookusgrupi intervjuul oli osalejaid kaksteist, kellel kõigil oli kogemusi alaealiste tööle võtmisega või alaealistele töö organiseerimisega. Intervjuul osalenud tööandjate seas oli põllumajandussektori, majutus- ja hotellindusettevõtete esindajaid, jaekaubandusega tegelevaid suuri ettevõtteid, õpilasmalevate esindajaid jne.

Mõlema fookusgrupiintervjuu puhul oli tegu poolstruktureeritud intervjuuga, võimaldamaks intervjuueeritavatel leida vastused ennast huvitavatele küsimustele, kuid andes intervjuueeritavatele võimaluse püstitada ka endale olulisi teemasid. Intervjuu aluseks oli intervjuukava (vt ka Lisa 1: Fookusrühma intervjuukava noortega ja Lisa 2 Fookusrühma intervjuukava tööandjatega). Fookusgrupi intervjuu tulemused on koondatud intervjuus esile kerkinud probleemide ja uurimisküsimuste alusel.

5.1. Fookusrühma intervjuu noortega

Mis võiks olla (kooli)noorte töötamise eesmärk? Miks võiksid/peaksid noored töötama?

Noored tõid töötamise peamiste eesmärkidena välja järgmised tegurid: töötamine võimaldab varakult omandada täiskasvanuks olemise kogemuse.

*/.../ mul on olnud põhimõtteliselt kohe nagu, kui ma sain kolmteist, mis oli novembris, ma hakkasin detsembris töötama. Kuna mul on nagu minu ma olen tahtnud nagu, väga töödata, sest minu nagu arvamus töötamisest on see, et nagu ma õpin varaselt tundma, et kuidas nagu on, kuidas on olla nagu suurena. **Noor A.***

Sealjuures oldi seda meelt, et esimeseks töökogemuseks sobib ka vabatahtlik töö. Samas ei saa mööda vaadata ka rahast, mida on võimalik töötades teenida, sest see aitab juurutada enesedistsipliini ning iseseisvust, õppida tundma raha väärtust ja harjutada rahaga ümber käimise oskust. Samas toodi välja, et raha on siiski vaid ajutine motivaator ning tööol püsimiseks peab noorele sobima ka töö iseloom kui selline. Töö aitab suvel igavust peletada ning produktiivne olla ja kui veab, õnnestub tööd leida kohas, kus on väga toetav ja sõbralik kollektiiv ning hea töökeskkond.

*Aga samas, kui ma räägin mõndade oma klassiõdedega ja noh, sõpradega ja siis nad ütlevadki, et ja et teeivad näiteks nädalavahetuseti tööd kaksteist tundi kasvõi, aga neile nii väga meeldib see kollektiiv, et just nagu mulle tundub, et kohvikutes ja restoranides on tavaliselt üsna seal on on pigem nagu noored töötavad. Seal on väga kihvt kollektiiv võib-olla, ja käivadki, sest et neile meeldib nagu. **Noor B.***

Mitmed intervjuueeritavad mainisid malevas käimist ning kiitsid seda kui head sotsiaalse kogemuse andjat. Eestis leidub ka praktikaid, kus noore tööol käimise kogemust kasutatakse üldharidussüsteemis mõnes aines arvestuse saamiseks või lisapunktide teenimiseks, mis tähendab, et töökogemust saab ka koolikogemusega ühendada, kuigi antud võimalus on pigem erand, mida Eestis veel väga tihti ei kasutata.

Leidus ka noori, kes pidid tööol käima tulenevalt perekonna majanduslikust seisust ning vajadusest perekonda materiaalselt aidata.

Millist tööd noored võiksid ennekõike teha? Mis noortele esimeseks kogemuseks eriti sobiks? Miks?

Noortele sobivate töökohtadena töid intervjueeritavad välja füüsilise, kuid pigem kergemat sorti töö, nt marjakorjamise või poes riiulitele asjade paneku. Ka toitlustuse vallas olevaid töid, näiteks ettekandjaks või abikokaks olemist toodi välja positiivsete näidetena, sest kuigi see võib ühest küljest olla füüsiliselt nõudlikum töö, annab see noortele võimaluse harjutada oma suhtlemis- ja planeerimisoskuseid. Kui, siis räägib ettekandjaks või muul viisil klienditeenindajaks olemise kahjuks probleemsete klientidega toime tulemine, mille jaoks noortel ei pruugi jätkuda piisavalt elukogemust ja külma närvi.

Teine asi oli see, et kuna teised noh, kellega ma töötasin, olid natuke vanemad juba siin seitseteist kuni kakskümmend, kui tuli ming mingisugune laud, kus oli siis seda raskemad kliendid//et võib-olla sõimasid rohkem või juba noh, olid joobes nad alati, sa saatsid mind sinna nagu ühesõnaga, see on, noh, ma ei osanud nagu enda eest seista. Noor C.

Seetõttu leiti, et tulevikku silmas pidades ei ole hea, kui esimene töökogemus (nagu ettekandjaks olemine) on negatiivne, šokeeriv.

Malevas käimist nähti positiivsena, sest see annab lihtsa, aga tõhusa töökogemuse.

Kas on mingid tööd, mida noored ei peaks tegema enne täisikka jõudmist? Millised, miks?

Noortele mittesobiva tööna toodi noorte endi poolt välja ehitusvaldkonna töö, sest see nõuab ettevaatlikkust ja teadmisi ohutusnõuetest – noored ei pruugi olla võimelised ohtu adekvaatselt hindama ning õnnetused võivad seetõttu kergesti juhtuda.

Aga minu meelest just kõige problemaatilisem koht on see, kui noored võetakse ehitusele. Vot see on minu jaoks asi, mida ma olen alati mõelnud, et see on väga ohtlik ja seal tegelikult sa pead ikkagi olema läbinud, noh väga palju on mingi kohustuslikke teadmisi, sest et see ei ole, ehitus ei ole koht, kus olla hooletu, ma kunagi ise käisin üheksateist aastaselt ehitusplatsi koristamas, et ehitusel ja ma täitsa täitsa hirmus oli, et vot see on ka, et nagu, et seal nii palju füüsilist tööd ja noored viieteist-aastased poisid tassivad ja ma näen, et ja neil pole kiivreid seal kusagil ka noh, et see oli tegelikult, nii palju nõudeid rikuti. Vot see oli tõesti, siis ma sain aru, et see ei ole koht päris, et tegelikult seal peaksid olema ikkagi professionaalid, kes nagu tõsiselt nagu teavad ja... Noor D.

Sama kehtib noorte arvates ka näiteks restoranides kokkadena või nende abidena töötamisel.

Kuidas suhtuvad noored (alaealised) töökogemuste saamisenesse?/ Mida te arvate koolinoorte töötamisest?

Kõik intervjueeritavad suhtusid noorte kooli kõrvalt töötamisele positiivselt, tuues välja, et kui noorel pole võimalik varakult töökogemust omandada, võib ta tulevikus tööturul ees ootava suhtes olla teadmatuses ning sellest tingitult ka hirmul. Üksmeelselt leiti, et kooli kõrvalt töötamise võimalus võiks olla olemas nende jaoks, kes sellest huvitatud on – näiteks osad noored sooviksid kooli ja hobide kõrvalt teha ka midagi praktilisemat.

Aga see võimaluse olemasolu juba tähtis võib-olla, et isegi kui kõik ei lähe, et nad teaks, et saavad minna ja ma arvan, et paljudel noortel juba gümnaasiumieas, on see, et nad ei tegele enam võib-olla oma nii-öelda hobidega, et ma ei tea, on oma muusikakoolid-spordikoolid ära, lõpetanud ju tahavadki mingit sellist praktilist päris kogemust. Ma arvan, et see on küll oluline, et need võimalused oleksid olemas. Noor E.

Lisaks hoiab see ära järsu ülemineku gümnaasiumielult ülikoolielule, kus on suurema tõenäosusega vaja õpingute kõrvalt tööl käia, et majanduslikult toime tulla. Veel leiti, et üle võiks vaadata ka kooli ajal töötamise piirangud, sest iga noor on eri võimekusega ning osadel võib olla piisavalt energiat ja pealehakkamist, et mõlemaga paralleelselt hakkama saada.

See on huvitav, et kui ma olin kaheksateist, ma mäletan, ma töötasin kõik vaheajad ja kõik nädalavahetused. Mul oli nii palju energiat üle /../. Noor D.

Eriti kasulikuks peeti võimalust siduda töökogemuse omandamine hariduse omandamisega, näiteks rohkema arvu tasuliste praktikate pakkumise näol, et kaetud oleksid nii noore materiaalsed kui karjäärialased võimalused ning nende töö oleks seotud nende tulevase erialaga. Ainukese ohukohana toodi siinkohal välja, et kui tööturg ahvatleb paremate võimalustega, võib kutsekoolis õppijate haridustee pooleli jääda või liiga varakult lõppeda.

2017. aasta töölepingu seaduse muudatust käsitleti positiivsena, sest see vähendas erinevusi täiskasvanutele ja alaealistele lubatud tööde vahel, luues sellega noortele suuremad võimalused kooli kõrvalt tööl käia.

Kas sina või su sõbrad, kes on soovinud töötada (näiteks koolivaheajal), ka on leidnud sobiva töö? Mis on noortel töö leidmise/tööle saamise juures kõige keerulisem? Mis kõige lihtsam?

Pigem toodi küsimuse esimesele poolele vastuseks, et noori töösoovijaid kipub olema rohkem kui olemasolevaid töökohti, eriti väiksemates asulates.

/../ neil ei ole ka nagu väga valikut, sest et noh, väiksemas kohas on ka see, et ma tean, et Viljandis näiteks oli üks noh, mitu kohvikut tegelikult, kuhu tahtsid kõik suvel tööle minna ja see oligi see, et kuna neil oli nii palju avaldusi, siis oli kohe, et esimene asi oli, et kaheksateist ei ole, nii, seda ei vaadatudki üldse. Ja üldse ei vaadatudki neid avaldusi. Noor F.

Intervjueeritavad tõid ka välja põhjuseid, miks paljud tööandjad nende arvates alaealisi tööle ei taha võtta. Ühe põhjusena nähti hirmu, et alaealise tööle võtmise kulud ületavad tulused, seda nii materiaalsete ressursside näol (kui noored näiteks midagi ära lõhuvad) kui ajaliste ressursside näol (näiteks uute töötajate välja õpetamise peale kuluv vaev, sest tööandjate seas on levinud arvamus, et noored töötavad pigem lühiajaliselt, mistõttu nende tööle värbamine ja välja õpetamine ei tasu ennast ära – eriti, kuna noorte väljaõppesse peab nende kogemuste puudumise tõttu eriti palju panustama). Lisaks toodi välja, et kuna noored ei tohi täiskasvanutega samas mahus töötada, on see tööandjale tülikas. Samamoodi väldivad osad tööandjad teadlikult noorte palkamist ettekandjateks jms tööde tegijateks, sest noored ei tohi kokku puutuda alkoholi müümisega ning see muudab asjad komplitseerituks. Tööandjate seas valitsevad fookusgrupiintervjuul osalenud noorte hinnangul ka eelarvamused, et noortel on vähese töökogemuse kiuste tööle ning palgale suured nõudmised, kuigi tegelikult ei erine nende ootused tööle oluliselt täiskasvanute omadest. Leidub ka variante, kus noorel on olemas sobiv töökogemus, kuid ta jäetakse vanuse tõttu siiski palkamata.

Mul üks tuttav rääkis sellise loo, et tal oli sõbranna, kes oli väga huvitatud ühest valdkonnast, vist oli vitamiinidega või mingi selline terviseeteema, ja tal oli väga palju teadmisi, ta oli mingid õppused läbinud. Aga ta talle öeldi, et sul on kogemusi ja teadmisi rohkem kui meie keskmisel kandidaadil ja sa oled alaealine ja me ei taha sind. Noor F.

Millistest tööandjate poolsetest ponnistustest või takistustest olete kuulnud?

Peamiselt toodi välja tööandjate tahtmatust alaealisega töölepingut sõlmida (seda osade näidete puhul ka siis, kui noor on seda otse palunud), kuna alaealise tööle võtmise puhul tuleb arvestada rangemate töötingimustega ning tööandjad pole tihti üldse teadlikud, millised need tingimused on. Noored tõdevad ka, et neil jääb vajaka teadmisi oma õiguste kohta, samuti on nad vanuse tõttu leplikumad, mis muudab lihtsamaks nende tööalase ära kasutamise (nt neid pikkadeks tööpäevadeks tööle panemine, neile vähese puhkuseaja võimaldamine, proovitööpäevade eest tasu mitte maksmine jms).

Aga mida ma olen hästi-hästi palju kuulnud oma tuttavatelt, on see noh, ongi see, et lepinguga ei saa tööle ja siis tehaksegi mustalt ja siis tehaksegi mustalt, käinud kaheteisttunniseid tööpäevi ja ei ole tegelikult seda puhkuse aega. Noor F.

