



Ettepanekud #kuidasmekestame aruteludelt: TÖÖHÕIVE

Tagasiside koostamises osalesid: Johanna Vallistu, Sten-Andreas Ehrlich

Eraldada kohalikele omavalitsustele noortele suunatud sotsiaalteenuste arendamiseks lisaraha. Motiveerida kohalikke omavalitsusi tundma rohkem huvi noorte kaasatuse ja tööhõive vastu.

Ettepanekud viitavad vajadusele pöörata noortele kogukonnas enam tähelepanu. Noorte ettevõtlikkuse arendamiseks ning maapiirkonnas töövõimaluste loomiseks on erinevaid meetmed, mida nii riigi kui KOV tasandil ka kasutatakse. Lisaraha üksinda ei pruugi teenuseid kättesaadavamaks, sisukamaks, tõhusamaks muuta. Takistuseks võib olla KOV teadlikkus, institutsionaalne ülesehitus, juba kasutusel olevate meetmete loogika jne. Teine ettepanekutest viitab, et puudu näib olevat kohaliku tasandi märkamisskeemist. Kvaliteetsete teenuste arendamine nõuab vahendeid, nende riigieelarvest KOV-le suunamine on poliitiline otsus. Aga lisaks on loodud omavalitsustele võimalusi teenuste arendamise kulude katmiseks - veel vähesed KOVid on liitunud Noortegarantii tugisüsteemiga (<http://toodelu.ee/et/Noortegarantii>). Sotsiaalfondist rahastatav vahend, millest on kohalikel omavalitsustel võimalik taotleda lisarahastust noortega seotud vajadustega tõhusamalt tegelemiseks).

Haridusuuendus:

(1) Luua koolides uuendusmeelne süsteem ja personali ning abiõpetajate mudel, mis aitaks õpilaste mahajäämust vähendada, sh 1) õpilasele personaalne õppeplaan 2) õppeainete sidusus, mis lubab leida aega põhiainete juurest uute teadmiste omandamiseks.

(2) Tagada, et koolid toetavad kõikide annetega õpilasi - õpetajad on selleks ettevalmistatud, kaasatakse ka kodanikuühiskonna organisatsioone.

Haridusuuendus on paljuski hariduse rahastamise (riik), aga ka kooliseste prioriteetide küsimus (kool ise). Õppeainete sidusus puudutab peamiselt õppekavaarendust ja sellega on Haridus- ja Teadusministeerium aastaid tööd teinud. Muutused koolis eeldavad süsteemset tööd, pikaajalist hoiakumuutust, lisavahendeid, koostööd ja palju muud.

Väärtustada ja turundada kutseharidust:

(1) Kujundada ametikoolide õppekavad paindlikuks ja kiiresti muudetavaks, vastavalt vajadustele tööturul.

(2) Tegeleda noorte suhtumise kujundamisega (mh tarbimiskultuuri vähendamine), et kutseharidus oleks hinnatud ja toetatud, tagatud kutsenõustamine, noorte tööellu sisenemine ja seal püsimine.

Kutsehariduse väärtustamise ning populariseerimisega on riik tegelenud aastaid. Olemas on kutsehariduse Infoportaal (<http://www.kutseharidus.ee/>), Rajaleidja (www.rajaleidja.ee/) keskused pakuvad õppe- ja karjäärinõustamisteenuseid, Innove korraldab kampaaniaid (nt "Aga mina innustan õppima" jne). Kutsehariduse populariseerimine ning õppekavade paindlikuks muutumine on HTMi kutsehariduse arendamise strateegias eesmärgiks, mõeldud on ka tegevustele. Kutsekoja OSKA programm tegeleb eraldi tööturu vajaduste hindamise ning sellest tulenevalt õppevõimaluste vastavuse analüüsimisega. Kutsekoolide õppekavade koostamisele aitavad kaasa tööandjad, riigi esindajad, Töötukassa, paljuski suunab tellimust turg.

Parandada noortele suunatud ettevõtlusõpet:

(1) Arendada ettevõtlusõpet koolides.

(2) Pakkuda noortele ettevõtjatele toetusi ja kindlustada ebaõnnestujatele "turvavõrk".

(3) Käivitada noore ettevõtja stardiprogramm: noortele ettevõtluse alustamiseks maksusoodustused, mentorlusprogrammid, tasuta tugiteenused nagu raamatupidamine.

