



# **Endiste sõitlaste töölevärbamisega kaasnevate probleemide ja takistuste uuring Eesti ettevõtetes**

## **Raport**

Tellijä:

Töövõtja:

Referents OÜ

Uuringu läbiviinud eksperdid:

Tallinn, 2007

## Sisukord

Sissejuhatus .....	3
1. Üldandmed ankeetküsitluse valimist.....	5
1. Ettevõtete tööjõu vajaduse näitajad.....	5
2. Ettevõtetes pakutavad võimalused kohapealseks väljaõppeks.....	8
3. Ettevõtete kokkupuude endiste sõitlastega.....	10
4. Motivaatorid endiste sõitlaste tööle võtmiseks .....	12
5. Ettevõtete huvi projekti raames toimuvatest üritustest osavõtmise vastu .....	12
Kokkuvõte .....	15

## Sissejuhatus

Käesolev raport „Endiste sõltlaste töölevärbamisega kaasnevate probleemide ja takistuste uuring Eesti ettevõtetes” (edaspidi raport) kajastab Referents OÜ poolt 2006. aasta sügisel tellitud uuringu tulemusi. Uuring oli seotud Eesti Riikliku Arengukava meetme 1.3 „Võrdsed võimalused tööturul” raames teostatava projektiga „Endiste sõltlaste resotsialiseerimine ja ühiskonda tagasi integreerimine”. Sama aasta novembris-detsembris teostatud uuringu eesmärgiks oli välja selgitada tööandjate hulgas võimalikud barjäärid sõltlaste töölevärbamisel ning võimalused nende minimeerimiseks.

Raport annab ülevaate ettevõtete probleemidest ja võimalustest sõltlaste töölevärbamisel Eestis (v.a. Läänemaa, Saaremaa, Hiiumaa, Raplamaa ja Viljandimaa), et välja töötada meetmed endiste sõltlaste tööturule tulekut soodustava arengukeskkonna kujundamiseks. Sellest tulenevalt keskendus uuring järgmistele küsimustele:

- millise tööjõu järele on ettevõtetes puudus;
- milliseid võimalused on ettevõtetes töötajate väljaõppeks;
- milline on olnud ettevõtete kokkupuude endiste sõltlastega;
- mis motiveeriks ettevõtteid endisi sõltlasi tööle võtma;
- kui suur osa ettevõtetest oleks huvitatud projekti raames toimuvatest üritustest osa võtma.

Lähtuvalt ülalnimetatud uuringuküsimustest toob raport välja olulisemad uuringutulemused. Uuring kasutab kvantitatiivse sotsioloogia meetodit.

Eestis loetakse narkomaaniaks psüühilist või füüsilist sõltuvust, mis on tekkinud narkootiliste või psühhotroopsete ainete tarvitamise tagajärjel, narkomaaniks vastavalt siis aga nimetatud ainete tarvitajat, kellel esineb nendest ainetest psüühiline või füüsiline sõltuvus.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Narkootiliste ja psühhotroopsete ainete ning nende lähteainete seadus [<https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=1048493>]

Eestis puuduvad adekvaatsed andmed probleemsete narkomaanide rahvastikurühma suuruse kohta, kuid narkoprobleemide süvenemisest annavad märku 2003. aastal teostatud elanikkonnaküsitlus „Eesti 2003”.<sup>2</sup>

Eestis puudub jätkuvalt terviklik narkomaanide rehabilitatsioonisüsteem ja ülevaade, kui paljud uimastisõltuvusega isikud sooviksid osaleda rehabilitatsiooniprogrammides ning kui tõhusad on olnud senised rehabilitatsiooniprogrammid. Häid tulemusi takistab saavutamast rehabilitatsiooni lõpetavate narkomaanide resotsialiseerimisele ja ühiskonda integreerimisele suunatud süsteemi st ennekõike reintegratsiooniprogrammide vähesus (toimetulekuoskuste õpe, teadmised ja oskused tööturule sisenemiseks, tugikorter, toetatud töökohad jne).

Seni ei ole Eestis tööandjate seas läbi viidud uuringut endiste uimastisõltlaste tööturule tagasi toomise kohta.

Info kogumiseks kasutati ankeetküsitlust. Uurimaks Eestis tegutsevate ettevõtete suhtumist sõltlastesse ja kokkupuudet nendega, postitati ettevõtete juhtidele kakskeelsed ankeedid, kusjuures uuringu valim hõlmas ettevõtteid suurusega alates 6st töötajast. Andmed ettevõtete kohta saadi Kredidiinfo andmebaasist. Andmebaasi suuruseks kujunes 18 963 kontakti. Analüüsimeetod oli kvantitatiivne.

Uuringu teostas Anne-Liis Ruusaar (Peterson). Uuringuprojekti juhtis Ilona Laido.