Proovipäevaid ei ole olemas, ja inimesed olid väga üllatunud, ma ütlesin neile, et tegelikult ei ole, et aa, ma siin nädal aega käisin kuskil ja no vot, tasuta töö, ja tegelikult ei ole okei, aga seda rakendati väga, ma ei tea, siiani võib-olla. Noor E.

Mustalt töötamise üks varjukülg on oht, et tööandja taganeb oma algsetest, suuliselt antud lubadustest.

Palga väljamaksmisel ka, et, et noh, ma sain aru, et, et ettevõttel oligi käibevahenditega nagu ta oli, ehk siis kui oli kümnendal kõigil vaja palk välja maksta ja sul oli ikka vaja arved ära maksta siis vabandusi, noh, absurdseid vabandusi, mis ma kuulsin, oli see, et jah, ma pidingi maksta temale palga praegu välja, sest et temal on pere vaja pidada, et sinul peret ei ole nagu vaja pidada, ma sain palga kahekümnendal kuupäeval näiteks kätte, selle asemel, et kümnendal. Või siis see, et meil on vaja elektriarve praegu ära maksta, et järelikult palgad ootavad natuke, et noh, sa võid inimlikult sellest aru saada, aga sa saad aru, et sind pannakse praegu nagu tanki. Noor G.

Kuid kuna noortel pole suurt valikut saadavalolevate töökohtade osas, on nad sunnitud töölepinguta töötama ning leppima ka halvemate töötingimustega, millest osa on suisa seadusevastased. Veel ühe nüansina toodi välja, et kuna alaealisega töölepingu sõlmimisel on tema palga pealt vaja maksta ka makse, veenavad mõningad tööandjad noori töölepingut mitte sõlmima ettekäändel, et siis saavad nad rohkem raha kätte.

Kuidas/milliseid kanaleid pidi noored tavaliselt tööd leiavad?

Mitmed intervjueeritavad leidsid alaealisena töö tutvuste, näiteks perekonnaliikme või sõprade kaudu, kes samas kohas juba ees töötasid ning neile samuti koha leidsid või neid enda tööandjale soovitasid. Tutvuste mõttes töötas hästi ka õigete ringkondadega suhtlemine, kus liikusid teadmised nende tööandjate kohta, kes hea meelega alaealisi palkasid. Leidus variante, kus noor ennast esimesel töökohal hea töötajana niivõrd tõestas, et tööandja talle samas kohas järgmist positsiooni pakkus. Mõned intervjueeritavad omasid kogemust erinevatele tööandjatele kirjutamisega, kuid sellisel juhul töötas otse teatud tööandjate poole pöördumine, mitte korruga paljudele tööandjatele kirja saatmine. Tõhusa viisina toodi välja ka näost-näku kohtumised tööandjatega, näiteks toitlustusäris – noored käisid järjest läbi neid kohti, mis neile sümpaatsed tundusid ning kus nad tööd leida soovisid. Noored ise töid esile, et viimastel aastatel on noorte seas levinud ka *GoWorkaBiti* kasutamine. Üldiselt tuli noorte jutust välja, et alaealisena tööd soovides tuleb ise olla aktiivne ning erinevate kanalite kaudu töö otsimisega tegeleda, mistõttu võib paljudele noortele, kellel puuduvad vajalikud kontaktid ja initsiatiivikus, kuid kes samuti soovib töökogemust, jääda võimalused kättesaamatuks.

Noored nagu need aktiivsed noored, kes nagu midagi teevad, need tavaliselt teevad ikka kõike, nad nagu ikka leiavad, aga need, kes tahavadki midagi sellist noh, kuskilt otsida, aga ei oska otsida ja siis nad ei pruugi leida. Noor E.

Kanalid, mis pole intervjueritavate puhul töötanud, olid esiteks Facebook vms sotsiaalmeedia, sest sinna nende sõnul lihtsalt ei jõua alaealistele mõeldud töökuulutused, samuti pole erilist edu toonud CV-Keskuse, CV-Online'i või teiste taoliste tööportaalide jälgimine.

Kus ja millist informatsiooni on noorte töötamise kohta ?

Väga positiivse näitena toodi välja Töötukassa, mis on viimastel aastatel teinud kõvasti tööd enda maine muutmiseks ning pakub ka karjäärinõustamise teenuseid ning koolitusi inimestele, kes on tööalaselt ummikusse jooksnud.

Töötukassa oli minu jaoks positiivne üllatus ja et selles suhtes, et kunagi mul oli ka selline, ma ei tea, kas mingi stigma, mingi dogma, väga vale arusaam töötukassast ja et mina näiteks ei teadnud seda, et kui ma olen läbipõlenud, ma võin pöörduda töötukassasse karjäärinõustamise tasuta. Ja seda ma sain, nii nagu ka suht hiljuti teada alles ja et see ei olegi ainult siis, kui sul on viimane häda käes või niimoodi, vaid seal ongi okei minna ja rääkida, et sa ei teagi, mida teha ja et sa ei olegi leidnud viis aastat erialast tööd ja noh, et, et raske on, ja väga professionaalne teenindus oli seal ja sealtpoolt ma sain väga palju soovitusi, ma sain ka koolitusele /.../ et selles suhtes, et jah, kuidagi, et mul on tunne, et töötukassa on läbinud mingi noh, vähemalt läbib mingit imago muutust, just sellist, et kuidagi, et sealtpoolt on täitsa võimalik ja väga paljud just noored on ka, et oh, ma sain nüüd mingi läbi EKA või sinna kursusele, ma sain seda ja nad nagu aktiivsemalt on nagu on küsinud abi. Noor E.

Kunagise hea infoallikana nimetati ära Rajaleidja, lisaks toodi välja Facebooki grupid, kus inimesed endale kas lapse- või lemmikloomahoidjat otsivad.

Kuidas teid on tööl koheldud? Kas olete kogunud midagi positiivset või negatiivset? (näiteks saanud piisavaid selgitusi; eksimuste mõistmist; ebavõrdset kohtlemist; nõudmisi, millest eelnevalt polnud kokku lepitud, jne)

Negatiivsete kogemustena tööl toodi välja näiteks töötingimuste kohta valetamine. Näiteks olukord, kus noorele lubati rahulikku kabinetitööd, kuid suunati teisel nädalal keerulisemat tööd eeldavasse osakonda tööle, mis päädis tema kokku kukkumisega. Sealjuures ei julgenud noor tööandjale antud intsidendist rääkida, sest kartis tööst ilma jätmist.) Samuti toodi näiteid olukordadest, kus töötingimusi oli noorele vähesel määral tutvustatud (mille tagajärjel on noor sunnitud ise välja nuputama, millised on tema töökohal regulatsioonid ning kuidas toimivad teatud protseduurid).

/.../ja ma läksingi esimest korda, nii et ma ütlesin, et ma ütlesin, et ma polnud varem käinud, et ma ei tea täpselt, mis ma selga pean panema või mis need nagu regulatsioonid on ja siis ta ütles, et okei, mine ise kohale, siis vaata, kas seal on keegi nagu käib seal ümberringi, et küsige, kas nad saavad sulle noh, ühesõnaga, et nad seletavad sulle siis ma tuli higinena kohale, seal ei olnud mitte kedagi. Siis ma enam-vähem mingi seina peale noh, seal on, mis sa kõigepealt teed, /.../ ja siis ma lihtsalt mingi paberi järgi seina peal jooniste järgi nagu panin ennast riidesse/.../ Et et see oli nagu hästi hirmus. Noor B.

Samuti on intervjueritavatele valetatud tema õiguste kohta. Näiteks öeldi noorele töötajale, et ta ei või ületundide eest pärast lepingu lõppu kompensatsiooni küsida, kuigi seda võib teha ka kuni kolm aastat pärast lepingu lõppemist. Noortele pole võimaldatud ka neile ette nähtud eritingimusi tööl

(näiteks ei võimaldatud alaealisel võtta talle ettenähtud lisapuhkepäevi). Samuti leidus näiteid noorema töötaja ära kasutamise kohta, näiteks saadeti alaealine töötaja ettekandjana raskemate klientide juurde või koheldi noort meelelahutusäris täiskasvanuna.

Ja hästi mitu korda oli ka see, et kui tulid vene keelt kõnelevad kliendid ja ma olin ainuke vene keelt kõnelev klienditeenindaja siis antigi näiteks veinikaart kätte või et mine nüüd, seleta neile, et ma küsin, mis nad tahavad. Mis mul oli nimetatud, ma ei osanud, ma ei teadnud, mis on veinil ja viinal vahe. Seega ma hakkasin, mult küsiti veinide kohta, ma hakkasin viina müüma neile. Noor C.

Kui olete töötanud, siis kas teiega on sõlmitud leping? Kas teate ka mis tüüpi? Kes allkirjastas? Kas vanem ka? Kas arutasid enne vanema või kellegi teisega lepingu sisu? Kas tegite muudatusettepanekuid? Kas on pidanud Tööinspektsiooniga kooskõlastama?

Nagu varem juba mainitud, selgus intervjuust, et paljud tööandjad ei ole innukad alaealistega töölepingut sõlmima. Kui seda aga tehakse, ei tutvustata neile jällegi piisavalt töölepingu sisu, mis on alaealistele ohtlik, sest kuigi nad võivad omada üldist arusaama enda õigustest ja kohustustest, ei tunne nad tavaliselt kõiki töölepingu punktide sisu (näiteks kas ja kuidas näeb välja õppepuhkuse võtmise kord või milline on neile kehtiv maksusüsteem).

/.../ ja siis ma lähen teen esimesel päeval lepingut, aga tavaliselt ma ei saa aru või siis nagu mul on raskem, mul läheb tavaliselt mingisugune põhimõtteliselt see pool päeva läheb nende lepingutele. Ma väga isegi nagu aru ei saa, ma loen tavaliselt mingi kõige tähtsamad asjad, mis on nagu nagu tööohutus ja muud asjad. Noor A.

Mõningad töökohad eeldavad mitmete dokumentide läbi töötamist ning nii vanemate kui noore töötaja poolt allkirjastamist ja kui seda piisava põhjalikkusega ei tehta, võib tööandja kasutada ära võimalust ning lisada lepingusse punkte, mis talle kasu, kuid alaealisele kahju toovad (näitena toodi siinkohal ajalehemüüjatest laste kohustus ise müümata jäänud ajalehed kinni maksta).

/.../ aga minu meelest sellesse, kui mitte sinna töölepingusse, aga sinna leppesse juurde panna tingimused, kus ei suuda näiteks seda ajaleheportsu maha müüa, et sa pead põhimõtteliselt selle nagu kompenseerima ja hüvitama, mis on ka nagu küsitav, siin tegelikult pigem see ohukoht, mitte see, et kas ta nagu paari euroga linna peal kuskil liikumas nüüd see, et, et sa võtad endale vaikumisi mingi kohustuse, et see töö, võib olla läks vastupidi sulle, et sa hakkad peale maksuma selle eest. Noor G.

Samas oli noortel välja tuua ka positiivseid kogemusi tööandjatega, kes on noortega enne nende tööle võtmist maha istunud ja kõik vajaliku läbi rääkinud ning lahti seletanud. Noorte kogemused näitavad seega, et tööandjate praktikad on väga erinevad, mistõttu võiks kaaluda teiste riikide kombel lihtsustatud töölepingu kasutamist alaealiste palkamisel, või siis võiks töölepingu tutvustamine ja sõlmimine olla muudetud noorte jaoks lihtsamaks ja arusaadavamaks. Sealjuures toodi olulise mõttena välja, et kui töökohal töötamine hõlmab ka tule- ja tööohutuse reeglitega kursis olemist, tuleks ka nende tutvustamisel noortele aega võtta, sest töölepingutele sarnaselt on alaealistel ka neid raske ise läbi lugeda ja hoomata (ning lisaks nende reeglite tutvustamisele tuleks noortele võimaldada ka vajalike koolituste läbimine, sest see on kasulik mõlemale osapooltele).

Kogemusi Tööinspektsiooniga ei olnud intervjueritavatel välja tuua, küll aga leidus neil kogemusi teatud hetkedel silma alt ära saatmisega, mida nad ise seostasid enda mustalt töötamise või töötingimuste rikkumisega tööandja poolt.

Ainuke kord restoranis üks päev mind saadeti alla, me riietusime nagu maa all, siis mind saadeti sinna maa alla nagu terveks päevaks, et korista seda meie seda riietusruumi lihtsalt. Ja ma noh, siis ma ei, mis siis, ma mõtlesin jess, nii lahe, kuulasin muusikat, ma üksi koristasin seal ja ei pidanud no inimestega üleval tegelema, see oli nagu mul väga hea tööpäev, aga nüüd ma mõtlen, et võib-olla jah, tööinspeksioon või no miks nii, miks ma muidu siis terve päev seal passisin? Noor B.