Ei ole kindlust, kas realselt on vajadust riigipoolseteks täiendavateks meetmeteks. Näiteks toimivad eraalgatuslikel initsiatiividel noorte ettevõtlusprogrammid koolides. Kuigi süsteemsem lähenemine ühes õpetajate õppe ning koolide õppekavade täiendamisega tooks kasu. Ettevõtluse käivitamiseks võimaldavad toetust EAS, erinevad eraalgatuslikud mentorprogrammid, Töötukassa. Eraldi küsimuseks on, kas lisaks ettevõtja stardiprogrammile (või selle sees) on vaja eraldi noorteprogrammi. Huvitav on ettepanek mõelda mentorsüsteemile, mis aitaks negatiivsete kogemustega toime tulla ja edasi tegutseda - mentorlus oleks kindlasti mõjus ennetav tegevus NEET noortele. Tervikliku programmi kujundamine erinevatest hetkel toimivatest tugisüsteemide osadest eeldab paremat koostööd nii haridusasutuste, ettevõtete ja ettevõtlust ja haridust toetavate riigiasutuste (Innove, EAS jne) vahel.

Käivitada kogukonnapõhine noori toetav võrgustikutöö, sh kodanikualgatuslik nõustamine ja tugiisikute süsteem, info õppimis- ja töövõimalustest.

Ettepanek kõlab hea eraalgatusliku initsiatiivina. Erinevaid kogukondlikul võrgustikutööl põhinevaid algatusi on kindlasti katsetatud ja kindlasti on mõned neist toonud ka positiivseid tulemusi. Sedalaadi algatuste tulemuslikkus sõltub täpsemalt korraldusest, ulatusest, erinevate osaliste koostöövalmidusest ning ka sellest, kas ja kui pikalt on võimalik koostööd hoida. Lühiajalisel sekkumisel ei ole tõenäoliselt väga suurt mõju. Probleemiks on ka, et noored kes ei õpi ega tööta langevad tihti erinevate algatuste vahele (jäävad sihtrühmana välja).



SISEMINISTEERIUM

Projekti kaasrahastavad Euroopa Liit Varjupaiga-, Rände- ja Integratsioonifondi kaudu ning Eesti Vabariigi Siseministeerium.

Luu huvitav, korralik ja mõjus karjääriõpetuse MOOC.

Karjääriõpe noortele on lahendusena mõjus, konkreetne idee MOOC loomiseks sõltub lahendusest ning selle kasutatavusest. Karjääriõpe korraldamiseks on koolidel vahendid, lisaks olemas leht minukarjaar.ee, aga üks olemasoleva kasutamine sõltu konkreetsest õpetajast, koolijuhist. Eesti noorte seas ei ole MOOCide kaudu õppimise harjumust ja seepärast töötaks ka uus tööriist pigem lisatööriistana pädeva karjääriõpetaja kõrval.

Jagada juhtimisvastutust: leppida tööprotsessides kollektiivis ühiselt kokku. Lisaks selgitustöö, miks on töötajate kaasamata jätmise majanduslikult kahjulik.

Ettepanek puudutab ettevõttesisest organisatsioonikultuuri ja juhtimist. Kaasamisest ja töökeskkonna muutumisest räägitakse praegu väga palju ja juhtidel on võimalik end täiendada. Teadlikum kõrgharidus (ettevõtlusvaldkonnas) ning ka töötajate teadlikkuse suurenemine toetab sama eesmärki. Võib juhtuda, et kes juhtidest ei suuda uute juhtimisviisidega kaasa tulla, selle juurest lähevad töötajad ära. Teisalt on teistest riikidest näiteid, kus töötajate kaasamine juhtimisse on palju enam reglemeneeritud. Näiteks Saksamaal on äriõiguses nõue, et teatud suurusega ettevõtetes on üks inimene töötajate esindajaks. Eestis ei ole töötajad veel liialt organiseerunud, ettevõtted on väiksemad.

Personaalne õpikonto: igale töötavale inimesele laekub kontole õppimiseks konkreetne summa, mille kasutamises lepitakse tema huvide ja vestluse põhjal kokku, millised koolitused on talle enesetäiendamiseks kasulikud ja mida saab õpikonto kaudu rahastada.