---

<sup>2</sup> Narkomaania Eestis 2005 [[http://eusk.tai.ee/failid/Narkomaania2005\\_A5.pdf](http://eusk.tai.ee/failid/Narkomaania2005_A5.pdf)]

## 1. Üldandmed ankeetküsitluse valimist

Novembri ja detsembri kuu jooksul laekus kokku 304 ankeeti (vt lisa 1) sh 293 eesti keeles ning 11 vene keeles. Enamus vastajaid oli ettevõtetest suurusega kuni 10 töötajat (58%). Kõige vähem oli aga vastajaid ettevõtetest 301-1000 töötajat (1%). 96% ettevõtetel märkisid töökeeleks eesti keele, 36% vene keele, 17% inglise keele ning 5% soome keele. Ära märgitud oli ka saksa ja norra keel (vastavalt 2% ja 1%).

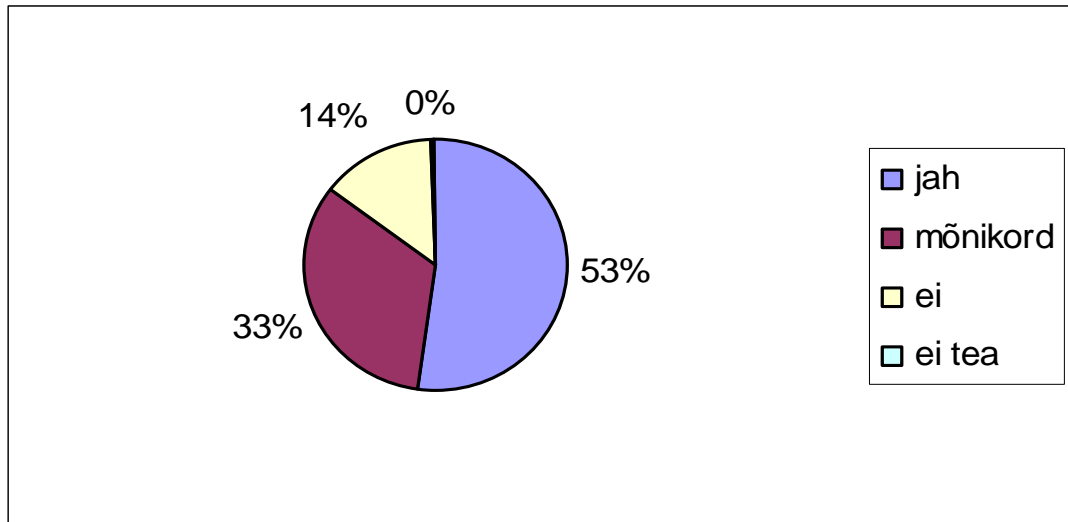
Vastanud ettevõtete seas oli kõige rohkem ehituse alal tegutsevaid (21%). 17% tegutseb teeninduse ning 13% tööstuse valdkonnas. Alla kümne protsendi küsitletud ettevõtetest tegutsevad konsultatsiooni, transpordi, kinnisvara, koolituse, toitlustuse, meditsiini, majutuse, põllumajanduse ja hulgi- ning jaekaubanduse valdkonnas. 16% märkis ka veel valdkonnaks „muu”.

### 1. Ettevõtete tööjõu vajaduse näitajad

Üle poole ankeetidele vastanutest oli ära märkinud, et nende ettevõttel on olnud tööjõu puudus (vt joonis 1). Puudus on pigem aga kallima kui odavama tööjõu osas (vt joonis 2). Vajadus lihtsate või rutiinsete tööfunktsioonide täitjate järgi on suhteliselt väike, 12% (vt joonis 3). Antud küsimusele vastamisel märgiti kommentaarina, et eelkõige vajatakse ettevõttesse keerulisemate tööfunktsioonide täitjat.