Lisateema: mis peaks saama noorte teenitud rahast?

Noorte fookusgrupi intervjuul osalenud noorte seas leidis neid, kelle vanemad näevad noorte teenitud raha kui perekonna eelarvesse panustamise viisi ning survestavad lapsi selle tõttu tööle minema, või on noored lihtsalt sunnitud tööle minema, sest nende vanemad ei tule ise materiaalselt toime. Leidus ka juhtumeid, kus lapsevanem, kellel oli ligipääs oma alaealise lapse kontole, sealt lihtsalt noore enda teenitud raha välja võttis. Mõni vastaja soovis tööl teenitud raha kasutada teadlikult enda vanemate koorma vähendamiseks. Suurem osa intervjuueeritavatest leidis siiski, et õiglane oleks, kui nende teenitud raha jääks nende enda kätte-kasutusse. Intervjuueeritavad noored tõid ka välja, et nende vanemate prioriteediks on oma lastele töökogemuse saamise võimaldamine, seega töö eest saadud raha jääb noortele taskurahaks.

Kokkuvõte

- Kõik intervjuueeritavad suhtusid noorte kooli kõrvalt töötamisele positiivselt, kuna see aitab noorel saada aimu tööturul ees ootavast.
- Intervjuueeritud noored tõid töötamise eesmärkidena välja järgmised põhjused: täiskasvanuks olemise kogemuse omandamine; raha teenimise võimalus, mis aitab õppida tundma raha väärtust ja harjutada rahaga ümber käimise oskust; enesedistsipliini ning iseseisvuse juurutamine: igavuse peletamine suvel ning produktiivne olemine.
- Noortele sobivate töökohtadena tõid intervjuueeritavad välja füüsilise, kuid pigem kergemat sorti töö, näiteks marjakorjamise või poes riulitele asjade paigutamise; suhtlemis- ja planeerimisoskuste harjutamiseks nimetati ettekandjaks või abikokaks olemist. Samuti nähti malevat lihtsa, aga tõhusa töökogemuse saamise kohana.
- Noortele mittesobiva tööna toodi välja ehitusvaldkonna töö, sest see nõuab ettevaatlikkust ja teadmisi ohutusnõuetest.
- Intervjuueeritavad leidsid, et üle võiks vaadata kooli ajal töötamise piirangud, sest iga noor on eri võimekusega ning osadel võib olla piisavalt energiat ja pealehakkamist, et mõlemaga paralleelselt hakkama saada.
- Eriti kasulikuks pidasid intervjuueeritavad võimalust siduda töökogemuse omandamine hariduse omandamisega, näiteks rohkema arvu tasuliste praktikate pakkumise näol, et kaetud oleksid nii noore materiaalsed kui karjäärialased võimalused ning nende töö oleks seotud nende tulevase erialaga.
- Põhjused, miks paljud tööandjad alaealisi tööle ei taha võtta, olid noorte endi arvates järgmised: hirm, et alaealise tööle võtmise kulud ületavad tulused, seda nii materiaalselt kui ajaliste ressursside näol; arvamus, et noored töötavad pigem lühiajaliselt, mistõttu nende tööle värbamine ja õpetamine ei tasu ennast ära; arvamus, et noortel on tööle ja palgale liiga suured nõudmised ning noorte töötamisega seotud ajaliste ning muude piirangute olemasolu.
- Intervjuueeritavad tõid enda kogemuste najal välja, et tööandjad ei ole väga alati nendega töölepinguid sõlmima ning kui seda tehakse, ei tutvustata neile seda piisavalt, mis on alaealistele ohtlik, sest kuigi nad võivad omada üldist arusaama enda õigustest ja kohustustest, ei tunne nad tavaliselt kõiki töölepingu punktide sisu. Samas toodi välja ka vastupidiseid

kogemusi tööandjatest, kes on noortega enne nende tööle võtmist maha istunud ja kõik vajaliku läbi rääkinud ning lahti seletanud. Noorte kogemused näitavad seega, et tööandjate praktikad on väga erinevad, mistõttu tuleks leida lahendusi, mis aitaksid noortel paremini mõista töölepingus sätestatud ning tõsta teadlikkust noorte tööõigusest.

- Lisaks tunnistasid nad, et neil jääb vajaka teadmisi enda õiguste kohta, mis muudab lihtsamaks nende tööalase ära kasutamise – näiteks on neid ees ootavaid töötingimusi tegelikust kergemaks räägitud või töötingimusi üldiselt vähe tutvustatud; neile nende õiguste kohta valetatud või pole neile võimaldatud neile ette nähtud eritingimusi; samuti esines probleeme palga välja maksmisel.
- Olulise mõttena toodi välja, et kui töökohal töötamine hõlmab ka tule- ja tööohutuse reeglitega kursis olemist, tuleks ka nende tutvustamisel noortele aega võtta, sest töölepingutele sarnaselt on alaealistel ka neid raske ise läbi lugeda ja hoomata (ning lisaks nende reeglite tutvustamisele tuleks noortele võimaldada ka vajalike koolituste läbimine, sest see on kasulik mõlemale osapoolale).
- Kanalid või allikad, mille kaudu intervjuueeritavad noored tööd leidsid, olid järgmised: tutvused (perekonnaliikmed, sõbrad), otse tööandjatele kirjutamine või nendega näost-näkku kohtumine, *GoWorkaBit*, samuti mainiti positiivselt Töötukassat, mis pakub karjäärinõustamise teenuseid ja koolitusi.

5.2. Fookusrühma intervjuu tööandjatega

Mida annab noore palkamine tööandjale ning millised töötajad on noored?

Koolinoorte palkamine tekitas fookusgruupiintervjuul osalenud tööandjate seas vastakaid mõtteid ning tõstatas diskussiooni isegi sama valdkonna tööandjate seas. Põllumajanduse valdkonna tööandja, kes palkab noori hooajaliselt suviseks maasikate noppimise perioodiks, arvas, et noored on tööandja jaoks pigem „tüli“ võrreldes täiskasvanud töötajaga, sest noortel puudub distsipliinitunnetus, mistõttu ta leidis, et riik peaks looma tööandjale lisamotivatsiooni („boonuse“ või „präaniku“ nagu ta ise nimetas) noorte palkamiseks. Samas diskuteeris sama valdkonna teine fookusgruupiintervjuul osalenud tööandja eespool välja toodud mõttele vastu, mis puudutab noorte distsipliinitunnet, ning mainis, et nende ettevõtte kogemuse kohaselt tulevad tööle vaid töökad noored – need, kes tahavad ja teevad hea meelega tööd. Alljärgnevalt väljavõtte diskussioonist kahe põllumajanduse valdkonnas töötava tööandja vahel:

*Ja, ja ja eks see nagu põhiline probleem on see, et selliste teismelistega on, on suhteliselt tülikam nagu toime tulla tööandjana, kui [täiskasvanud] inimestega. Et, et nad tihtipeale nagu ei adu üldse, et mis on selline distsipliin ja nii edasi, /-/ et selles mõttes nagu ma arvan, et et tööandjal peaks olema riigi poolt mingisugune präänik või bonus, miks ta peaks eelistama siis sellist alaealist või, või koolinoort et mingisugusele ukrainlasele või [--] kui võimalik, siis täiskasvanule. **Tööandja A***

*Ja ma võib-olla natuke väidaks vastu selle poppi-panemise teema peale, et et no ma küll ei tea, kust kohast te pärit olete ja kui palju teil on seda nagu res tööjõuressurssi ja me oleme [Eesti linn] külje alt meil nagu [Eesti linnast] vähemalt me leiame küll nii palju töökaid noori, kes kes nagu tulevad ja teevad hea meelega tööd. Et need, kes ei taha teha need, need me lihtsalt jätame kõrvale, et see on valik. **Tööandja B***

Viimast mõtet, et noored on üldiselt töökad ja tublid, toetasid ka mitmed teised fookusgruupiintervjuul osalenud tööandjad. Üldiselt leiti üksmeelselt, et noored tegelikult väga tahavad tööturul osaleda, samuti on nende järgi tööturul vajadus, kuid arvestades laste sihtrühma eripärasid takistavad

tööandjaid seadusest tulenevad piirangud noori sellisel määral palkamast, kui oleks nõudlust noorte endi poolt ja tööandjal töökäsi vaja. Selline olukord tekitab ühiskonnas nõ „käärid“, mida oleks vaja seaduste poole pealt leevendada.

*Ja meie meieni jõuavad need tuhanded ja tuhanded noored, kes tahavad hirmsasti tööd teha. Aga väga tihti ei ole neile väga palju pakkuda, kuna kuna, nagu siit juba eelnevalt ettevõtte on paljuski rääkinud, et nende tööle rakendamine on, on veidi keerukam: ajapiirangute poole pealt, töö iseloomu poole pealt. **Tööandja G***

*/--/ Et et ühest küljest me tahame, et meil oleks noored oskuslikud, kes tahaksid teha tööd, kes oskaksid teha tööd, teisest, teisest küljest me igati piirame, et nad seda kogemust saaksid, nagu noh, oma nende seaduste ja süsteemide ja muude selliste asjadega. Et see on koht, kus minu meelest täna on nagu käärid, et ja, ja siis me räägime, et meil on ühiskonnas tohutu hulk lumehelbekesi või kaerahelbekesi, kuidas neid kutsutakse kõik [naerab], et, aga mis me ise nagu selleks teeme, et neid ei oleks. **Tööandja D***

Kuigi leiti, et koolinoorte sihtrühm vajab tööandja jaoks seadusest tulenevate nõuete tõttu erilist tähelepanu, võib tööandjat motiveerida noorte palkamiseks ka nõ laiemast pildist või missioonitundest tulenev ajend, mille aluseks võib olla ettevõtte mainekujundus ning noorte kui järelkasvu mõtestamine. Põllumajanduse valdkonnas töötava ettevõtte esindaja tõi esile, et noorte palkamine annab neile konkurentsieelise võrreldes teiste tööandjatega, kes palkavad näiteks odava tööjõuna ukrainlasi:

*Meie näeme selles konkurentsieelist võrreldes nende marjakasvatajatega, kes toovad sisse ukrainlasi. Et meie, me saame ennast reklaamida sellega, et me palkame kohalikku tööjõudu, me palkama noori, kellele me anname selle töökogemuse. /--/ **Tööandja B***

Jaekaubanduse valdkonna esindaja nimetas motivatsioonitegurina noorte palkamisel sektori mainekujundust: et näidata noortele valdkonnas töötamise võimalusi ning aidata kummutada levinud eelarvamust, et töö jaekaubanduses on neile, kes koolis ei viitsi käia. See kompenseerib antud ettevõtte esindaja sõnul tööandjale lisavaeva, nagu ta ise naljatledes nimetas „jama“, mis kaasneb noorte töötamisega:

*Meie näeme siin ka ühe asjana lisaks eelpool toodule veel seda sektori mainekujundust, ehk kui me räägime jaekaubandusest, siis paraku või kahjuks kipub see olema nii, et et, et kodust või koolist tuleb signaal, et kui sa ei õpi, siis sa mujale tööle ei saa poodi kassapidajaks, eks. Et pigem nagu seda poolt, et nendele noortele tutvustada tegelikult seda jaekaubanduse sektori võimalusi, et kui palju sa saad seal tegelikult kogemust, kui palju sul on ka sedasama arenemisvõimalust seal seda vähegi tahab. Et, et see on ka nagu üks selline tähtis asi, miks me, miks me panustame nendesse noortesse ja miks me viitsime neid nende jamadega siis tegeleda, ütleme niimoodi [naerab], mis kaasas käivad. **Tööandja D***

Toodi ka esile, et tööandja kasvatab noori palgates omale otseselt või kaudselt uusi spetsialiste. Kuna kui noor on korra tulnud ettevõttesse tööle, omandab ta vajaliku kogemuse, mis võimaldab ettevõttel kasvatada endale tulevast tööjõudu, kes ka edaspidi valdkonnas töötaks.

*No me ikka vaatame selles mõttes laiemalt ka, et kui juba noored tulevad hotelli tööle, siis sageli nad valivadki hotellierialad omale edasiõppimiseks, seal tuleb ka meie tulevane tööjõud. **Tööandja C***

Leidus ettevõtete esindajaid, kes nägid enda rolli kui noorte koolitajatena – nende jaoks on loomulik, et noorel puudub tööharjumus ja -kogemus ning seetõttu peab ettevõtte noortele rohkem tähelepanu

pöörama kui täiskasvanud töötajaskonnale. Noori palkava ettevõtte ülesanne on panustada sellesse, et noortele tööharjumust anda ning tekitada neile tööl käimise rutiini ja seda tulebki võtta kui tööandja vastutust.