Elukestevõpe.ee: veebikeskkond, mis viib kokku 1) töötaja hariduse, kogemuse, isikuomadused, täiendkoolituvajaduse, elukoha, ootused töökohale 2) tööturu olukorra ja vajadustega (OSKA, MKM) 3) Koolituspakkumised (täpne sisu/õppekava) 4) tööandja vajadused. Inimene saaks enda profiilile vastavat infot. Tööandjad saaks õppekavu täiendada.

Lahendus on kindlasti positiivse mõjuga ning annab selge signaali, et õppimine on oluline, toetatud ning osa tööelust. Hea teostuse korral ja kasutusharjumuse tekkimisel aitaks lahendada oskuste mittevastavust tööturul ning planeerida koolituvajadust nii inimese enda kui riigi poolt. Võimalus on võtta üle teiste riikide lahendusi. Konto mõtte juures võiks kaaluda punkte rahalise summa asemel. Üheks sarnaseks eeskujuks on Prantsusmaal kasutatav aktiivsuskonto (mida ebakindlalt olukorras oled, seda enam saad punkte, mille eest saad valida erinevaid teenuseid - compte d'activité personnel - <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>). Kombineerida saab portaali juurde ka inimese tööturustaatus, kasutades näiteid Norrast ja Malaisiast. Eesti üheks probleemiks on olnud, et kogu karjäärivalikuid ja tööturuteenuseid puudutav info on täna erinevates süsteemides ja platvormidel laiali. Näiteks OSKA süsteemis on info töökohtade kohta, kuid see visualiseerimata ja pole omakorda seotud tööpakkumistega. Karjäärinõustamise lehed ei ole seotud tööturuinfoga jne. Hea keskne portaal võiks töötada selliselt, et töövaldkonna valiku järel pakutakse karjäärinõustamist, seejärel konkreetseid soovitusi enesetäiendamiseks, järgmise sammuna valikut kursustest ja viimaks kuvatakse isiklikku kontot puudutav info. Portaali saaks tunnistuse salvestada, hiljem viia kontoomaniku kokku tööpakkujaga.

Ümberstruktureerida maksud, et täiendõpet rahastada kindlustuse põhimõttel. Näiteks 10% töötaja töötasust on kõrvale pandud juurde- või ümberõppeks.

Sellise lahenduse mõju oleks negatiivne, sest üsna tõenäoliselt tekiks tugev vastureaktsioon riigile ja kohustuslikule ümberõppele (vrd pensionifondid). Ettepanek eeldaks ka maksupõhimõtete muutmist, jääks suure tõenäosusega nii ebapopulaarsuse kui poliitilise tahtmatuse taha ja ei ole realistlik teostada. Samuti suurendaks selline lahendus ebavõrdsust - kellel kõrgem palk, nendel tekiks ka enam võimalusi ümberõppeks. Vähema palgaga töötajatele seevastu jääks võimalusi vähem, kuigi just nendel on vajadused suuremad. Parem lahendus on Õpikonto idee, mille kohaselt saab töötaja oma tegevuse/tööturustaatus jms eest punkte.

Ametipõhised e-õppeplatvormid:

(1) Ühendada õppeplatvormid praktikabaasiga.

(2) Eestikeelsete e-õppe võimaluste loomine ümber- ja täiendõppeks.

Ettepanekul oleks täiend- ja ümberõppe soodustamise eesmärgil pigem vähene mõju. Iga uue e-õppeplatvormi edukuse määrab kuivõrd need kasutusele võetakse, milline on nende fookus jne. Lahendus eeldaks olulisi investeeringuid ja pidevat tegelemist (info uuendamist jne). Praegune MOOCide seis näitab, et rahvusvahelisel tasandil on võimalused juurde õppimiseks ja kursuste korraldamiseks olemas, aga pigem jääb uute teadmiste omandamine muude küsimuste taha - aja, püsivuse, initsiatiivi leidmine. Aeguvate oskustega inimese jaoks on tööturul enesetäiendusvõimaluste leidmiseks oluline üldine õpperaamistik - et leitaks aega, infot kiiremini jne. Kui MOOCe juurde luua, siis neid ja praktikabaasi peaks toetama mingi "värav", mis õppeprotsessi sisenemist lihtsustab, õigesse kohta suunab. Seepärast tasuks mõelda õppeplatvormide peale uuesti õpikonto või aktiivsuskonto edasiarendamise juures. Samasse saaks siduda praktikabaaside info, väljaõpevõimalused töökohal.

Koolitus töökohal: ametisse valitud töötajate õpe tagatakse ettevõttes kohapeal.

Individuaalne karjäärinõustamine võiks toimuda üle elukaare (täiend- ja ümberõpe). Töökohal ettevalmistuse tagamine võib olla märkimisväärselt positiivse mõjuga (motivatsioon, praktilisus) ning kohati juba toimib. Koolituse korraldamine töökohal aitab inimesel vahetada töökohta ja omandada uue ameti palju paindlikumalt. Mõnede ametite puhul ongi mõistlikum 3-aastase õppe asemel ametikoolis (müüja jne) tagada koolitus ametikohal. Paljud ettevõtted on väljendanud, et neile sobib enam saada n-ö "valmis" tööjõudu. Sellise õppe tagamine võib olla tööandja oma algatus ning õppe korraldamine, reguleerimine ja rahastamine ei pea olema riigi kohus.

Korraldada avalik ümberõppe populariseerimise programm.

Sotsiaalkampaaniate tulemuslikkus ja mõju sõltuvad konkreetsetest tegevustest, sihtgrupist ja sellest, kas lisaks populariseerimisele muutub ümberõppes osalemine ka praktiliselt lihtsamaks, st programmi sisustamisest. Ainult plakatikampaania ei pruugi viia tulemusteni. Minigil hetkel on kindlasti vaja mõelda ka Eestis, kuidas anda inimestele ümberõppeks aega. Mõnedes riikides on hakatud looma n-ö jobbaticalide pause ja võimaldatakse stipendiumeid ka hiljem õppimise eest. Näiteks on ka mõte varasest pensionist - lükkad oma pensioniea kuni 1,5 aastat edasi ja valitud ajaperioodi jooksul saad pensionisumma väärtuses igakuiseid makseid.

Võimaldada töövarjutamist ja tööpauze igas vanuses töötajatele.

Idee kasutuselevõtt eeldab läbimõeldud lahenduse loomist tööpausiks hilisemas elus. Töövarjundus on lihtsasti lahendatav ka eraalgatuslike programmide toel (a la Tagasi Kooli või noorte töövarjupäeva põhimõtetal), mida saab tugevamalt siduda tööpraktika mõttega. Tööpauside kasutamisel on peamiseks küsimuseks praktiline rahamure - kui palju peaks töötaja koguma raha, et saaks näiteks 6 kuud tööpauzi võtta ja samas hädavajaliku sissetuleku, sotsiaalkindlustuse säilitada (töötuskindlustus). Teiseks, kas tööpauze peaks olema lubatud kindlustundega, et peale pausi on töötajal õigus vanale töökohale tagasi naasta. Palgata puhkuse variant on praegu ka olemas, eeldades töötaja-tööandja omavahelist kokkulepet.

Töö rühmades:

(1) Kutsuda kokku osapooli kaasav tööühm probleemi adresseeriva ja samm-sammulist tegevusplaani hõlma-va ühisstrateegiaga.

(2) Institutsionaliseerida elukestev õpe ja ühistegevus.

(3) Kutsuda kokku vabaühendusi, ametnikke, spetsialiste koondav rahvakogu.

Ettepanekuna on mõju madal. Keskenduda tasub konkreetsetele lahendustele ja tegevustele. Elukestva õppe teema on haridus- ja teadusministeeriumi pärusmaa ning sellega on tegeletud juba pikemat aega - vabaühendused, ametnikud ja spetsialistid saavad kokku näiteks strateegiate loomise koosolekutel, ümarlaudadel.

Pakkuda tööealistele inimestele rohkem toetust selgitustöö ja koolituste näol sellest, kuidas luua ise endale töökoht ja millised kohustused sellega kaasnevad.

Riik on loonud ja nüüdseks käima saanud ettevõtjakonto, mis lahendab osalt probleemi nende jaoks, kes tahavad väikesel skaalal ettevõtlusega tegeleda. Lisaks on olemas maakondlikud arenduskeskused, mis annavad ettevõtjatele nõu praktilistes küsimustes, palju infot on riigi veebiportaalides. Tõenäoliselt leiavad ettevõtlikumad inimesed info üles, teiste puhul on peamine risk n-ö kohustusliku ettevõtjastumise näol (nt platvormitöö).

Luu reaalse tööpraktika astmeline süsteem.