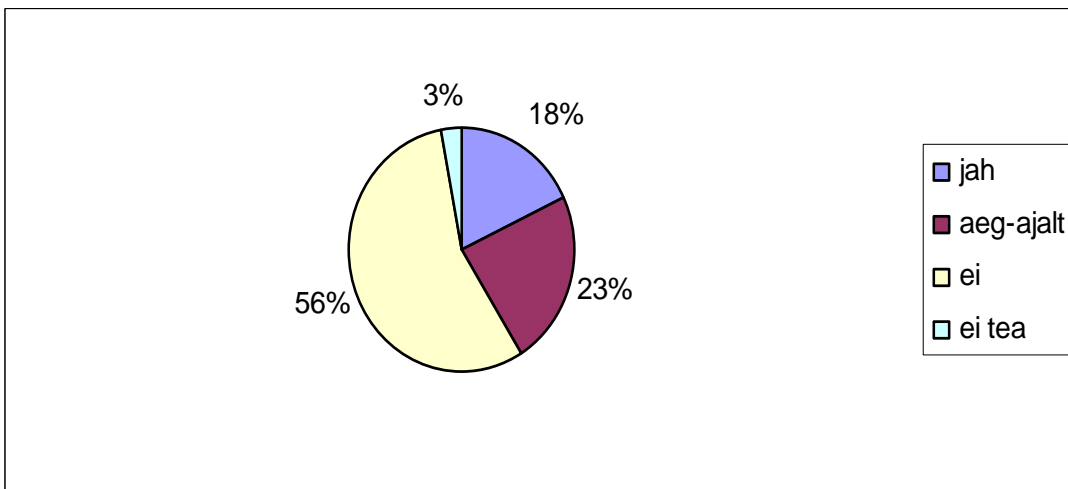
**Joonis 1.**

Eesti ettevõtete tööjõu puudus (%).



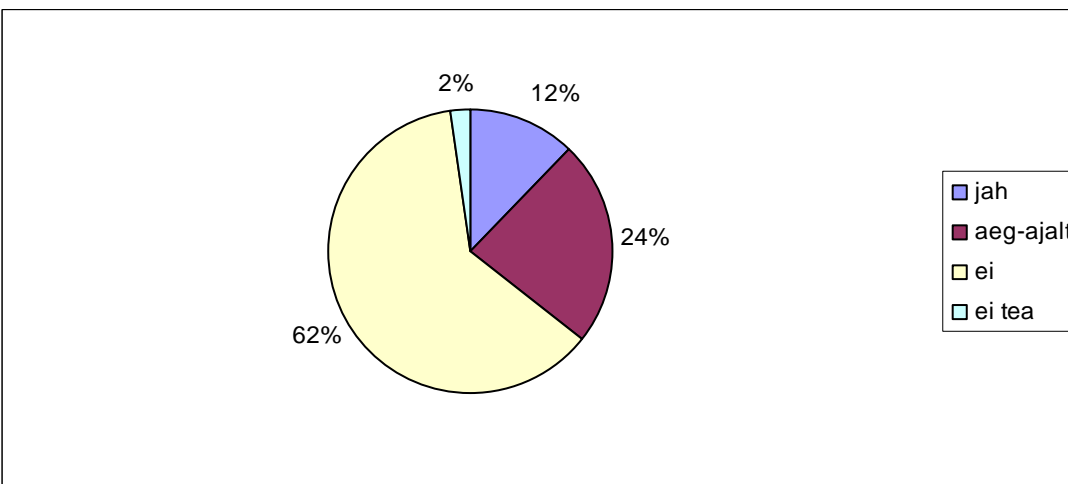
**Joonis 2.**

Eesti ettevõtete tööjõupuudus odava tööjõu osas (%).



**Joonis 3.**

Eesti ettevõtete vajadus lihtsate või rutiinsete tööfunktsioonide täitjate järele (%).



Kõige enam on olnud tööjõu puudus ehituse valdkonnas (23%), sellele järgnevad teenindus ja tööstus 13%-ga ja „muu” 17%-ga (vt tabel 1).

Ankeetidele vastanud ettevõtete seas on kõige suurem vajadus lihtsate või rutiinsete tööfunktsioonide täitjate seas koristajate ning sekretäride, andmesisestajate järel (vastavalt 8% ja 5%). Järgnevad metsa-, aia- ja puidutöö, abitöö, ehitustöö ning transport, autojuhtimine (vt tabel 2). Ära oli märgitud ka probleem töötajate töötasu oodatava suuruse osas, mida lihttööle kandideerijad nõuavad: „*Juba lihtne vorstilõikaja ütleb, et kui 10-12 tuhat kätte ei saa, siis ta tööle ei tulegi*”.

**Tabel 1.**

<b>Tööjõu puudus Eesti ettevõtetes valdkondade kaupa (%)</b>	
ehitus	23%
muu	17%
teenindus	13%
tööstus	13%
transport	10%
konsultatsioon	7%
kinnisvara	5%
toitlustus	4%
koolitus	4%
meditsiin	3%
majutus	2%
põllumajandus	1%
hulgi- või jaekaubandus	1%
IKT	0%