/--/Et see on see koht, kus tegelikult tööandjana me ise peame hästi palju panustama sellesse, et neid õpetada, koolitada, tekitada seda, seda, seda tööl käimise, rutiini neisse, et nad saaksid sellest aru. See on suur töö, aga kui, kui seda hästi teha...Meie oma kahesaja iga igasuvise, kahesaja pealise noorte hulga, aga tegelikult oleme proovinud igasuguseid erinevaid variante ja oleme leidnud neid variante, kuidas, kuidas tekitada seda, seda arusaamist, tahet ja ja, ja seda seda tunnet, et see, see on tähtis ja ma pean homme ka tulema ja kõik. Tööandja F

Alaealiste töötamise seaduslikud piirangud – millised neist piirangutest on õigustatud ja milliseid piiranguid võiks leevendada?

Alaealisele tööajale kehtivad rangemad tööaja piirangud kui täiskasvanute tööajale. Osad neist piirangutest on tekitanud noori palkavate tööandjate seas küsimusi. Olukorras, kus lapsevanem nõustub ja laps ise soovivad töötada pikemalt, nimetati problemaatiliseks punkti TLSi § 8 lg-t 2, mille kohaselt ei tohi alaealise seaduslik esindaja anda nõusolekut koolikohustusliku alaealise töötamiseks koolivaheajal rohkem kui pooleks ajaks selle kestusest. Seda enam, et kui noor töötab mitme tööandja juures, puudub riigil ülevaade, kas ka tegelikult noor pool koolivaheajast töötab.

Noortega meil on selliseid probleeme veel olnud, et nad tegelikult tahaksid töötada pikemalt kui pool koolivaheajast. Ja lapsevanemad rõõmsasti muidugi lubavad seda ka, eks ju, et meie asi on siis jälgida, et loeme neid päevi väga täpselt, et mitu päeva ta tohib töötada, tegelikult. [--] Tööandja C

Sama tööandja käsitles mittekoolikohustuslike noorte kontekstis veel ebamõistlikuna nõuet, et alaealine ei tohi töötada kella 22.00–06.00 vahelisel ajal.

Siis on meil näiteks selliseid juhuseid olnud seitseteist ja pool aastat vana noormees, võtame ta nõudepesususse tööle näiteks suvel puhkuste asendajaks. No igavene pikk loikam, koolid on pooleli jätnud, peale põhikooli on ära lõpetanud, aga hommikuti tema üles ei saa, tema mängib arvutimänge, igast asju hommikuvahetusega tööle panna ei saa, pannakse kella kolmest kella kümneni, aga kümneni tööde ajal ei tohi³⁹, tohiks kella kaheksani. Ega ta ju võiks olla natuke pikem see tööaeg ka. Tööandja C

Tööaja nõuded on sama ettevõtte esindaja sõnul tekitanud noortes endis trotsi, kuna noored ei mõista, miks näiteks samas klassis käivatele sõpradel (17-aastane, ja 18-aastane) kehtivad erinevad reeglid. TLSi § 47 lg 3 näeb ette, et kui alaealisele töötajale ei ole pikema kui 4,5tunnise töötamise kohta ette nähtud vähemalt 30minutilist tööpäevasisest vaheaega, on kokkulepe tühine.

TLSi § 69 lg 7 ütleb, et alaealisel on õigus nõuda koolivaheajal põhipuhkust – ka see punkt on tekitanud tööelu praktikas ebakõlasid, kuna alaealised töötavad enamasti suvevaheajadel. Ettepanekuna toodi välja, et hooajaliselt töölepinguga töötavad noored ei saaks nõuda põhipuhkust.

Aga see 35 päeva ka, et enamasti siis kui sa juba tuled talle vastu, et ta käib kaks nädalat spordilaagris ja kaks nädalat /--/ on ta vanematega puhkusel ja nii edasi, aga

³⁹ TLS regulatsioon enne 2017. aastat nägi ette, et alaealine võib töötada kuni kella 20-ni. Alates 2017. aasta maist on 15-17-aastasel noorel (kes ei ole koolikohustuslik) õigus töötada ajavahemikus kell 6:00 – 22:00 ning koolikohustuslik töötaja võib töötada kuni kella 20-ni.

*puhkusekohustuse tiksub tal kogu aeg, eks ju, tööandja maksab selle kinni. See ei ole nagu väga õiglane. Samas, kui ma võtan 18-aastase, temal ei ole sellist lisasoodustust, eks ju. **Tööandja C***

Jutuks tuli tööandjatega ka raskuste tõstmise teema, mis on osadele tööandjatele piiranguks noorte palkamisel näiteks jaekaubanduse valdkonnas, kus tuleb kaste tõsta. Sotsiaalministri 27.02.2001 määruse nr 26 „Raskuste käsitsi teisaldamise tervishoiu ja tööohutuse nõuded“ ütleb, et alla 16-aastaselt alaealised ei ole teisaldustöö lubatud s.t, et esemeid, kaaluga üle 5 kg, ei ole neil lubatud tõsta. 16-17-aastaste alaealiste töötajate puhul tuleb hinnata terviseriski, kus arvestatakse nii teisaldatavat massi ning kui mitu korda ja millises asendis tuleb raskust teisaldada. Metoodika on toodud sotsiaalministri määruse nr 26 «Raskuste käsitsi teisaldamise tervishoiu ja tööohutuse nõuded» lisas. Kohati vastuoluline tööandjate jaoks oli masinate ja seadmetega töötamine, sest väljaspool tööd on noortel rohkem selles osas võimalusi ja õigusi kui töökeskkonnas.

*Meil on ka see masinatega et meil ju traktor põllu peal sõidab 100 meetrit tunnis. Hästi aeglaselt. Kuueteistaastane võib on ju liikluses olla kui täiskasvanu kõrval, aga traktorit ta ei või põllu peal juhtida isegi mitte sada meetrit tunnis liikuvat traktorit. **Tööandja B***

Alaealistega seoses tuli fookusgrupi intervjuul jutuks ka alkoholi käsitlemine, mis seab tööandjatele alaealiste palkamisel piirangud. Probleemina nimetasid seda jaekaubanduse ja majutuse ning toitlustuse valdkondade ettevõtete esindajad. Vastavalt alkoholiseadusele ei tohi alaealist rakendada töödel, mis on seotud alkoholi käitlemisega, väljaarvatud ladustamisel või edasitoimetamisel kaubanduslikul eesmärgil, kui on tagatud, et alaealine puutub kokku selle käigus üksnes avamata pakendis alkoholiga. Seega, alla 18-aastane isik ei tohi teha tööd, mis on seotud alkoholi käitlemisega, sh jaemüügiga või klientide teenindamisega, kui tema tööülesannetena võib muuhulgas esineda alkoholsete jookide serveerimine.

*Sellepärast on hotellid hädas, et ei saa suvel suve alguses terrasse lahti teha, et ei ole kedagi tööle võtta, alaealised ei tohi koristada alkoholiklaase. Küll, aga nad kandideerivad, paned kuulutuse üles, siis on sul põhimõtteliselt ainult alaealised, kandideerivadki eks. **Tööandja C***

Teine malevaid korraldanud noorsootöötaja tõi näite suvisest malevast, kus seaduse tõlgendamine muutus absurdiks ja pani maleva korraldajaid nii-öelda skeemitama - lehtede riisumine oli 12-aastastele lubatud vaid siis, kui seda nimetati kunstiprojektiks. Sarnaseid näiteid toodi ka noorsootöö valdkonnast, kus sooviti 12-aastast koolitama kutsuda ja talle töötasu maksta – kui töö kuuluks hariduse valdkonda, siis 12-aastane noor seda seaduse järgi teha ei tohiks, kuid kui see käib üldkultuuri valdkonda, milleks noorsootööd saab ka liigitada, siis antud töö justkui sobiks 12-aastasele ja talle saab ka palka maksta. Malevaid korraldava noorsootöö spetsialisti sõnul võivad eespoolmainitud piirangud noortes hämmingut ja nalja tekitada ning noored ise tahaksid nõ raskemaid ja keerulisemaid töid teha:

*/--/, et kuidagi nagu natuke nagu mõnikord naeravad nende asjade peale noored ise ma mõtlen. Et, et ütlevad ka, et tahaks midagi tõsisemat teha, korralikumat teha, raskemaid töid teha. **Tööandja I***

Tehti ettepanek, et kehtivaid nõudeid võiks üle vaadata ka 16-ja 17-aastaste gümnaasiuminoorte puhul, kes on nende arvates juba täisealise inimese väärilised ning neid tuleks kohelda juba ka tööturul selliselt.

Töölepingute paindlikkus ja VÕS-i lepingud

Noorte sihtrühm on tööandjate sõnul eriline just seetõttu, et nende puhul on vaja rohkem paindlikkust – nii nende ealistest eripäradest tulenevalt kui ka noorte töötamise valdkondade spetsiifilisusest ja hooajalisusest. Tööandjate sõnul tööleping seda pandlikkust aga ei võimalda, mistõttu tööandjatel on

probleeme koormuse määramisega. Ühe ettevõtte esindaja kirjeldas, et on oma maja juristide soovitusel lahendanud paindlikkuse küsimuse sellega, et töölepingus fikseeritakse küll noore koormus, kuid lepingusse saab kirja, et edaspidi võib koormus muutuda ning see lepitakse kokku muude dokumentidega.

Põllumajanduse valdkonnas tegutsev tööandja rääkis intervjuul, et sõlmib suviseks maasikakorjamise perioodiks noortega muid võlaõigusseaduse kohaldusalas lepinguid (edaspidi VÕS-lepingud), kus ei pea koormust määratlema ja mis on tööandja jaoks paindlikum. Samas tõi ta ise välja kahtluse või probleemi, et võib-olla pole VÕS leping seaduse silmis antud töö jaoks sobilik lahendus. Siin peitub risk, et kuivõrd alaealine on piiratud teovõimega isik, kes vaevalt oskab endale teadvustada võlaõigusliku lepingu alusel töötamisega kaasnevat riski (ka seaduslik esindaja ei pruugi nõusoleku andmisel neid aduda), siis võib ta seeläbi sattuda palju suurema tõenäosusega tööalase ekspluateerimise ohvriks (8–12 tunnised tööpäevad, töötasu tunduvalt väiksem kui alammäär jne).

Intervjuul tuli diskussiooni alla ka erisoodustusmaks, seda nii tasustatud töö kui vabatahtliku töö kontekstis. Erisoodustus on ettevõtte poolt nii täis- kui alaealise töötaja eest makstud teenus või kaup, mille tavatingimustes oleks töötaja pidanud ise oma palgaraha eest kinni maksuma. Seepärast arvestatakse erisoodustuse maksud osutatud teenustelt samas suurusjärgus, palju oleks pidanud maksuma tulu- ja sotsiaalmaksu sel juhul, nagu inimene oleks saanud selle teenuse väärtuses palka. Mitmel intervjuul osalenud tööandjal tekkis küsimus, kas erisoodustusmaksu ei peaks laste kontekstis kuidagi teistmoodi seaduslikult määratlema.

Tööinspektori nõusolek ja suhtlus Tööinspeksiooniga

Kümme tööpäeva enne 7–14-aastase tööle asumist peab tööandja tegema töötamise registrisse vastava kande. See erineb oluliselt täiskasvanu või juba 15-aastaseks saanud töötajast, kelle võib registrisse kanda ka tööle asumise päeval. Pärast kümme tööpäeva möödumist ning inspektor pole ühendust võtnud ega keelduvat otsust teatavaks teinud, saab eeldada, et inspektor on nõusoleku andnud ja lapse võib tööle lubada. Fookusgrupiintervjuul osalenutel oli erinevaid kogemusi suhtlemisel Tööinspeksiooniga – leidis kogemusi, kus tööandja palvele registreerida töötaja kiiremini kui 10 tööpäeva oldi vastu tulnud kui ka kogemusi, kus vastu polnud tulnud. Ettepanekutena jäid kõlama lühendada nõu noorte stampitöökohtade puhul 10-päeva nõuet Tööinspeksiooni teavitada ning tuua allapoole Tööinspeksioonilt alaealise palkamise loa küsimise vanuseline piirmäär.

*Et pigem võiks see [Tööinspektorilt loa küsimise nõude] vanus olla allpool, /--/ siin on needsamad suveüritused, kes seal nüüd midagi tutvustab, kes seal midagi müüb, üks 13-aastane saabki sellega suurepäraselt hakkama, aga ta töötabki see üks või kaks päeva, aga need päevad on pikad. Aga põhimõtteliselt ei tohiks nad olla. Et ta võib-olla ei töötagi suvel rohkem või töötab kaks korda, üks ju, selliselt et ka sellised paaripäevased tööd on, aga siis neli tundi ei sobitu sinna kohe mitte kuidagi. **Tööandja G***

Tööinspeksioonilt ootavad tööandjad rohkem positiivset koostööd, mitte vaid käskivat ja keelavat rolli. Toodi esile, et koostöö Tööinspeksiooniga sõltub väga palju vastavast ametnikust – kuidas keegi seadustest aru saab ja tõlgendab.