Lahendusidee on küllaltki üldine, aga kindel on see, et praktika integreerimine erinevates õppeastmetes on kindlasti positiivse mõjuga ja võib noorte ootusi paremini juhtida. Hetkel on kõrghariduses praktikat omajagu ning ka teistel õppeastmetel on praktika suurem integreerimine õppekavadesse töös. Ettepanekut on võimalik viia ellu õppeasutuste enda initsiatiivil ning see ei eelda tingimata riigipoolset sekustumist.

Soodustada koolide (haridusasutused) ja tööandjate teadlikku ja aktiivset koostööd.

Täpsustada tuleks milleks on täiendavat koostööd vaja. OSKA on hetkel hea vahelüli tööandjate ja koolide vahel. Ettepanekust ei selgu, kas praegu on koostöö siiski liialt vähene ning kas koostöö puudus on see, mistõttu oskused ei vasta tööturu vajadustele.

Arendada süsteemselt kaugtööd:

(1) Tegeleda süsteemselt tööandjate suhtumise muutmise, taristu arendamise, kaugtöökontorite väljaehitamisega.

(2) Motiveerida tööandjaid kaugtöö rakendamiseks.

(3) Propageerida paindlikumat suhtumist tööaega ja töötamise asukohta. Riik saab olla rakendajana eeskujuks.

Oluline ettepanekute pakett, sest Eestis on kaugtöö potentsiaal täiel määral kasutamata, seda paljuski tööandjate hoiakute ning töötajate enesejuhtimisoskuste tõttu. Kaugtööl saab olla palju mõjusid - selle laiem kasutamine avab tööandja jaoks ka välismaise kaugtöötegija ressursi, kaugtöötaja saab pikas perspektiivis konkureerida kogu maailmas. Paindliku töö toetamine on tööturule positiivse mõjuga, surve paindlikuks tööks võib omada aga negatiivset mõju (ebavõrdsed sotsiaalsed garantiid jne). Seni pole ka tekkinud ühtset arusaama, mis paindlikku töötamist ja paindlikke töösuhteid takistab. Juurprobleemiks võib olla oskus kaugtööd korraldada ja teha, lisaks muidugi ka maapiirkondade netiühenduse probleem. Aga ka teadlikkuse küsimus - kuigi on häid eeskujusid, ei võta kõhklejad neist tingimata kinni.

Nutikas transport: korraldada efektiivselt jagamispõhimõttel transport, mis aitaks sõita mugavalt tööle ja tagasi.

Hea transpordikorraldus toetab paindlikku tööd. Lahendusidee viitab tõenäoliselt jagamismajanduse algatustele, millele saab KOV anda tõe. Teema ise on aga lai, regionaalpoliitiline, ning kindlasti mitte vaid tööpoliitika pärusmaa. Tasub uurida millistel põhjustel ei ole Eestis seni edukalt jagamistranspordi algatusi suudetud rakendada, või milline on tööandjate huvi transpordivõimalusi parandada töötajate nimel võisteldes.

Osakoormus normiks: soodustada maksusoodustustega osakoormusega töötamist teatud gruppidele (nt vähese töövõimega inimesed, noored, lastega perede vanemad jt, kel mingil põhjusel ei ole võimalik täiskoormusel töötada).

Lahenduse võimalikku mõju on keeruline hinnata, kuid pigem oleks see tööhõivele negatiivne - esiteks võib maksusoodustustega osakoormusega töötamise soodustamine tekitada turumoonutust (tööandja eelistab inimesi, kellele kehtib maksusoodustus). Samuti võib see soodustada teatud koormuse osas mitteametlikku töötamist. Madala sissetulekuga inimese jaoks võib osakoormusega töötamine tähendada ka vaesuspiiril elu tagavat sissetulekut ja olla sundolukord. Siiski on selliste lahenduste puhul mõju positiivne kui eesmärgiks on tuua tööhõivesse inimesed, kes erinevatel põhjustel kipuvad kõrvale jääma. Selleks on ka Eestis vähema töövõimega inimeste hõivamisel tööandjale tagatud sotsiaalmaksu kompensatsioon.

Võimaldada väike tööamps igale soovijale kui lahendus paindlikuks töötamiseks.