**Tabel 2.**

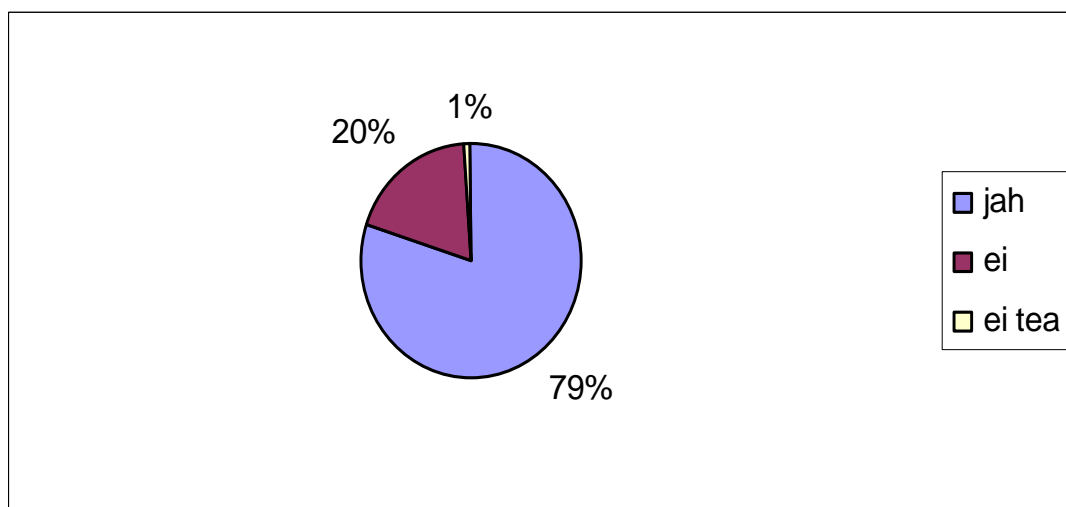
<b>Vajadus lihtsate või rutiinsete tööfunktsioonide täitjate järel ametikohtade lõikes (%)</b>	
Sekretär, andmesisestaja	8%
Koristamine, puhastusteenindus	5%
metsa-, aia- ja puidutöö	4%
abitöö	3%
ehitus	3%
transport, autojuht	2%

## 2. Ettevõtetes pakutavad võimalused kohapealseks väljaõppeks

Uuringust tuleb välja, et päris paljud ettevõtted pakuvad töötajale võimalust kohapealseks väljaõppeks. 79% ettevõtetes õpetakse töölisi välja koha peal ning 20% ettevõtteid seda võimalust ei paku (vt joonis 4). Vaadates, millistes valdkondades tegutsevad ettevõtted kõige rohkem kohapealset väljaõpet pakuvad, siis esimesel kohal on ehitus 22%-ga. Sellele järgneb teenindus ja tööstus vastavalt 16% ja 15%. Ülejäänud valdkonnad jäävad alla 10 protsendi (vt tabel 3).

### Joonis 4.

Eesti ettevõtetes pakutavad võimalused kohapealseks väljaõppeks (%).



### Tabel 3.

<i>Eesti ettevõtetes koha peal väljaõppe võimaldamine valdkondade lõikes (%)</i>	
ehitus	22%
teenindus	16%
muu	16%
tööstus	15%
kinnisvara	7%
konsultatsioon	7%
transport	7%
meditsiin	6%
koolitus	6%

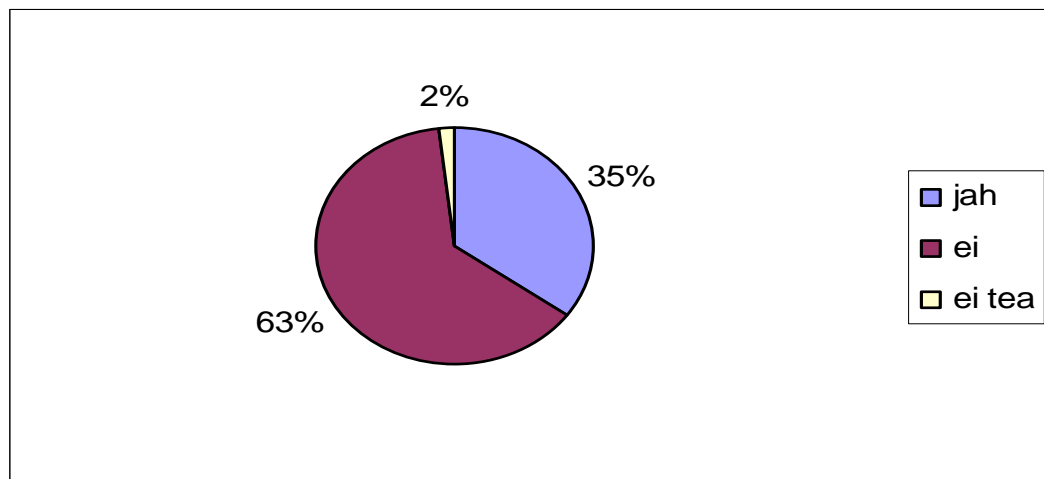


toitlustus	3%
majutus	2%
põllumajandus	2%
hulgi- või jaekaubandus	1%
IKT	0%

Mis puudutab aga praktikavõimaluste pakkumist kutseõppeasutustele, siis 63% ettevõtjaid seda võimalust ei paku, 35% ettevõtetest on olnud praktika baasiks ning 2% ei oska sellele küsimusele vastata (vt joonis 5). Kõige rohkem pakuvad praktikavõimalusi ehitusvaldkonnas tegutsevad ettevõtted (25%). Neile järgnevad teenindus, tööstus ja kinnisvara alal tegutsevad ettevõtted (vt tabel 4).