Intervjuul leidis arutelu ka teema, et asenduskodude noorte puhul võib olla eestkostja (kohalike omavalitsuste) nõusoleku küsimine töötamiseks stigmatiseeriv – vanema nõusoleku küsimise protsess tuleks korraldada selliselt, et tööandja ei peaks otseselt nägema, kes on nõusoleku allkirjastanud – see tagab, et asenduskodunoor läheb tööle nõu puhtalt lehelt ning tööandja ei pea teadma, et sellel lapsel pole vanemaid.

Alaealiste värbamisest

Fookusgruupiintervjuul osalenud tööandjad nimetasid alaealiste tööle värbamise kanalitena alaealiste töömehesse, noorte enda initsiatiivi kontakteeruda, ettevõttes juba töötanud sõprade kaudu töö leidmist. Samuti tõi ühe ettevõtte esindaja ettevõttes levinud praktikana esile, et juba ühel perioodil tööl olnud noortele saadetakse isiklikud tänukirjad ja kutsed, et neid oodatakse tagasi ka järgmisel suvel.

Alaealiste töötajaskonnaga seotud piirangute ja väljakutsete tõttu on mitme tööandja kirjelduse kohaselt oluline oma töötajate laste ja nende tuttavate tööle võtmine. Töövahendusfirmade või töökuulutuste kaudu alaealist töötajat ei otsita, kuna tööandjal on lihtsam hoida sidet vanemaga nii tööle võtmisel kui tagasiside andmisel.

*No meie oleme läinud seda teed, et kas on meie oma töötajate lapsed või siis on soovitus, et kellelgi meie töötaja poolt, et ma ei ole üldse kunagi ühtegi konkursi pannud, sest mul tuleb ainuüksi nende tutvuste kaudu tuleb juba nii palju sooviavaldusi. Ja mõnes mõttes on see ka hea, sellepärast et siis on nagu selle vanemaga ka mingisugune side kuidagi olemas. Nii tagasiside andmisel kui ka tööle võtmisel juba.***Tööandja D**

Oma töötaja lapse palkamisel on tööandja jaoks kindlus, et ka lapsevanem on teadlik töö iseloomust ning tööandjal jääb ära selgitustöö protsess lapsevanemale, mis on osa alaealise värbamisest. Oluline seejuures pole see, et lapsevanem ja laps töötaksid koos ja vanemad oleksid neile mentoriks: pigem eelistavad lapsevanemad, et lapsed töötavad näiteks teises osakonnas kui nende vanemad.

*Aga mis pigem võib-olla selle oma töötajate laste juures on see, et kui sa väljastpoolt tulevale lapsevanemale pead seda tööd selgitama, soovi korral näitama-esitlema, et, et kuidas, mis, mis ta teeb, mida lapse hakkab tegema, et siis oma töötajatega võib-olla on selles mõttes lihtsam, et nad teavad, mida see töö endast sisaldab, see, sul jääb see üks protsess sealt ära,***Tööandja F**

Välja toodi, et oma töötajate laste eelistamine paneb nad võrreldes teiste lastega eelisseisu. Üks tööandja tõi oma lapse põhjal näite, et tema lapsel on olnud võimalus juba väga noorelt töötada, mis on andnud talle teatud oskused, kuid tuttavate lastel pole olnud seda võimalust, mis võib kaasa tuua olukorra, kus need lapsed, kel pole olnud töökogemust, tulevikus ei oska või ei tahagi tööd teha. Intervjuu käigus kerkis ka esile, et need noored, kes elavad keskustes, on eelisseisus, kuna kaugemalt tulevale noorele võib olla tööl käimine kulukas ning see ei tasu ära, kui saab töötada päevas vaid teatud arv tunde (olenevalt vanusest) ning tööandjate seas leidis kogemust, kus kulu transpordil on viinud ka töösuhte katkemiseni alaealisega.

Kokkuvõte

- Tööandjate puhul on täheldatav, et nende kogemused noortega sõltuvad palju nende motivatsioonist ja eesmärgist noort tööle palgata. Tööandjad, kelle ootuste kohaselt peaks esmakordselt tööd alustav noor olema samasuguse suhtumisega nagu töökogemusega täiskasvanu, väljendasid rohkem pettumust. Samas tööandjad, kes näevad noore tööle palkamises ka tuleviku tööjõu üles kasvatamist ning sotsiaalsemat eesmärki, kurtsid ka vähem noorte madala tööharjumuse üle.
- Kuna alaealiste töötamisega seotud kohustused ja piirangud tähendavad üldjuhul tööandjale lisatööd ja tähelepanu, kritiseeriti sellest vaatevinklist ka alaealistega seotud õigusakte ja nõudeid. Teiste nõuete seas leidis vastakat suhtumist tööandjate seas mittekoolikohuslike

alaealiste töötamine 22:00-06:00 vahelisel ajal, poole koolivaheaja töötamise nõue, masinate ja seadmetega töötamine ning vanusepiir, millest alates peab alaealise palkamiseks tööinspektsiooni luba küsima.

- Suhtlusel Tööinspektsiooniga olid tööandjatel erinevad kogemused, kuid eelkõige oodatakse Tööinspektsioonilt positiivset koostööd, praktilist nõu, kuidas alaealisi kaitsvaid seadusi kõige paremini praktikas rakendada.
- Ühe suurima probleemina kerkis esile töötingimuste paindlikkus. Noorte sihtrühm ja töötamine hooajaliselt nõuab paindlikku töösuhet, mida töölepinguga on nende jaoks keeruline reguleerida. Leidus tööandja, kes tunnistas, et on lastega sõlminud VÕS-lepinguid, kuigi töö iseloom vastab töölepingulisele suhtele.
- Alaealiste tööle värbamise kanalitena nimetati oma töötajate laste palkamist, alaealiste töömesse, noorte enda initsiatiivi kontakteeruda, ettevõttes juba töötanud sõprade kaudu töö leidmist ning ettevõttes juba töötanud noorte tagasikutsumist.
- Toodi välja probleem, et asenduskodude noorte puhul võib olla eestkostja (kohalike omavalitsuste) nõusoleku küsimine töötamiseks stigmatiseeriv – vanema nõusoleku küsimise protsess tuleks korraldada selliselt, et tööandja ei peaks otseselt nägema, kes on nõusoleku allkirjastanud.
- Nimetati veel alaealiste palkamisega seotud bürokraatia vähendamist (näiteks võiks olla korraldatud alaealiste töötamise toetuse automaatne maksmine TÖR-i ja EMTA kannete põhjal).

6. Arutelu ja ettepanekud

Analüüsi arutelu ja sellest tulenevate ettepanekute peatükk on kirjutatud uuringu erinevate etappide tulemustele tuginedes ning on süntees TÖR-andmete analüüsist, teiste riikide (Holland ja Island) heade praktikate ülevaatest, koolinoorte veebiküsitluse tulemustest, noorte fookusgrupi intervjuude tulemustest ning tööandjate fookusgrupi intervjuude tulemustest. Arutelu peatükk keskendub analüüsis seatud uurimisküsimustele ning vastab küsimustele: milline on praegu olukord alaealiste töötamisega Eestis, mida näitab koolinoorte tööõnnetuste statistika, milliseid probleeme ja kitsaskohti näevad noored töökogemuse saamisel ning milliseid probleeme näevad tööandjad alaealiste noorte palkamisel. Arutelu juures on välja pakutud ka ettepanekud, kuidas mõningaid probleemkohti lahendada ja seda nii tööandjate, kui ka noorte vaatest.

6.1. Alaealiste töötamine mitteametlikult ja kõrge VÕS-lepingute osakaal (ehk võlaõigusseaduse kohaldusallas lepinguid)

13-17-aastaste alaealiste töötamine on aasta-aastalt kasvanud. Tuginedes TÖR-andmetele võib öelda, et kui aastal 2014 sisenes tööturule ca 15% 13-17-aastastest noortest, siis aastal 2018 ca veerand. Siinkohal võib kasv olla tingitud nii üleüldiselt paranenud tööhõive näitajatest ja madalast töötusest, kui ka 2017. aastal jõustunud TLS muudatustest, millega mõnevõrra leevendati alaealiste töötamisega seotud regulatsiooni ning protsessi alaealise palkamiseks.

Koolinoorte seas läbi viidud ankeetküsitlus näitas, et 69% vastanud noortest (vanuses 13-18) oli kunagi saanud või sai ankeedile vastamise hetkel töötamise eest töötasu. Ligikaudu kolmandiku ankeetküsitluses osalenud noore või nende vanematega polnud sõlmitud lepingut (siinkohal on silmas peetud igat võimalikku töösuhet – nii VÕS-lepinguga kui ka töölepinguga - mille puhul noor on töötasu saanud). See näitab, et sageli saavad noored esimese töökogemuse nii-öelda mitteametlikult töötades ja tehes seda kas perekonnaliikmete või tuttavate juures. Nii võib eeldada, et töötavaid alaealisi on tunduvalt rohkem kui jõuab registriandmetesse.

Ühest küljest on probleemkoht see, et noored töötavad sageli mitteametlikult, omamata seega kaitset töökeskkonna ohutegurite eest ja ka laiemalt puudub noorel sel juhul ligipääs neile ette nähtud õigustele, millega kaasnevad ka vanusest tulenevad piirangud mille eesmärk on tagada noorte heaolu.

Teisalt on probleemiks ka laialdane VÕS-lepingute kasutamine. TÖR-andmete analüüsist selgus, et nooremas (13-15) vanuserühmas, olid 18% sõlmitavatest lepingutest VÕS lepingud ning vanemas vanuserühmas (16-17) oli VÕS lepingute osakaal 40%. VÕS-lepingu puhul on eeldus, et käsundi täitja on oma valdkonna professionaal, kes osutab teenust ja täidab lepingut isiklikult ehk on sisuliselt nagu ettevõtja. Võrdluseks võib öelda, et kõigi Eesti elanike hulgas (alates 16-eluaastast) moodustavad VÕS-lepinguga töötamised keskmiselt 7%.⁴⁰

Ka Tööinspektsiooni praktika näitab, et sageli on lastega sõlmitud võlaõiguslik leping, kuid lepingu olemuse lähemal uurimisel selgub, et tegemist on klassikalise töölepingulise suhtega, kuna alaealine allub üheselt mõistetavalt ta tööle lubanud täiskasvanu juhtimisele ja kontrollile. Selline tööandja-alluva suhe on ka mõistetav, kuna noorel inimesel ei ole üldjuhul varasemat töökogemust ning noorel puuduvad konkreetse ülesande tegemiseks vajalikud teadmised ja oskused. Kuivõrd VÕS-lepingu puhul ei ole töötajale tagatud piisav kaitse töökeskkonna ohutegurite eest, samuti ei ole määratletud puhkeaega, on see noorte sihtrühma suuremat kaitset arvestades probleemkoht.

⁴⁰ 2018. aasta EMTA andmed

Hiljutine Maksu- ja Tolliameti tellimisel läbiviidud maksutahte uuring näitas samuti, et kõige nooremal sihtrühmal ehk 15–24aastastel on jätkuvalt teistest sihtrühmadest nii madalamad teadmised Eesti maksusüsteemi kohta kui ka suurem valmisolek n-ö „mustalt“ töötada.⁴¹

Tööandjate intervjuust selgus, et üks oluline põhjus VÕS-lepingute sõlmimiseks töölepingu asemel on paindlikkus. Täpsemalt kuna noored ei oska sageli esmakordselt tööle tulles hinnata oma võimeid, on nendega suurem tõenäosus, et nad muudavad oma meelt töökoormuse osas pärast esimest tööl veedetud nädalat. Samuti võib mõningal juhul tööspetsiifikast tuleneda, et tööandja ei oska määrata töökoormust. Näiteks põllumajanduse valdkonnas noortele tööd pakkuv tööandja tõi välja, et saagi valmimine sõltub ilmastikust, mistõttu ei oska nad alati ette prognoosida töökoormust.

Ka Tööinspektsiooni esindajad nimetasid sagedast VÕS-lepingute kasutamist töölepingute asemel, kuna see võimaldab olla paindlik ning teisalt on tööandjal nii vähem vastustust.

Kui laps on saanud töötasu või muud maksustatavat tulu, tuleb lapsevanema tuludeklaratsioonis lapse tulu ära näidata ning lapsevanema täiendav maksuvaba tulu väheneb lapse tulu võrra. Selline põhimõte võib soosida alaealiste palkamist mitteametlikult. Näiteks kui lapsevanemal on 2 last, lapsevanema aastasissetulek on 10 000 eurot, laps teenis aastas tulu 1 000 eurot ning kahe lapse pealt makstavat maksuvaba tulu on ette nähtud 1 848 eurot, siis vähendatakse lapsevanema maksuvaba tulu noorema lapse teenitud tulu võrra ehk maksuvaba tulu laste eest saab olema 848 eurot. See tähendab, et tagastatav tulu lapsevanemale saab olema 200 eurot väiksem, kui juhul, kui lapse teenitud tulu ei läheks arvesse pere sissetulekuna. Alaealise sissetuleku arvestamine pere sissetulekuna läheb vastuollu mõningate teiste meetmetega, mille puhul ei nähta alaealise töötasu osana peresissetulekust. Näiteks toimetulekutoetuse puhul ei arvestata alaealise töötasu sissetulekuna.