Tööampsudel on mõningane õiguslik ebamäärasus, aga muidu on süsteem juba praegu toimiv. Tööamps on hea võimalus teha tööd paindlikult ning lähtudes igaühe võimalustest ja võimekusest. Tööamps võib aga tähendada ka ebakindlat ja vähetasuvat tööd, eriti madala kvalifikatsiooniga inimeste puhul. Seepärast oleks täiendavate tagatiste loomiseta tööampsude võimendamine negatiivse mõjuga. Praegused seadused iseenesest tööampsude tegemist ei takista. Kuigi Töötukassa ka selliseid töötamise võimalusi ei paku, ega ka koostitust sellest, kuidas väiksemate ampsudega töötamist töövõtjana korraldada (sh platvormitööga seonduv). Mõneti takistab tööampsude laiemat levikut sotsiaalmaksu miinimum ja ka see, et töötuna registreeritud inimene kaotab korraks veidi töötades õiguse töötada abirahale.

Kehtestada sotsiaalmaksuvabastus tööandjale teatud summa/töötasu suurusel alates õppiva töötaja värbamisel.

Ettepanek võiks eeldada mõju, kui oleks kindlust väita, et tänastel noortel on probleeme töölesaamisega. Lahenduse äraspidine mõju võib aga olla soov vaid noori tööle võtta, mis võib hakata mõjutama tegelikku akadeemilist edukust ja lõpuks kinnijäämist starditöökohale. Pigem on probleemiks, et õppivad noored on sunnitud töötama.

Vähendada tööaega. Võimalik kui avalik sektor näitab eeskju läbi julgete uuenduste ja lahenduste nagu uued mõõdikud töö tootlikkuse hindamiseks, töönaeral pooleks tänu efektiivsemale tööle. Ka hüvitised ja maksusoodustused ettevõtetele lühema tööaja eest, rändkarikas "parim tunnilõikaja".

Ettepanek pakub lahenduseks normitööaja vähendamise või üldse ära kaotamise. Mõneti on töötunnid tööandja ja töövõtja vaheline kokkulepe. Samas on töökohti, kus regulatsioon on ülioluline ja seepärast normitööaega kaotada ei saa, võib-olla küll vähendada. Töökohtadel, kus tööaja vähendamine tooks tootlikkust juurde, peaks tööaeg olemagi paberil olevaks kontseptsiooniks. Oluline on siin ka tööandjate vaade - riik ei tohi põhjusega tekitada turumoonutusi, ära tuleb kuulata miks erasektoril võib olla tõrge mõnes situatsioonis hästi toimiva näite normiks kehtestamisega. Kui avalikus sektoris alustada piloteerimist, suureneks muidugi riigisektori konkurentsivõime tööturul. Paljuskki on tööaja arvestuse pidamine/töö tulemuslikkuse hindamine avaliku sektori organisatsioonikultuuri küsimus.

Päästame tööturu:

(1) Kindlustada, et tööandja keskendub isiksusele, mitte vanusegrupile. Riik saab enam panustada organisatsioonidesse, kes tegelevad töötutega.

(2) Võimaldada noortele emadele/vanematele ettevõtlustoetust ja maksusoodustusi.

Juba praegu tasub riik mingitel tingimustel töötute töölevõtmisel sotsiaalmaksu. Eestis on praeguses majandustsüklis ka väga madal töötuse määr ning täiendavad meetmed töötuse mehhaaniliseks vähendamiseks ei ole ilmselt väga mõjusad. Täpsustamist vajaks, kus on praegustes toetusmeetmetes probleemid, et siis nendega tegeleda. Ka seda, millised on sihtrühmad, kes pole saanud piisavalt tähelepanu. Tööturumeetmed on kujundatud vajaduspõhiselt, nii ei tähenda näiteks vanemlus tingimata vajadust soodustuseks, kuigi laste saamine võib suurendada riske, mistõttu vajadused teenuste või toetuste järele suurenevad. Töötutega tegelevatesse organisatsioonidesse panustamine võib olla riigi roll, aga see ei pruugi aidata kaasa tööandja-poolsele isiksusele keskendumisele.

Korraldada koolitust ja toetust erivajadustega noorte töölevõtmiseks.

Ettepanek toetab paindliku töö levimist. Positiivne mõju, kuigi tuleb arvestada, et koolituse tulemuslikkus sõltub paljudest teguritest. Koolitust erivajadustega inimeste töölevõtmiseks aga juba ka korraldatakse, ettevõtjad teevad heade näidete jagamiseks koostööd.