### Joonis 5.

Praktika võimalused Eesti ettevõtetes (%).



**Tabel 4.**

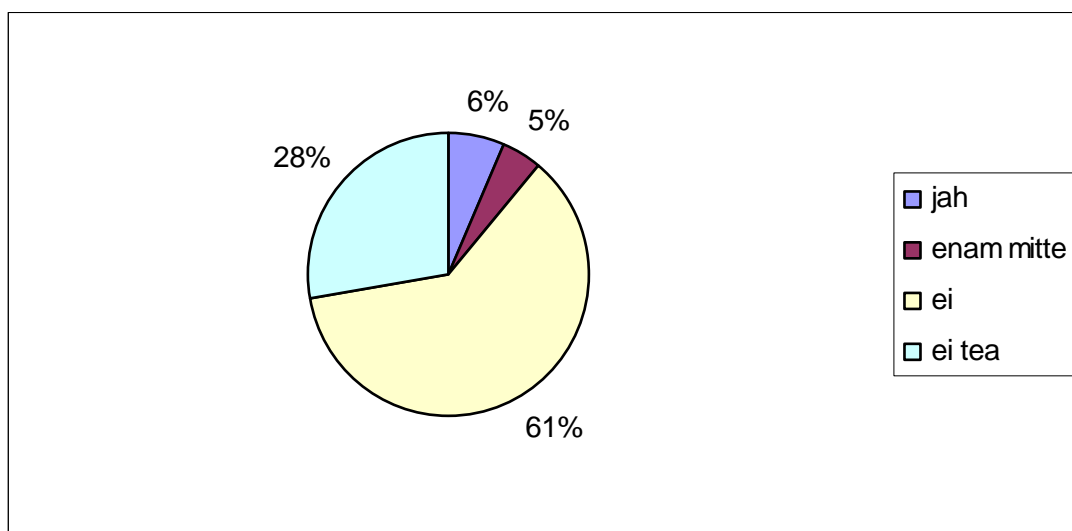
<i>Praktikavõimaluste pakkumine Eesti ettevõtetes valdkondade lõikes (%)</i>	
ehitus	25%
teenindus	15%
muu	12%
tööstus	11%
kinnisvara	8%
toitlustus	7%
koolitus	7%
majutus	7%
konsultatsioon	6%
transport	6%
hulgi- või jaekaubandus	3%
meditsiin	2%
põllumajandus	1%
IKT	0%

### 3. Ettevõtete kokkupuude endiste sõitlastega

6% tööandjaid on märkinud, et nende ettevõttes töötab endisi sõitlasi. 61% ettevõtetes ei tööta endisi sõitlasi ning 28% ei oska seda öelda. 5% on neid ettevõtteid kus enam endisi sõitlasi ei tööta (vt joonis 6). 8% ettevõtteid on valmis tööle võtma endisi sõitlasi. 31% vastanud ettevõtetest ei ole valmis tööle võtma endisi sõitlasi ning 42% on märkinud vastuseks „võib-olla”. 19% ei oska sellele vastata (vt joonis 7).

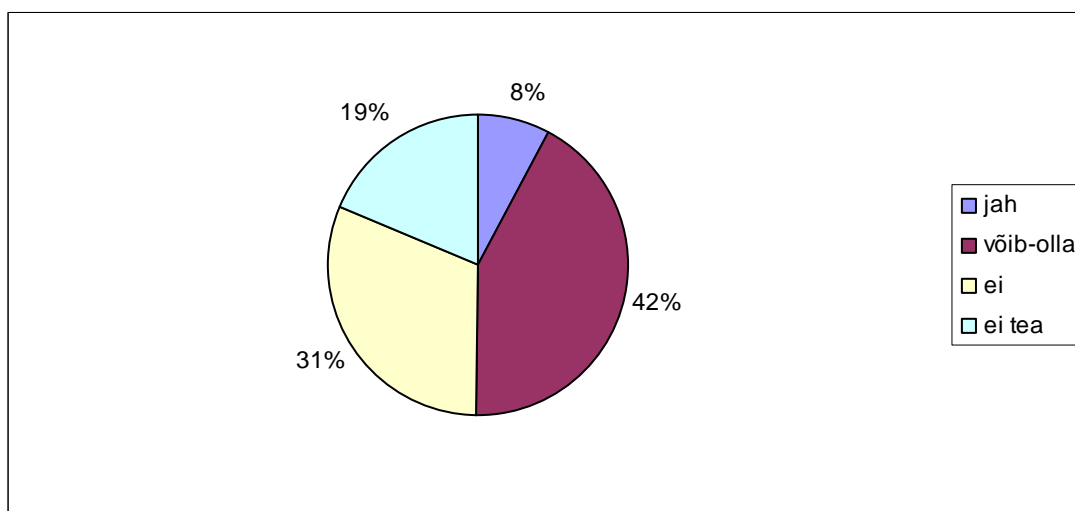
#### Joonis 6.