Eelnevast tulenevalt saab järeldada, et probleemiks noorte puhul on nii mitteametlik töötamine, kui ka laialdane VÕS-lepingute kasutamine, mistõttu jäävad alaealised ilma paljudest töölepinguga kaasnevatest õigustest ja kaitsest.

Olukorra leevendamiseks on ettepanekud järgmised:

- Viia TLS-i sisse muudatused, millega tööandjal ja töötajal oleks võimalus kokku leppida tööajast ajavahemikuna ehk võimalus sõlmida miinimum-maksimum töötundidega tööleping.
- Kuna VÕS lepingute sõlmimine on alaealistega sagedane ning teisalt on Tööinspektsiooni (edaspidi TI) hinnangul enamasti tegu siiski töölepingulise suhtega, tuleks kaaluda järelevalve mahtude suurendamist alaealistega sõlmitud lepingute üle, et TI saaks sõlmitud VÕS lepingud vajadusel töölepinguks ümber kvalifitseerida.
- Alaealise töötamise toetus on tööandjate seas populaarne toetus ning seda saab taotleda, kui alaealine on tööle võetud ametlikult. Toetust kaasrahastatakse Euroopa Sotsiaalfondist. Soovitame analüüsida toetuse maksmise jätkamist (sh meetme tühikulu) ka tulevikus (pärast 2021 aastat), sealhulgas kaaluda sihtgrupi laiendamist (ka 17-aastastele koolis käivatele noortele), maksmist vaid töölepinguga töötavatele noortele ning taotlemise ja maksmise protsessi lihtsustamist.
- Fookusgrupiintervjuust noortega selgus, et noored ei tea sageli millise lepingu alusel ta töötab. Noore jaoks tundub piisav sageli see, et sõlmitakse leping, kuid nad ei tea sageli millise

⁴¹ Eesti Uuringukeskus (2019). Eesti elanike maksutahte uuring
https://www.emta.ee/sites/default/files/kontaktid-ja-ametist/uudised-pressiinfo/pressimaterjalid/maksutahte_uuring_aruanne_2019.pdf

lepinguga millised õigused kaasnevad. Seetõttu tuleks nii karjääriõppes kui ka üldiselt karjääriteenuste puhul käsitleda põhjalikumalt tööõigust ja sellega seonduvaid aspekte.

- Praegusel juhul ei pakuta karjääriõpet kõikides Eesti koolides. EHIS-e andmetele tuginedes on karjääriõpe valikkursusena vähem kui kolmandikus üldhariduskoolis. Seetõttu soovitame karjääriõppe süsteemset levitamist rohkemates koolides ning muuta karjääriõppe õppekavad ühtlasemaks. Samuti soovitame ressursi puudumise korral teha koolidel järjest enam koostööd Töötukassaga, et tõsta koolinoorte seas teadlikust Töötukassa karjääriteenustest ja võimalusest saada osa Töötukassa töötubadest (koolides ja Noortekeskustes) ja karjäärimessidel.
- Kuna lapse töötasusse ei peaks suhtuma kui pere sissetulekuse, soovitame kaaluda muudatust, millega lapse tulu ei arvestataks lapsevanema maksuvabast tulust maha.

6.2. Noorte töö leidmine sõltub tutvustest ja elukohast

Ankeetküsitluse tulemused näitasid, et 79% vastanud koolinoortest oli vähemalt ühe oma töökohtadest leidnud pere või tuttavate kaudu. Seda kinnitasid ka noored fookusgrupi intervjuul ning ka mitmed tööandjad, kes eelistasidki palgata oma töötajate lapsi. Samas 38% neist noortest, kes polnud kunagi töötanud, olid küll otsinud tööd, kuid ei olnud leidnud sobivat kohta.

Samuti selgus TÖR-andmete analüüsist, et Pärnu maakonnas oli aasta jooksul töötanud noorte osakaal teiste maakondade võrdluses suurim ning kõige vähem töötavad Ida-Virumaa koolinoored. Selline tulemus pole üllatuslik, kuna see peegeldab maakonna üldist madalat tööhõive määra ning tööpuudust. Ka koolinoorte ankeetküsitlus näitas, et kõige vähem oli töötamise eest töötasu saanud Kirde-Eestis.

Kuna noored saavad tööd peamiselt tutvustuste kaudu, süvendab see sotsiaalset tõrjutust ning jätab kehvemasse seisu need noored, kellel pole vastavaid tutvusi. Samuti sõltuvad alaealiste võimalused tööd leida sellest, millises maakonnas nad elavad ja milline on seal tööturu olukord. Probleemiks on ka mittekoolikohuslike ja mitteõppivate noorte eemalolek tööturult.

Olukorra leevendamiseks on ettepanekud järgmised:

- Fookuse alla tuleks võtta Kirde-Eesti noored ning pakkuda neile rohkem õpilasmalevaid, kus saadakse töökogemust ja jagatakse teadmisi tööturule sisenemiseks.
- Noortele tuleks tutvustada rohkem ka võimalusi Töötukassa kaudu töö otsimiseks. Töötukassa kaudu oli koolinoorte küsitlusele vastanutest tööd saanud ca 1% noori (osakaal nendest, kes vastanutest üldse töötanud oli). Kuna Töötukassa on viimastel aastatel üha rohkem hakanud rõhku pöörama karjäärinõustamise teenusele, sealhulgas ka alaealistele, oleks see hea platvorm, mille kaudu noored võiksid leida enda esimese töökoha.
- Pakkuda Ida-Virumaa (kooli)noorele rohkemaid võimalusi praktiliseks tutvumiseks ettevõtete ja töövõimalustega (töövaatluses) erinevates ettevõtetes, mis tõstaks noorte teadlikust töövõimalust piirkonnas ning samas aitaks suurendada sotsiaalseid kontakte läbi mille suvel või peale kooli lõpetamist tööle asuda.
- Analüüsist selgus, et noored, kes ei õpi, väga sageli ka ei tööta. Eriti alaealiste noorte puhul on see suureks riskiks ja sotsiaalse tõrjutuse põhjuseks. Selleks, et alaealine noor (16-17) peale koolikohustuse täitmist või siis mitte-koolikohustuslikku ikka jõudmist ning samas mitte edasi õppimist ka tööle suunduks ja seal püsiks, tuleks Töötukassa poolt pakkuda noortele nii karjäärinõustamist kui ka noort võimestavat kootsinguprogrammi, mis aitab noorel leida enda huvid ja võimed ning liikuda tööturule ja seal ka püsima jääda.

6.3. Alaealistega juhtub palju tööõnnetusi, kuna ei osata piisavalt hinnata riske

Alaealiste üha hoogustuv sisenemine tööturule on kaasa toonud ka registreeritud tööõnnetuste arvu suurenemise. Samas kajastub tööõnnetuste arvu suurenemises ilmselt ka tööandjate kui ka töötajate teadlikkus tööõnnetuste raporteerimise olulisusest.

Noored tõid ka fookusgrupiintervjuudes välja, et kui töötatakse töökeskkonnas, kus võib tööst tulenevalt olla suuremaid ohutegureid, millega noor ei oska arvestada, tuleks tööandjal leida rohkem aega, et töökeskkonda tutvustada.

Ka Tööinspeksiooni esindajad tõdesid, et tööandjad ei oska sageli hinnata kõiki töökeskkonna riske alaealise palkamisel.

Olukorra leevendamiseks on ettepanekud järgmised:

- Otstarbekas on lahenduste leidmiseks olemasolevaid süsteeme edasi arendada. Seetõttu on lahendused mõistlik välja töötada tööelu infosüsteemi juurde kuuluvasse töökeskkonna iseteenindusse, mille abil hakkab Tööinspeksioon oma ülesandeid lähitulevikus täitma. Uude töökeskkonna iseteenindusse on seetõttu 2021. aastaks kavas arendada riskianalüüsi töövahend, mille abil saab ettevõtte teadlikuks ja hinnata oma töökeskkonna ohtusid. Süsteem pakub ettevõttele võimalikke lahendusi ja talle moodustub tegevuskava töökeskkonna parandamiseks. Riskianalüüsi töövahendisse lisatakse eraldiseisvalt alaealistega seotud töökeskkonna ohud, millega alaealist palkav tööandja peab arvestama. Seega saaks tööandja edaspidi alaealistega seotud töökeskkonna ohud kaardistada riskianalüüsi töövahendi abi.

6.4. Protsess alaealise palkamiseks on piiratud või liialt aeganõudev

Praegusel juhul peavad tööandjad kümme tööpäeva enne 7–14-aastase tööle asumist tegema töötamise registrisse kande, kus märkuste lahtrisse on sisestatud alaealise seadusliku esindaja nõusolek, alaealise töötingimused (töö tegemise koht ja töökohustused) ja andmed koolikohustuslikkuse kohta. Kui pärast kümne tööpäeva möödumist pole inspektor ühendust võtnud ega keelduvat otsust teatavaks teinud, saab eeldada, et inspektor on nõusoleku andnud ja lapse võib tööle lubada. See erineb oluliselt täiskasvanu või juba 15-aastaseks saanud töötajast, kelle võib registrisse kanda ka tööle asumise päeval. Tööandjad ja ka õpilasmalevad on seda nõuet kritiseerinud, kuna see teeb palkamisprotsessi keerulisemaks, aeganõudvamaks ja teisalt kui noor muudab meelt, võib uue noore leidmise tõttu aeg veelgi pikeneda.

Ka noored tõid intervjuudes esile, et protsessi ajakulukust ja keerukust tuuakse mõningal juhul põhjuseks, miks mitte noort palgata.

Praegusel juhul võib 7–12-aastasne alaealine teha kergelt tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal ning vanemad lapsed võivad teha kergelt tööd, mis ei nõua suurt kehalist või vaimset pingutust. Direktiiv lubab alates 7-elu-aastast lapsi lühiajaliselt võtta tööle pere-ettevõttes ka teistes valdkondades kui kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevus, samas piirangud, et töö ei tohi töötajale ohtlik või kahjustav olla, jäävad kehtima. Samas seda direktiivis loodud erandit pole enamus Euroopa Liidu liikmesriike oma tööõiguses kohaldanud. Samuti ei poolda sellise erandi tegemist MTÜ Eesti Pereettevõtjate Liit.

Seega on protsess alaealise tööle võtmiseks liialt aeganõudev ning antud juhul ka rangem direktiivi seatud piirangutest.

Olukorra leevendamiseks on ettepanekud järgmised:

- Direktiiv nõuab alla 12-aastaste puhul tööinspektori nõusolekut, mistõttu võiks kaaluda, et vaid 7-12-aastaste noortega töölepingu sõlmimiseks peaks tegevuskoha-järgselt tööinspektorilt 10 tööpäeva enne tööleasumist nõusolekut küsima. See vähendaks tööinspektorite töökoormust (just suveperioodidel), mistõttu võiks ooteperioodi 10 tööpäeva lüheneda 7-12-aastaste noorte puhul.

Ka 2017. aasta TLS muudatuste puhul, millega leevendati alaealiste töötamisele kehtinud nõudeid, tehti sotsiaalministeeriumi poolt vastav ettepanek. Siis ei nõustunud selle ettepanekuga Tööinspeksioon ja Lastekaitse Liit põhjusel „*Täna kehtiv nõusoleku taotluste mehhanism aitab ära hoida võimalust, et alla 15-aastane laps võetakse tööle tema tervist kahjustavasse töökeskkonda või talle antakse ülesandeid, mis tema vanust, elukogemust ning füüsilist ja vaimset arengut arvestades ei ole kohased. Ei saa loota ainult lapsevanema või ka tööandja kõrgele teadlikkusele, vaid peab lähtuma reaalsest olukorrast Eesti töökeskkonna osas.*“ Eelnevalt oleme aga teinud ka ettepaneku, et alaealiste puhul võiks Tööinspeksioonil olla õigus kontrollida ka VÕS-lepinguga töötavate noorte töötingimusi. Kuna alaealiste puhul on VÕS-lepingute väärkasutamine probleemiks, siis sellise õiguse andmine Tööinspeksioonile võiks aidata veelgi enam ära hoida noorte ekspluateerimist sektorites, kus on kahjustav töökeskkond.

- Tööelu infosüsteemi arendamisega peaks protsess alaealise töölevõtmiseks muutuma automaatsemaks ja kiiremaks.
- Tööinspeksiooni ressursi suurendamisel ja tööelu infosüsteemi vastavate arengute puhul on võimalik teha suuremas mahus sihtkontrolle noorte töötingimuste üle järelevalve suurendamiseks.

6.5. Tööandjate negatiivsed hoiakud

Nii ankeetküsitlused kui ka fookusgrupi intervjuud (noorte ja tööandjatega) kinnitasid, et noored soovivad enne täiskasvanu ikka jõudmist käia tööl. 87% ankeetküsitlusele vastanutest leidis, et enne täiskasvanuks saamist kooli kõrvalt tööl käimine on oluline. Kõige suurem osa noortest pidas töötamist vajalikuks selleks, et saada töökogemus 93% ja 91% pidas seda oluliseks selleks, et saavutada suurem iseseisvus. Ka intervjuus noortega tõid intervjuueeritavad lisaks välja, et alaealisena töötamine annab hea arusaama raha väärtusest ning võib mõjuda motiveerivalt koolis paremate tulemuste saavutamiseks.

Teisalt selgus intervjuudest (noortega, tööandjatega ja ka Tööinspeksiooni esindajatega), et tööandjad näevad sageli alaealisele töö pakkumist kui suurt heategu noorele ning teisalt suhtuvad noortesse kui odavasse tööjõudu. Kuivõrd alaealise palkamist nähakse mõningal juhul heateona, on tööandjad sageli väga kriitilised, kui noor ei käitu vastavalt talle seatud ootustele või ei nõustu kõikide töödega (mille osas pole ka kokku lepitud).

Fookusgrupi intervjuust tööandjatega selgus, et tööandjate kogemused alaealiste töötamise osas sõltuvad eelkõige nende endi eesmärgist ja motivatsioonist. Tööandjad, kelle eesmärk alaealiste palkamisel on anda noortele võimalus saada töökogemust ning tutvustada oma valdkonda, ei olnud noorte suhtes kriitilised. Samuti nägid mitmed tööandjad võimalust kasvatada oma sektori tulevaseid töötajaid ning seetõttu hoiti ka hiljem noorega kontakti. Selliselt meelestatud tööandjad võtsid ka rohkem aega, et noori nõustada ja toetada tööle asumisel, mistõttu oli neil vähem probleeme noorte tööle võtmisega.

Kuna suurem enamus praegu täiskasvanueas ning tööandja rollis olevaid inimesi on üles kasvanud ajal, mil noorte töötamine ei olnud niivõrd reguleeritud ning mõningal juhul nõuti alaealistelt töö tegemist ka tervistkahjustavatel aladel, on tööandjate ootused sageli tänapäeva noortele sarnased.

Olukorra leevendamiseks on ettepanekud järgmised:

- Tööandjate hoiakute muutmine koolituste kaudu, kus tutvustatakse tööandjatele TLS-i reegleid alaealiste palkamiseks ja teavituskampania kaudu, aitamaks neil mõista, et alaealiste tööle võtmisel on võimalus tutvustada oma tööspetsiifikat ning leida töötajaid ka tulevikuks.

Lisad

6.6. Lisa 1: Fookusrühma intervjuukava noortega

Meil on väga hea meel, et saite täna tulla meiega siia vestlema. Oleme kaardistamas muresid ja ka positiivseid kogemusi, mis on seotud koolinoorte töökogemuse ja –harjumuse saamisega. Me tahaksime kuulda, millised on teie ja teie tutvusringkonna kogemused näiteks koolivaheajal või võib olla ka kooli kõrvalt töötamisega. Õigeid ja valesid vastuseid meie küsimustele ei ole, meid huvitab just see, mida teie arvate ja olete kogenud, nii et võite vabalt arvamust avaldada ja öelda kõike, mis teile meelde tuleb ja oluline tundub. Võite ka üksteise juttu täiendada ja küsida üksteise käest küsimusi. Täna kui räägime noortest, mis on laiem mõiste, siis peame eelkõige silmas kooliealisi noori, kes ei saa veel töötada nii nagu täisealised. Paneme laua peale diktofoni, et meie vestlust salvestada, et meile kõik see, mis te räägite meelde jääks. Aga kõik jääb ainult meie vahele ja kellelegi edasi me seda ei räägi. Meie teid ei tunne, nii et võiksime alustada tutvumisringist ja lisaks nimele võib kohe öelda oma vanuse ning ka seda, kas omate mingit töökogemust.

1. Mida te arvate koolinoorte töötamisest?
2. Mis võiks olla (kooli)noorte töötamise eesmärk?
Miks võiksid/peaksid noored töötad/ma?
3. Mis vanuses võiksid noored saada esimese töökogemuse? Miks?
4. Millist tööd noored võiksid ennekõike teha? Mis noortele esimeseks kogemuseks eriti sobiks?
Miks?
5. Kas on mingid tööd, mida noored ei peaks tegema enne täisikka jõudmist? Millised, miks?

Kui mõtlete endale või siis oma sõpradele, siis...

6. Kuidas suhtuvad noored (alaealised) töökogemuste saamisesse?
7. Kas sina või su sõbrad, kes on soovinud töötada (näiteks koolivaheajal), ka on leidnud sobiva töö? Mis on noortel töö leidmise/tööle saamise juures kõige keerulisem? Mis kõige lihtsam?
8. Millistest tööandjate poolsetest ponnistustest või takistustest olete kuulnud?
Kuidas/milliseid kanaleid pidi noored tavaliselt tööd leiavad?
9. Kus ja millist informatsiooni on noorte töötamise kohta ?
10. Kuidas teid on tööl koheldud? Kas olete kogenud midagi positiivset või negatiivset? (näiteks saanud piisavaid selgitusi; eksimuste mõistmist; ebavõrdset kohtlemist; nõudmisi, millest eelnevalt polnud kokku lepitud, jne)
11. Kui olete töötanud, siis kas teiega on sõlmitud leping? Kas teate ka mis tüüpi? Kes allkirjastas? Kas vanem ka? Kas arutasid enne vanema või kellegi teisega lepingu sisu? Kas tegite muudatusettepanekuid? Kas on pidanud Tööinspektsiooniga kooskõlastama?

Aitäh osalemast!

6.7. Lisa 2: Fookusrühma intervjuukava tööandjatega

Meil on väga hea meel, et saite täna tulla meiega vestlema. Oleme kaardistamas muresid ja ka positiivseid kogemusi, mis on seotud koolinoorte töökogemuse ja -harjumuse saamisega. Meie soov oleks, et võimalikult paljudel noortel, kellel on soov kas koolivaheajal või õppimise kõrvalt veidi töötada, oleksid loodud selleks piisavad tingimused (arvestades, et alaealiste peamine kohustus on õppida ja koolis käia). Tahaksime kuulda, millised on teie kui tööandja kogemused koolinoorte värbamisega. Täna kui räägime noortest, mis on laiem mõiste, siis peame eelkõige silmas kooliealisi noori, kes ei saa veel töötada nii nagu täisealised.

Kui lubate, siis salvestame meie vestluse, kuna saame nii paremini keskenduda arutelule.

1. Võiksim e alustada tutvumisringist - millise organisatsiooni esindaja olete, millised on teie kogemused/kokkupuude noorte värbamisega?
2. Millises vanuses noori olete palganud ja millisele tööle? Kas aasta läbi ja/või suve perioodil?
3. Milliste kanalite kaudu olete leidnud noored töötajad?
4. Mis vanuses võiksid noored saada Teie meelest oma esimese (ametliku) töökogemuse?
5. Kas ja miks peaksid ettevõtjad noori palkama?
6. Kas noorte palkamine on teie jaoks võimalus või koorem?
7. Kas ja milliseid kitsaskohti näete praegusel juhul alaealiste värbamise protsessi puhul? (millised on kogemused olnud Tööinspeksiooniga?)
8. Kas ja milliseid positiivseid kogemusi on Teil tööandjana olnud seoses alaealiste töötamisega Teie organisatsioonis?
9. Kas ja milliseid probleeme on Teil tööandjana olnud seoses alaealiste töötamisega Teie organisatsioonis? Mida positiivset/negatiivset tulenes noortest, riigi tugistruktuuridest (töötukassa vms), õiguslikust regulatsioonist jne?
10. Kui palju pöörate tähelepanu spetsiifiliselt alaealistega seotud riskide hindamisele, kas sellega on probleeme? Kas ja kui palju panustate juhendamisse ja väljaõppesse?
11. Kui mõtlete oma organisatsiooni kogemusele, siis mis motiveerib tänapäeva noori tööle?
12. Kas noorte tööle võtmise kohta on piisavalt informatsiooni?
13. Arvestades üha suurenevat töökäte puudust ja teisalt ka uuemaid töövorme, siis kuidas Teie meelest peaks koolinoori integreerima tööturule? Milliseid ohte ja võimalusi te selles näete?

6.8. Lisa 3: Eestikeelne ankeetküsitlus koolinoortele

Küsitlusankeet koolinoortele (7.-12. klass)

Aitäh, et tunned huvi koolinoorte töötamist puudutava küsitluse vastu!

Noori kaasatakse küsitluse selleks, et teada saada, kas ja milliseid kogemusi on koolinoortel töötamisega ning mida arvavad koolinoored üldiselt töökogemuse saamisest kooli kõrvalt. Küsitluse viib läbi Sotsiaalministeerium.

Tegu on anonüümse küsitlusega, mis tähendab, et Sinu antud vastuseid ei seostata kuidagi Sinu isikuga. Küsitluses on kokku 15 küsimust ja nendele vastamine võtab aega 5-10 minutit.

Kõigil küsitlusele vastanutel on võimalus osaleda juhtmevaba kõlari loosimises! Sellest, kuidas loosimisel osaleda, saad lugeda küsitluse lõpus.

1. **Kas sa oled poiss või tüdruk?**

- a. Tüdruk
- b. Poiss

2. **Kui vana sa oled? (rippmenüü)**

- alla 13-aastane
- 13-aastane
- 14-aastane
- 15-aastane
- 16-aastane
- 17-aastane
- 18-aastane või vanem

3. **Millises maakonnas sa elad? (rippmenüü)**

- Harjumaal (Tallinn ja ülejäänud Harjumaa)
- Tartumaal (Tartu ja ülejäänud Tartumaa)
- Ida-Virumaal (Jõhvi ja ülejäänud Ida-Virumaa)
- Pärnumaal (Pärnu ja ülejäänud Pärnumaa)
- Lääne-Virumaal (Rakvere ja ülejäänud Lääne-Virumaa)
- Viljandimaal (Viljandi ja ülejäänud Viljandimaa)
- Raplamaal (Rapla ja ülejäänud Raplamaa)
- Võrumaal (Võru ja ülejäänud Võrumaa)
- Saaremaal (Kuressaare ja ülejäänud Saaremaa)
- Jõgevamaal (Jõgeva ja ülejäänud Jõgevamaa)
- Järvamaal (Paide ja ülejäänud Järvamaa)
- Valgamaal (Valga ja ülejäänud Valgamaa)
- Põlvamaal (Põlva ja ülejäänud Põlvamaa)
- Läänemaal (Haapsalu ja ülejäänud Läänemaa)
- Hiiumaal (Kärdla ja ülejäänud Hiiumaa)
- Ei oska öelda

4. **Kus Sa õpid? (rippmenüü)**

- Põhikoolis (7, 8 või 9. klass)
- Keskoolis või gümnaasiumis
- Kutsekoolis

5. **Kas sa oled kunagi saanud või saad praegu töötamise eest töötasu?**

- Jah -> 6

Ei -> 11

6. **Kui vanalt sa esimest korda töötasu eest töötasid?**

7-aastaselt või nooremana
8-12-aastaselt
13-14-aastaselt
15-16-aastaselt
17-aastaselt või vanemana

7. **Kus või kellena Sa töötasid või töötad?** *Kui oled erinevatel kohtadel töötanud, on Sul võimalik valida ka mitu vastusvarianti. Kui mõni tegevus sobiks mitmesse kategooriasse, vali nendest üks.*

majutusettevõttes (nt hotellis, hostelis)
põllul, metsas või talus (nt korjasin marju, hoolitsesin loomade eest, tegin heina, rohisin vms)
spordiüritusel (nt võistlused, kohtunik, vms)
kohvikus, restoranis
poes, kioskis, turul, bensiinijaamas
kullerina
lehepoisi- või lehetüdrukuna
laos
teatris, kinos, kontserdil või meelelahutusüritusel
lapsehoidjana
ehitusel
heakorratöödel (lehtede riisumine, koristamine, muru niitmine vms)
reklaamis, filmis
tervishoiuasutuses
IT alal
õpilasfirmas
ajakirjanikuna
fotograafina
pangas

Mõni muu vastus, palun täpsusta:

8. **Kas oled osalenud õpilasmalevas või töölaagris?**

Jah
Ei

9. **Kuidas sa oma varasema või praeguse töökoha leidsid?** *Palun nimeta kõik sobivad vastusevariandid*

Pere, sugulaste, tuttavate või sõprade kaudu
Töökuulutuste kaudu
Enda üles pandud CV või tööotsimiskuulutuse kaudu
Pöördusin ise otse tööandja poole
Otsisin tööd Töötukassa kaudu
Otsisin tööd töövahendusfirma (näiteks GoWorkabit, tööamps) kaudu
Alustasin ise ettevõtlust (nt õpilasfirma)
Mulle pakuti tööd, ise ei otsinudki
Haridus- või koolitusasutuse või huvialaringi kaudu
Mõni muu vastus, palun täpsusta:

10. **Kui Sa oled töötasu eest töötanud, siis kas Sinuga või Sinu vanematega on sõlmitud ka leping?** *Lepingu all peame silmas kirjalikku, Sinu või Su vanemate allkirjastatud kokkulepet.*

Jah, alati

Jah, mõnikord

Ei

Ei oska öelda

11. **Kui Sa pole kunagi töötanud, siis mis on peamine põhjus?** *(võib valida mitu varianti)*

Ma ei ole tahtnud töötada

Mul pole aega

Olen otsinud tööd (nt koolivaheajal), kuid pole sobilikku leidnud

Olen otsinud tööd (nt koolivaheajal), kuid mind pole võetud tööle.