Endiste sõitlaste osakaal Eesti ettevõtetes (%).



#### Joonis 7.

Eesti ettevõtete valmisolek palgata tööle endisi sõitlasi (%).



Vaadates neid ettevõtteid, kes on valmis või võib-olla on valmis endisi sõitlasi palkama, siis esindatuim valdkond on ehitus. Järgnevad teenindus ja kinnisvara (vt tabel 5).

**Tabel 5.**

<b>Ettevõtete valmisolek endiste sõitlaste tööle võtmiseks valdkondade lõikes (%)</b>		
	<b>jah</b>	<b>võib-olla</b>
ehitus	33%	20%
teenindus	17%	15%
kinnisvara	17%	6%
muu	13%	11%
transport	4%	8%
konsultatsioon	4%	8%
koolitus	4%	7%
meditsiin	4%	2%
majutus	4%	2%
tööstus	0%	15%
põllumajandus	0%	3%
toitlustus	0%	2%
hulgi- või jaekaubandus	0%	1%
IKT	0%	0%

Huvitav on asjaolu, et 94-st tööandjast, kes ei ole valmis palkama endist sõitlast, ei oma 72% ka negatiivset kogemust.

Välja toodi mitmeid erinevaid põhjusi, miks ei soovita endisi sõitlasi palkata. Üsna paljud olid veendunud, et varem sõitluses olnud inimene langeb uuesti mingisuguse aine sõitlaseks. „...et ta vabaneb oma sõitlusest vaid teatud perioodiks, kuni tekib jälle võimalus vana juurde tagasi pöörduda...”, „...kuidagi kahtlane kontingent, kuna töös rahaga tegu, siis sõitlasi ei saa usaldada...”.

Samuti viidati sellele, et ettevõtte tegevus on liialt spetsiifiline või nõuab suurt vastutust: „...kuna tegeleme eriti kriitiliste ja delikaatsete teemadega... peavad meie töötajad olema läbinud eriti range kontrolli ja tihtipeale saama ka turvasertifikaadi, siis kahjuks endiste sõitlaste kasutamine on liiga suur risk meie klientidele...”.

Vaid 26 tööandjat omab positiivset kogemust endiste sõitlastega. Nendest aga vaid 9% soovitaks oma tuttavatele endist sõitlast tööle võtta, 45% teeksid seda võib-olla. 51 tööandjat

toob välja negatiivse kogemuse ning neist 28% soovitaks võib-olla oma tuttavatele võtta tööle endist sõltlast.

## 4. Motivaatorid endiste sõltlaste tööle võtmiseks

Ettevõtted pidasid kõige olulisemaks motivaatoriks endiste sõltlaste palkamisel *häid oskusi/kogemusi* (206 tööandjat). 68 tööandjat ei ole vaja motiveerida (vt tabel 6).

**Tabel 6.**

<b>Motivaatorid endiste sõltlaste palkamiseks</b>	
head oskused/kogemused	206
ei ole vaja motiveerida	68
hea soovituskiri	67
soodustused maksude maksmisel	67
rahaline kompensatsioon	51
sotsiaalne vastutus	35
endiste sõltlaste teemalise koolituse läbimine	27
töõjõu odavus	26
võimalus end sotsiaalselt vastutava ettevõttega esitleda	14

Samas peeti üsna oluliseks riigipoolset toetust: „...riigipoolne toetus, mingil määral. See ei pea alati olema rahaline, motiveerida võib ka muude hüvitistega, kasvõi korteri üüri osas neile, kes on endised sõltlased ja on asunud tööle eraettevõttesse...”. Mitmed tööandjad tõid välja veel ka vajaduse tugiisiku järele: „...probleemide tekkimisel on instants (asutus/ettevõtte), kelle poole pöörduda...”, „...tugiisik, kes on kõnealuse töötaja mineviku ja võimalike käitumishäiretega paremini kurssi viidud...”.

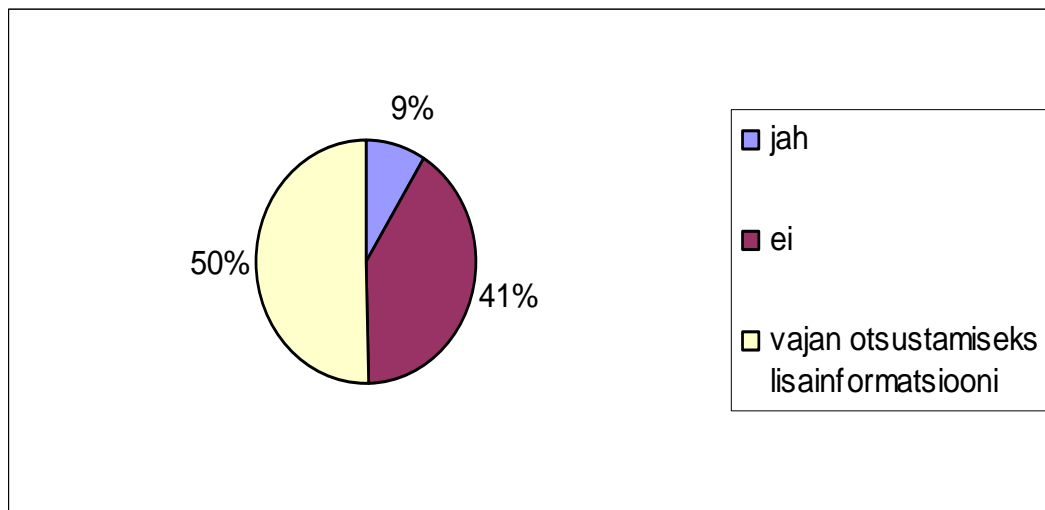
## 5. Ettevõtete huvi projekti raames toimuvatest üritustest osavõtmise vastu

Kõigest 9% vastanutest on nõus osalema projekti raames korraldatavas töötoas. 50% vajab selle otsuste tegemiseks aga lisainformatsiooni (vt joonis 8). Kõige rohkem on töötubades osalemisest huvitatud ettevõtted, mis tegutsevad kinnisvara, ehituse, tööstuse ja teeninduse

valdkonnas. Lisainformatsiooni otsustamiseks vajavad veel koolituste, konsultatsiooni ja transportiga tegelevad ettevõtted (vt tabel 7).

### Joonis 8.

Ettevõtete valmidus osalema projekti raames korraldatavas töötoas (%).



Tabel 7.

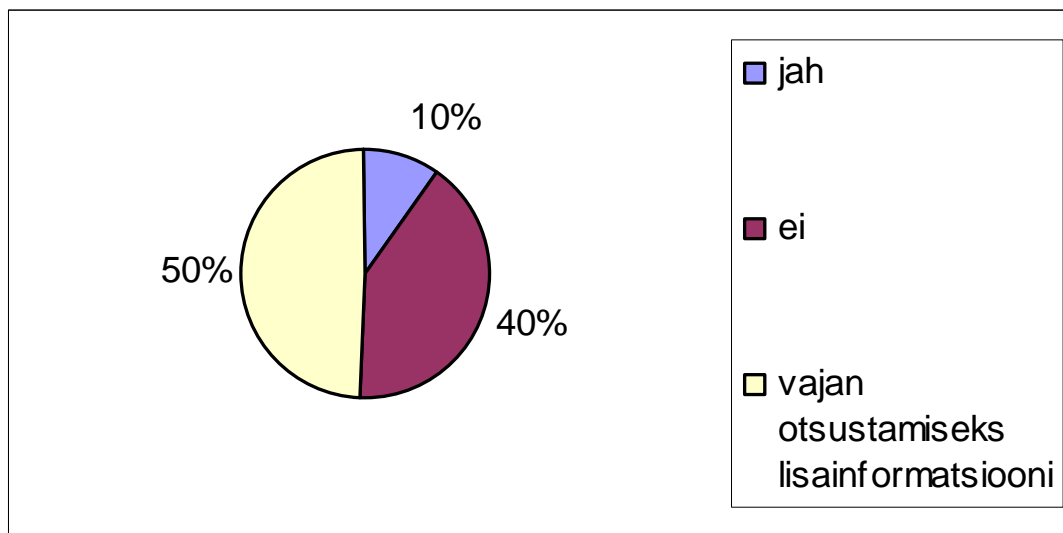
Ettevõtete nõusolek osaleda projekti raames korraldatavas töötoas valdkondade lõikes (%)	vajab otsustamiseks lisainformatsiooni	
	jah	ei
muu	23%	18%
kinnisvara	18%	5%
ehitus	14%	20%
tööstus	14%	17%
teenindus	14%	16%
koolitus	9%	9%
meditsiin	9%	1%
konsultatsioon	5%	12%
põllumajandus	5%	2%
transport	0%	7%
toitlustus	0%	4%
majutus	0%	3%
hulgi- või jaekaubandus	0%	2%
IKT	0%	0%

Mõnevõrra suurem huvi on tööandjatele suunatud vastavasisuliste koolituste vastu. 10% on huvitatud osalema projekti käigus tööandjatele suunatud koolitustest. 50% ettevõtteid vajavad aga lisainformatsiooni otsustamiseks (vt joonis 9). Koolitustes on huvitatud nii ehituse kui ka

teeninduse valdkonnas tegutsevad ettevõtted, lisainformatsiooni otsustamiseks vajavad tööstus, koolitus, kinnisvara ja konsultatsioon (vt tabel 8).

### Joonis 9.

Ettevõtete huvi projekti käigus toimuvate tööandjatele suunatud koolituste vastu (%).



Tabel 8.

<i>Ettevõtete huvi projekti käigus toimuvatest tööandjatele suunatud koolituste vastu valdkondade lõikes (%)</i>		
	<i>jah</i>	<i>vajab otsustamiseks lisainformatsiooni</i>
ehitus	15%	23%
teenindus	15%	17%
tööstus	12%	17%
koolitus	12%	8%
kinnisvara	12%	7%
meditsiin	12%	0%
põllumajandus	8%	2%
muu	4%	17%
konsultatsioon	4%	11%
toitlustus	4%	3%
majutus	4%	2%
transport	0%	8%
hulgi- või jaekaubandus	0%	2%
IKT	0%	0%

## Kokkuvõte

Majanduslik- ja sotsiaalne ebastabiilsus, tööpuudus, kesine keeleoskus, stress, nii need, kui paljud teised tegurid põhjustavad narkomaania jätkuvat levikut Eestisse. Sõltuvusainete kuritarvitamine on omakorda nii majandusliku kahju kui kuritegevuse peamiseks põhjusteks narkomaaniast enim haaratud piirkondades. Luues endistele sõltlastele uusi võimalusi tööturule sisenemiseks vajalike teadmiste ja oskuste omandamiseks, täidetakse senine tühimik rehabilitatsiooni teenuste ja lõpliku toimetulekuoskuste omandamise ning ühiskonda integreerumise vahel.

Antud uuring viidi läbi eesmärgiga välja selgitada tööandjatel võimalikud barjäärid endiste sõltlaste töölevärbamisel ning võimalused nende minimeerimiseks. Üle poole vastanud tööandjatest pole endiste sõltlastega kokku puutunud (61%) ning vaid 8% ettevõtteid on valmis endisi sõltlasi palkama. Seega on väga oluline välja tuua need momendid, mis mõjutavad tööandjate suhtumist endistesse sõltlastesse.

Üheks peamiseks põhjuseks, miks tööandjad ei soovi endiste sõltlastega tegemist teha, on hirm oma ettevõtte maine ning vara pärast. Puudub garantii, et endine sõltlane oma pahede juurde tagasi ei pöördu. 14 vastanut tõi välja, et seda hirmu aitaks minimeerida riigipoolse toetuse olemasolu (on selleks siis tugiisik, konkreetne asutus, kelle poole probleemide tekkimisel pöörduda, subsiidiumid või ka abi endiste sõltlaste koolitamiseks, väljaõppeks).

Ettevõtete protsent, kes vajavad lihtsate või rutiinsete tööülesannete täitjaid, ei ole küll väga suur (12%, aeg-ajalt vajavad seda 24%), kuid nõutuimad ametikohad on koristajad, sekretärid, andmesisestajad ja metsa-, aiatöölised.

Otsustamaks, kas osaleda projekti raames korraldatavatel töötubadel ja koolitustel, vajavad pooled vastanud tööandjad lisainformatsiooni. Seega on väga oluline edastada ettevõtetele informatsiooni endiste sõltlaste rehabiliteerimise ja tööturule tagasi toomise kohta.

Kokkuvõtteks võib väita, et endiste sõltlaste resotsialiseerimisel ning ühiskonda tagasi integreerimisel on väga oluline roll nende tööturule tagasitoomine. Siin tekib peamine vastuseis aga tööandjate poolel, kes ei oma piisavaid teadmisi endiste sõltlastega töötamiseks.

Ootused **Tööturuametile** endiste sõitlaste tööturule tagasitoomiseks on uuringu tulemusel järgmised:

- Vajadus riigipoolse toetuse järele, võimaldamaks tööandjatel riskivabamalt endisi sõitlasi tööle palgata;
- Võimaldada ettevõtetele juurdepääs informatsioonile, mis puudutab endiste sõitlaste tööle võtmist ning nendega toime tulemist.

Uuringutulemuste põhjal võib väita, et nii ühiskonnal tervikuna kui ka **Tööturuametil** on käia pikk tee, et võimaldada endiste sõitlaste resotsialiseerumine ning ühiskonda tagasi integreerumine. Tööturuameti tegutsemise sihiks võiks saada soov luua ettevõtetele toetav instants, kes nõustaks, toetaks ja aitaks neid ettevõtteid, kes on valmis oma meeskonda tööle võtma endise sõitlase.