Mu vanemad ei luba töötada

Ma ei saa tervise tõttu töötada

Ei oska öelda

Mõni muu vastus, palun täpsusta: _____

12. **Kas Sinu meelest on oluline, et noor juba enne täiskasvanuks saamist kooli kõrvalt (nt suvevaheajal) töökogemuse saaks?**

Jah -> 13

Ei -> 14

Ei oska öelda -> 14

13. **Miks on Sinu meelest juba enne täiskasvanuks saamist tööl käimine oluline?** Palun hinda allpool esitatud väiteid ja vali iga väite kohta üks vastus

	Ei ole üldse oluline	Pigem ei ole oluline	Nii ja naa	Pigem on oluline	On väga oluline	Ei oska öelda
Et saada töökogemust	1	2	3	4	5	99
Et tekiks tööharjumus	1	2	3	4	5	99
Et teenida raha	1	2	3	4	5	99
Et olla rohkem seseisev	1	2	3	4	5	99
Et oleks tegevust	1	2	3	4	5	99
Et omandada uusi teadmisi						
Et toetada rahaliselt perekonda	1	2	3	4	5	99

Mõni muu põhjus, palun täpsusta:

14. **Kuivõrd nõustud järgmiste väidetega alla 18-aastaste noorte töötamise osas:**

	Ei nõustu üldse	Pigem ei nõustu	Nii ja naa	Pigem nõustun	Nõustun täielikult	Ei oska öelda
Töökogemuseta koolinoori ei soovita palgata	1	2	3	4	5	99
Tööandjate meelest ei saa koolinoori usaldada	1	2	3	4	5	99
Tööandjate meelest on koolinoorte tööle võtmine keeruline	1	2	3	4	5	99
Koolinoored üldiselt soovivad tööd teha	1	2	3	4	5	99
Noored üldiselt ei taha oma vaba aega töötamisele kulutada	1	2	3	4	5	99
Koolinoortel on raske sobilikku tööd leida	1	2	3	4	5	99
Koolinoortele on vähe tööpakkumisi	1	2	3	4	5	99
Tööandjad kasutavad koolinoori ära	1	2	3	4	5	99
Tööandjate meelest on koolinoored „lumehelbekesed“	1	2	3	4	5	99
Koolinoored ei tea oma õiguste kohta tööturul	1	2	3	4	5	99

15. Kui Sul oleks võimalik kas koolivaheajal või kooli kõrvalt veidi töötada, siis kellena või kus sa tahaksid töötada?

majutustevõttes (nt hotellis, hostelis)

põllul, metsas või talus

spordiüritusel (nt võistlused, kohtunik, vms)

kohvikus, restoranis

poes, kioskis, turul, bensiinijaamas

kullerina

lehepoisi- või lehetüdrukuna

laos

teatris, kinos, kontserdil või meelelahutusüritusel

lapsehoidjana

ehitusel

heakorratöödel (lehtede riisumine, koristamine, muru niitmine vms)

reklaamis, filmis

tervishoiuasutuses

IT alal

õpilasfirmas

ajakirjanikuna

fotograafina
pangas
õpilasmalevas või töölaagris
Ma ei taha töötada
Ma pole sellele kunagi mõelnud
Mul pole eelistusi, sooviksin vaid töökogemust saada
Mõni muu vastus, palun täpsusta:

**Kui Sul on kommentaare või ettepanekuid noorte töötamise kohta, siis kirjuta need
palun siia**

Suur tänu, et leidsid aega küsitlusele vastata!

**Kui soovid osaleda juhtmevaba (bluetooth) kõlari loosimisel, palun sisesta siia oma e-
maili aadress:**

6.9. Lisa 4: Venekeelne ankeetküsitlus koolinoortele

Анкета-опросник для школьников (7–12 класс)

Благодарим тебя за участие в опросе о трудовом опыте школьников!

Мы приглашаем подростков поучаствовать в опросе, чтобы узнать, каким опытом обладают школьники и что они думают о приобретении опыта работы в свободное от учебы время. Опрос проводит Министерство социальных дел.

Опрос анонимен. Это означает, что твои ответы не могут быть связаны с твоей личностью. Анкета содержит 15 вопросов, ее заполнение займет 5-10 минут.

Все участники опроса смогут поучаствовать в розыгрыше беспроводной колонки! Способ участия в розыгрыше указан в конце анкеты.

1. Ты мальчик или девочка?

- a. Девочка
- b. Мальчик

2. Сколько тебе лет?

- меньше 13
- 13 лет
- 14 лет
- 15 лет
- 16 лет
- 17 лет
- 18 лет или больше

3. В каком уезде ты живешь?

- Харьюский уезд (включая Таллинн)
 - Тартуский уезд (включая Тарту)
 - Ида-Вирусский уезд (включая Йыхви)
 - Пярнуский уезд (включая Пярну)
 - Ляэне-Вирусский уезд (включая Раквере)
 - Вильяндиский уезд (включая Вильянди)
 - Раплаский уезд (включая Рапла)
 - Вырусский уезд (включая Выру)
 - Саареский уезд (включая Курессааре)
 - Йыгеваский уезд (включая Йыгева)
 - Ярваский уезд (включая Пайде)
 - Валгаский уезд (включая Валга)
 - Пылваский уезд (включая Пылва)
 - Ляэнеский уезд (включая Хаапсалу)
 - Хийуский уезд (включая Кярдла)
- Затрудняюсь ответить

4. Где ты учишься?

- В основной школе (7, 8 и 9 класс)
- В средней школе или гимназии
- В профессиональном училище

5. **Получал/-а или получаешь ли ты вознаграждение за труд?**

Да -> 6

Нет -> 11

6. **В каком возрасте ты впервые работал/-а за деньги?**

7 лет и младше

8-12 лет

13-14 лет

15-16 лет

17 лет и старше

7. **Где или кем ты работал/-а или работаешь?** Если ты работал/-а в разных местах, то можешь выбрать несколько вариантов ответа. Если какая-то работа подходит под несколько категорий, выбери одну из них.

на предприятии размещения (например, в гостинице, хостеле)

в поле, лесу или на хуторе (собирал/-а ягоды, ухаживал/-а за животными, заготавливал/-а сено, полел/-а грядки и пр.)

на спортивном мероприятии (например, на соревнованиях, судьей и пр.)

в кафе, ресторане

в магазине, киоске, на рынке, на бензозаправке

курьером

почтальоном

на складе

в театре, кино, на концерте или увеселительном мероприятии

сидел/-а с детьми

на стройке

на работах по благоустройству (уборка листьев, уборка территории, покос травы и пр.)

в рекламе, кино

в медицинском учреждении

в сфере ИТ

в ученической фирме

журналистом

фотографом

в банке

Другой ответ, пожалуйста, уточни:

8. **Бывал/-а ли ты когда-нибудь в ученическом отряде или трудовом лагере**

Да

Нет

9. **Как ты нашел/-ла свою прежнюю или нынешнюю работу?** Пожалуйста, укажи все подходящие варианты ответов

Через семью, родственников, знакомых или друзей

По объявлению о работе

Через размещение CV или объявления о поиске работы

Обратился/-лась к работодателю самостоятельно

Искал/-а работу через Кассу по безработице

Искал/-а работу через посредническую фирму (например, GoWorkabit, Tööamps)

Занялся/-ась предпринимательством (например, через ученическую фирму)

Мне предложили работу, я сам/-а не искал/-а
 Через образовательное учреждение или кружок по интересам
 Другой ответ, пожалуйста, уточни:

10. Если ты работал/-а за вознаграждение, заключался ли договор с тобой или твоими родителями? Под договором мы имеем в виду письменное соглашение, подписанное тобой или твоими родителями.

- Да, всегда
- Да, иногда
- Нет
- Затрудняюсь ответить

11. Если ты никогда не работал/-а, то по какой причине? (можно выбрать несколько вариантов)

- Мне не хотелось работать
- У меня нет времени
- Я искал/-а работу (например, на каникулах), но не нашел/-ла подходящего места
- Я искал/-а работу (например, на каникулах), но меня не взяли
- Родители не разрешают работать
- Я не могу работать по состоянию здоровья
- Затрудняюсь ответить
- Другой ответ, пожалуйста, уточни: _____

12. Считаешь ли ты важным получение подростками опыта работы в свободное от учебы время (например, на летних каникулах) еще до совершеннолетия?

- Да -> 13
- Нет -> 14
- Затрудняюсь ответить -> 14

13. Почему для тебя важно, чтобы первые попытки поработать приобретали еще до совершеннолетия? Пожалуйста, оцени приведенные ниже утверждения и выбери один ответ на каждое утверждение

	Совсем не важно	Скорее не важно	Ни то, ни другое	Скорее важно	Очень важно	Затрудняюсь ответить
Чтобы получить опыт работы	1	2	3	4	5	99
Чтобы выработать привычку к труду	1	2	3	4	5	99
Чтобы заработать денег	1	2	3	4	5	99
Чтобы стать самостоятельной	1	2	3	4	5	99
Чтобы было, чем заняться	1	2	3	4	5	99
Чтобы получить новые знания						

Чтобы материально поддержать семью	1	2	3	4	5	99
------------------------------------	---	---	---	---	---	----

Другая причина, пожалуйста, уточни:

14. Насколько ты согласен/-а с утверждениями о трудоустройстве подростков младше 18 лет:

	Совершенно не согласен /-на	Скорее не согласен н/-на	Ни то, ни другое	Скорее согласен н/-на	Полностью согласен н/-на	Затрудняюсь ответить
Школьников без опыта не хотят брать на работу	1	2	3	4	5	99
Работодатели считают, что школьникам доверять нельзя	1	2	3	4	5	99
Работодатели считают, что оформлять школьников на работу сложно	1	2	3	4	5	99
В целом, школьники хотят работать	1	2	3	4	5	99
В целом, школьники не хотят тратить свободное время на работу	1	2	3	4	5	99
Школьникам трудно найти подходящую работу	1	2	3	4	5	99
Объявлений о приеме на работу школьников мало	1	2	3	4	5	99
Работодатели эксплуатируют школьников	1	2	3	4	5	99
Работодатели считают школьников неженками/белоручками	1	2	3	4	5	99

Школьники не знают своих прав на рынке труда	1	2	3	4	5	99
--	---	---	---	---	---	----

15. Если бы у тебя была возможность немного поработать на каникулах или в свободное от учебы время, то кем или где тебе хотелось бы работать?

- на предприятии размещения (например, в гостинице, хостеле)
- в поле, лесу или на хуторе
- на спортивном мероприятии (например, на соревнованиях, судьей и пр.)
- в кафе, ресторане
- в магазине, киоске, на рынке, на бензозаправке
- курьером
- почтальоном
- на складе
- в театре, кино, на концерте или увеселительном мероприятии
- сидел/-а с детьми
- на стройке
- на работах по благоустройству (уборка листьев, уборка территории, покос травы и пр.)
- в рекламе, кино
- в медицинском учреждении
- в сфере ИТ
- в ученической фирме
- журналистом
- фотографом
- в банке
- в ученическом отряде или трудовом лагере
- Я не хочу работать
- Никогда не думал/-а об этом
- Неважно, я просто хочу получить опыт работы
- Другой ответ, пожалуйста, уточни:

Если у тебя есть комментарии или предложения о трудоустройстве школьников, пожалуйста, впиши их сюда:

Искренне благодарим за то, что у ты нашел/-ла время заполнить наш опросник!

Если хочешь принять участие в розыгрыше беспроводной (bluetooth) колонки, пожалуйста, укажи свой адрес электронной почты: