
Soolise võrdõiguslikkuse edendamise programm

Seeria: Sooaspekti arvestamine erinevatel eluperioodidel

Juhendmaterjal

Vanemate naistöötajate tööhõive Eestis

Soolise võrdõiguslikkuse edendamise programm

Rahvusvaheline Tööbüroo – Genf

Autoriõigus © Rahvusvaheline Tööstööbüroo 2004
Esmakordselt avaldatud (2004)

ILO väljaannete autoriõigusi kaitseb ülemaailmne autoriõiguse konventsiooni protokoll nr. 2. Vaatamata sellele võib nimetatud trükiste lühikesi lõike reprodutseerida luba küsimata tingimusel, et viidatakse algallikale. Reprodutseerimis- või tõlkimisõiguse hankimiseks tuleb esitada avaldus ILO trükiste osakonda (õigused ja load) Publications Bureau (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. ILO tervitab selliseid taotlusi.

Raamatukogud, institutsioonid ja kasutajad, kes on registreeritud Suurbritannias Autoriõiguste Litsenseerimisagentuuris: Copyright Licencing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Faks (+44) (0)20 7631 5500; e-post: cla@cla.co.uk]; Ameerika Ühendriikides Autoriõiguste Keskuses: Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Faks: (+1) (978) 750 4470; e-post: info@copyright.com] või reprodutseerimisõigusi väljaandvates assotsieerunud organisatsioonides teistes riikides võivad teha fotokoopiaid vastavalt neile selleks otstarbeks antud loale.

ILO

Juhendmaterjal: Vanemate naistöötajate tööhõive Eestis
Genf, Rahvusvaheline Tööstööbüroo, 2004

ISBN 92-2-815558-2 (print)
ISBN 92-2-816556-1 (web pdf)

Samuti saadaval inglise keeles: A Guide on employment of older women workers in Estonia, ISBN 92-2-115558-7, Geneva, 2004

ILO trükiste kataloogimisanndmed

ILO trükistes kasutatavad, ÜRO praktikaga kooskõlas määratlused ja materjali esitus ei tähenda Rahvusvahelise Tööstööbüroo mingi arvamuse väljendamist mis tahes riigi, piirkonna, territooriumi või selle võimuorganite õigusliku seisundi või piiride kohta.

Vastutus allkirjastatud artiklites, uurimustes ja muudes kaastöötajate väljendatud arvamuste eest lasub ainuüksi nende autoritel, üllitamine ei tähenda Rahvusvahelise Tööstööbüroo heakskiitu neis väljendatud arvamustele.

Viide firmade kaubatoodangu ja protsesside nimedele ei tähenda Rahvusvahelise Tööstööbüroo heakskiitu neile ning konkreetse firma, kaubatoodangu või protsessi nimetama jätmine ei ole märk nende taunimisest.

Rahvusvahelise Tööstööbüroo väljaanded on kättesaadavad suuremates raamatukauplustes või suures osas maades Rahvusvahelise Tööstööbüroo kohalikes osakondades ja ka otse Rahvusvahelises Tööstööbüroos — ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

Samas on tasuta kättesaadavad kataloogid ning uute väljaannete nimekirjad. Kontakteeruda võib ka elektroonilisel teel: pubvente@ilo.org.

Külastage ka meie internetilehekülge: www.ilo.org/pubns

Trükitud Shveitsis

Eessõna

Vanemate naistöötajate tööhõive Eestis kujutab endast juhendmaterjali seminaride korraldamiseks vanemate naistöötajate töölevõtmise, koolitamise ning juhtimise teemadel nii teadmiste täiendamise kui teadlikkuse tõstmise eesmärgil. Käesoleva juhendmaterjali idee pärineb analüütilistest uurimustest, mille viis läbi GENPROM, soolise võrdõiguslikkuse edendamise programm, mis oli juba eelnevalt avaldanud monograafia pealkirja all *Realizing decent work for older women workers* (Inimväärse töö tagamine vanematele naistöötajatele). Läbi viidud uurimused ning praktiline tegevus Eesti projekti raames aitasid tähelepanu juhtida vanemate naistöötajate kahekordsele diskrimineerimisele, mis leiab aset nii nende vanuse kui soo tõttu. Juhendmaterjal töötati välja vanemate naistöötajate kahekordse diskrimineerimise vastu võitlemise vajadusest lähtudes. Materjal on suunatud poliitikakujundajatele, tööandjate ja töötajate liitudele, kuid ka valitsusvälistele organisatsioonidele ja kodanikeühendustele, kes tegelevad vanemate töötajate, eriti naiste võrdsete õiguste ning tööhõive küsimustega.

Juhendmaterjal töötati välja Eesti tingimusi arvestades, kuid seda võib kohandada teiste samasuguste probleemidega kokku puutuvate riikide vajadustest lähtuvalt. Juhendmaterjali eesmärgiks on avardada teadmisi nii vananemise kui konkreetsete diskrimineerimisvormide kohta, mida kogevad vanemad töötajad, sh eelkõige naised. Lähtudes kahekordse diskrimineerimise kaotamise vajadusest, kirjeldatakse väljaandes mitmeid erinevate organisatsioonide nagu valitsusasutuste, tööandjate liitude, kodanikeühenduste ja valitsusväliste organisatsioonide poolt praktikas läbi proovitud meetodeid.

Juhendmaterjali ideelise kontseptsiooni töötas välja ning materjali pani kokku pr Susan Roche, kes tegi seda koostöös nõustajate meeskonnaga. Ettevõtmist finantseeris Hollandi valitsus. Naoko Otobe, Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni tööhõive osakonna soolise võrdõiguslikkuse edendamise programmi soolise võrdõiguslikkuse ning tööhõive küsimuste vanemspetsialist aitas läbi viia materjalide hindamise seminari. Teda assisteeris Riina Kütt, ILO projekti *Rohkem ja paremaid töökohti naistele Eestis* endine rahvuslik koordinaator. Naoko Otobe vastutas ka ingliskeelse juhendmaterjali trükiks ettevalmistamise eest. Väljaande tõlkis eesti keelde Vivian Rennel, toimetas Riina Kütt juhendamisel Piret Rass.

Lin Lean Lim
Soolise võrdõiguslikkuse programmi direktor

Veebruar 2004

Sisukord

Eessõna.....	ii
Sisukord.....	v
1. Sissejuhatus	1
2. Taust: soo ja vananemisega seotud andmed Eesti tööturul	3
2.1. Taustinfo.....	3
2.2. Terminite selgitused	6
2.3. Taustolukord.....	7
3. Fakte vananemise kohta Eestis (küsimused ja vastused)	11
3.1. Sissejuhatus	11
3.2. Koolitus küsimuste ja vastuste abil – juhised.....	12
3.3. “Fakte vananemisest” viktoriini küsimused	14
a. Küsimusi ja vastuseid vananemise vaimsete ja füüsiliste protsesside kohta	14
b. Eesti rahvastiku vananemine kui nähtus	15
c. Küsimused ja vastused maailma ja Euroopa Liidu vananemise problemaatika kohta, mis on olulised ka Eestile	16
4. Tööhõiveskeemid	19
4.1. Sissejuhatus	19
4.2. Juhised skeemide õpetamiseks	20
4.3. Tööhõiveskeemid: kokkuvõtted	23
5. Teemakohane kirjandus.....	29
LISA A - Fakte vananemise kohta viktoriini küsimused	31
LISA B - Aebilehed	49
a. Küsimused ja vastused vaimse ja füüsilise vananemise kohta.....	51
b. Rahvastiku vananemine Eestis	61
c. Küsimusi ja vastuseid ka Eesti jaoks olulise ülemaailmse ja Euroopa Liidu sisese vananemise problemaatika kohta	71
LISA C – Tööhõiveskeemid.....	87
A. TÖÖHÕIVESKEEMID mittetulundusorganisatsioonidele	89
1. TÖÖHÕIVESKEEM: Tööotsijate Klubi	89
2. TÖÖHÕIVESKEEM: Töömess	92
3. TÖÖHÕIVESKEEM: Avaliku teenistuse teated (ATT)	94
4. TÖÖHÕIVESKEEM: Sooliselt diskrimineerivate töökuulutuste arvu vähendamine	97
5. TÖÖHÕIVESKEEM: Mittetulundusorganiatsiooni omamine	99
5.a. Töötute vanemate kodanike poolt asutatud mittetulundusorganisatsioon.....	99
5.b. Alternatiivsed eraettevõtteskeemid: VOVIS	100
6. TÖÖHÕIVESKEEM: eraettevõtjana alustamine (FIE)	102

B. Äriühingute, ettevõtete ja tööandjate poolt kasutatavad skeemid	113
7. TÖÖHÕIVESKEEM: 3 firma eduka äriidee kordamine vanemaealiste tööliste rakendamisel.....	113
8. TÖÖHÕIVESKEEM: Projektid tööstusettevõtetega	116
9. TÖÖHÕIVESKEEM: Erinevatesse vanusegruppidesse kuuluvate töötajate juhtimise ülevaade.....	118
10. TÖÖHÕIVESKEEM: Tööellu tagasipöörduvate naiste värbamine.....	123
11. TÖÖHÕIVESKEEM: Vanemate naistöötajate väljaõpetamine kogemuspõhise koolituse abil	125
12. TÖÖHÕIVESKEEM: Vananevate naistööliste enesekindluse ja maine tõstmine.....	127
13. TÖÖHÕIVESKEEM: Euroopa heade tavade tegevusjuhhis tööjõu vananemise aspekti arvestamiseks tööl	129
C. Valitsusasutuste poolt kasutatavad skeemid	132
14. TÖÖHÕIVESKEEM: Vanemate töötajate koolitus.....	132
14.a.TÖÖHÕIVESKEEM: Reintegratsioon kutsekoolituse kaudu	132
14.b.ALTERNATIIVSKEEM: Vanemate töötajate koolitamine	133
15. TÖÖHÕIVESKEEM: Subsideeritud üldkasulikud tööd.....	135
16. TÖÖHÕIVESKEEM: Vanuselise diskrimineerimise arvestus	138
17. TÖÖHÕIVESKEEM: Tööjõu vanuselisi aspekte arvestav personalijuhtimine.....	140
Bibliograafia.....	145
Kasulikke internetilehekülgi	149

1. Sissejuhatus

Vanemate naistöötajate tööhõive Eestis on seminari- ja koolitusjuhend vanemate naistöötajate värbamise, palkamise, koolitamise ja juhtimise teemal, mis on avaldatud Rahvusvahelise Tööstööbüroo publikatsioonide sarjas "Sugupool elutsükli vältel" soolise võrdõiguslikkuse edendamise programmi (GENPROM) raames. Juhend on koostatud selleks, et teadvustataks soolise ja ealise diskrimineerimise olemasolu Eestis. On täheldatud:

- raskusi, mida vanemad naised kogevad Eesti tööturul ja
- kasu Eesti majandusele vanemate naiste tööerakendamisest.

On teada, et nimetatud raskused ja kasu ilmnevad naiste soolise diskrimineerimise ning nii naiste kui meeste vanuselise diskrimineerimise kontekstis. Neid kontekste valgustatakse käesoleva juhendi taustosas, mida võib anda lugeda seminari eel või käsitleda seminari ajal. Eeldatakse, et *Vanemate naistöötajate tööhõive Eestis* juhendmaterjali alusel toimuva koolituse osalejad on tuttavad soolise võrdõiguslikkuse ja tööhõive küsimustega üldiselt või on osalenud vastavatel kursustel. Käesoleva juhendi koolitusosas viidatakse soolise ja vanuselise diskrimineerimise kontekstile, kuid peatähelepanu pööratakse vanemate naiste konkreetsele olukorrale, mitte aga kõigile sugupooli, vanust ning tööhõivet puudutavatele küsimustele.

Käesolev juhend on mõeldud kasutamiseks koolitajate ja seminaride läbiviijate poolt rühmaõppel põhinevas õpisisuolukatsioonis. Siinjuures eeldatakse, et koolitatavad omandavad materjali kõige paremini nägemise, kuulmise ja tegutsemise kaudu, ning selline lähenemine ongi võetud juhendmaterjali koostamise aluseks. Juhendmaterjali on võimalik kohaldada väga erinevatele õppestiilidele.

Käesolev materjal on koostatud selliselt, et seda oleks hõlbus kasutada rühmaõppes ning võimalik interneti üles panna. Samuti võivad juhendis toodud viiteid ja detaile naistöötajate, vananemise ja tööhõiveskeemide kohta kasutada strateegiate ja programmide väljatöötajad. Vanemate töötajate tööhõivet käsitlevast erinevates riikides väljaantud mahukast kirjandusest on teemakohase lektüüri all soovitatud mitmeid tähtsamaid alusuuringuid ja praktilisi aruandeid, mis kõige paremini sobivad Eesti kontekstiga.

Juhendi eesmärgiks on:

- tõsta elanikkonna vananemise alast teadlikkust,
- tõsta vanemate naistöötajate olukorra alast teadlikkust,
- tõsta vanemate naiste palkamise kasulikkuse alast teadlikkust,
- suurendada arusaamist vanuselisest diskrimineerimisest ja valmisolekut sellega võidelda,
- suurendada arusaamist meetoditest, mida firmad, valitsused ja mitmesugused organisatsioonid kasutavad vanemate naistöötajate värbamisel, palkamisel, koolitamisel ja juhtimisel,
- suurendada valmisolekut vanemate naiste tööhõive küsimustega tegelemiseks,
- innustada tegelema naiste tööhõive uurimise, planeerimise ja valikmeetoditega katsetamisega.

Käesoleva juhendi 2. osa sisaldab taustinformatsiooni vanemate naiste ja tööhõive kohta Eestis, milles rõhutatakse selle küsimusega tegelemise vajadust. Taustosa sisaldab ka juhendis kasutatud terminite definitsioone ning soolise ja vanuselise diskrimineerimise juhtumite kirjeldusi kontekstis, milles vanemate naiste tööhõive probleemid esinevad.

Juhendi 3. osa koosneb küsimustikust vananemise kohta Eestis, mille eesmärgiks on tähelepanu juhtimine antud teemale ning uue mõtteviisi väljakujundamine.

Lisas A toodud vastused igale viktoriiniküsimusele pakuvad selgitusi, taustinfot, viiteid ja mõtlemisainet. Juhised, kuidas küsimusi-vastuseid rühmatöös kasutada, leiab 3. osa sissejuhatuses.

Juhendi 4. osa sisaldab loetelu tööhõiveskeemidest vanemate naistöötajate värbamiseks, palkamiseks, koolitamiseks ja juhtimiseks. Osa skeemidest on üldise iseloomuga ja neid võib kasutada vanemate naiste tööhõive küsimuste lahendamisel paljudes erinevates olukordades. Ülejäänud skeemid tutvustavad konkreetseid projekte, mis võivad sobida ka Eesti oludele.

Tööhõiveskeemide täielik kirjeldus koos arutelude küsimustega nende kohandamiseks Eesti oludele on toodud lisa C. Konkreetseid juhiseid, kuidas kavasid rühmatöös kasutada, leiab 4. osas skeemide sissejuhatuses.

Lisa A sisaldab küsimusi, üks küsimus igal lehel, et hõlbustada materjalide paljundamist.

Lisa B sisaldab vastuseid ja selgitusi igale küsimusele.

Lisa C sisaldab tööhõiveskeemide täielikke kirjeldusi ja arutelude küsimusi.

2. Taust: soo ja vananemisega seotud andmed Eesti tööturul

Taustinformatsiooni esimene osa sisaldab põhiandmeid vanemate naiste ja tööhõive kohta, mida iga koolitav peab teadma. Andmed vanemate meeste ja noorte töötajate kohta esitatakse võrdluseks ning rõhutamaks vanuse ning soolise diskrimineerimise kontekste, mis omavad vanemate naiste suhtes kahekordse diskrimineerimise tähendust. Kõige tõhusam viis selle teabe esitamiseks koolituse käigus on trükkida iga fakt eraldi suurele paberilehele ja riputada paberilehed õppeklassi seintele.

Kui koolitavad saavad, paluge neil jalutada ruumis ringi ja lugeda lehtedel esitatud väiteid. Samuti võib neil paluda koolituse jooksul kirjutada nendele lehtedele oma arvamused esitatud faktide kohta. Teiseks võimaluseks koolitavate kaasamiseks on iga fakt alla kriipsutada ja lisada lause, mille koolitavad peavad lõpetama. Näiteks: "Soovin, et 5 (või 10, 15, 20) aasta pärast oleks see näitaja _____."

Nimetatud fakte on kasutatud erineval viisil ka küsimustikes ja tööhõiveskeemides, et julgustada arutelusid ja aktiveerida koolitavaid.

Taustinfo teine osa sisaldab juhendis kasutatavate põhiterminite definitsioone ning soo ja vanuselise diskrimineerimise kirjeldusi vanemate naiste tööhõives esineda võivate probleemide kontekstis.

2.1. Taustinfo

a. Vanemate naiste tööjõus osalemise määr

- 53,7% 50-64-aastastest naistest Eestis osaleb tööjõus (74 800 naist)

[50-64-aastaste meeste tööjõus osalemise määr on märksa kõrgem - 70,2%. 25-49-aastastest inimestest osaleb tööjõus 87,5% ning 50-64-aastastest meestest ja naistest kokku keskmiselt 60,9%.]

- 46,3% 50-64-aastastest naistest on mitteaktiivsed, s.t. ei osale tööjõus (64 000 naist)

[50-64-aastastest meestest ainult 29,8% ei osale tööjõus. Ja kuigi 25-49-aastaste inimeste seas on tööjõus mitteosalejaid palju vähem, jääb tööjõust välja naised vanuses 25-49 (16,6%) kaks korda rohkem kui samas vanuses mehi (8,4%)]

b. Vanemate naiste tööhõive-alane olukord Eestis

- 48,8% 50-64-aastastest naistest on hõivatud tööga (68 000 naist)

[50-64-aastaste vanusegrupis on palju rohkem mehi (60,8%) on hõivatud tööga kui samas vanuses naised. Vanuses 25-49 on meeste hõivatus natuke kõrgem kui samavanustel naistel. 25-49-aastaste inimeste tööhõive määr tervikuna on 76,2%, tunduvalt kõrgem kui vanemate inimeste hõive määr.]

- 50-64-aastaste naiste seas on töötuid 9,1% (6800 naist)

[50-64-aastastest meestest on töötuid 13,4%. Tööpuudus tervikuna 50-64-aastaste naiste ja meeste hulgas on 11,3%, 25-49-aastaste inimeste hulgas 12,9%.]

Eesti ja EL 19.03.2001 ühishinnangus *Tööhõive prioriteetid Eestis* on märgitud, et "Kuigi naiste hulgas näib töötus olevat keskmisest madalam, osutavad muud näitajad (naiste madalam tööhõive määr, palgaerinevused naiste ja meeste vahel, naiste ja meeste erinev jaotus tegevus- ja ametialade vahel) barjääridele, mis takistavad naistel tööturul täielikult osalemast.¹"

c. Vanemate naiste palgad

- Naiste keskmine palk langes 80 protsendilt meeste keskmisest palgast 1992. aastal 71 protsendile 1993. aastal; hiljem on suhe kõikunud 72% ja 74% vahel.²

d. Vanemate naiste hõivatus

- 6200 naist Eestis vanuses 50+ ehk 7,6% otsib lisatööd enda ja oma perekonna elatamiseks.

[9,2% meestest vanuses 50+ otsib lisatööd. Tervikuna 8,4% töötavatest naistest ja meestest otsib lisatööd, võrreldes ainult 1,3 protsendiga 25-49-aastastest töötavatest inimestest. Palju rohkem vanemaid naisi ja mehi vajab lisatööd kui nooremad töötajad ³.]

- Ülevaade ametikohtadest ja palkadest näitab, et aastatel 1992-1997 ei suutnud naised ühelgi ametikohal ega ühelgi aastal teenida sama palju kui mehed. Mitte ühelgi aastal ega ühelgi ametikohal ei saanud naised suuremat palka kui mehed⁴.

e. Vanemate naiste osalemine kutsekoolituses

- 65 100 töötavat naist vanuses 50+ ehk üle 75% ei saanud mingit kutse- või ametikoolitust 12 kuu jooksul enne uuringut.

[86% töötavatest meestest vanuses 50+ ei saanud kutse- ja ametikoolitust. Tervikuna 81% töötavatest naistest ja meestest vanuses 50+ ei saanud koolitust, võrreldes ainult 70 protsendiga 25-49-aastastest töötavatest naistest ja meestest. Koolituse puudumine mõjutab vanemaid töötajaid palju rohkem kui noori töötajaid.]

¹ *Tööjõu-uuring*, Sotsiaalministeerium, 2000.

² *Ühishinnang "Tööhõiveprioriteetid Eestis"*, Sotsiaalministeerium ja Euroopa tööhõive- ja sotsiaalküsimuste volinik, 19. märts 2001. a.

³ *Elutingimuste uuring Eestis 1999, Norbalt II*, Sotsiaalministeerium, 2000.

⁴ *Sealsamas*.

f. Vanemate naiste suhtumine tööga kindlustatusesse

- 37 600 töötavat naist Eestis vanuses 50+ ehk 51% usub, et neid ähvardab oht kaotada praegune töökoht lähema 2 aasta jooksul. See määr on palju kõrgem võrreldes 44%-ga 25-40-aastaste töötavate naiste hulgas, kes usuvad, et neid ähvardab oht töökohast ilma jääda.

[Ainult 43% töötavatest meestest vanuses 50+ usub, et neid ähvardab oht kaotada praegune töökoht lähema 2 aasta jooksul. Sama suur protsent, st 43% on ka 25-49-aastaste töötavaid mehi, kes kardavad kaotada praeguse töökoha. Naiste, aga mitte meeste puhul, kasvab oht koos vanusega.]

g. Vanemate naistöötajate majanduslikud ja muud mured⁵

- 43% naistest vanuses 50-59 ja 30% naistest vanuses 60-70 nendivad, et nad vajavad täisajaga tööd.
- 30% naistest vanuses 50-59 ja 43% naistest vanuses 60-70 märgivad, et neil jätkub raha ainult toiduks ja üüriks.
- Kõikide vanuserühmade naised teatasid kõrgemast stressitasemest kui mehed. Stressi all mõeldakse olukorda, kus vähemalt üks või kaks korda nädalas kogetakse kolme või enama stressisümptomi olemasolu.

Tabel 1. Stressitase vastavalt soole ja vanusele Eestis, 1998 (%)

Vanus	Naised	Mehed
30-34	35%	26%
35-39	27%	15%
40-44	25%	22%
45-49	34%	18%
50-54	34%	20%
55-59	31%	15%
60-64	29%	14%
65+	39%	18%

Allikas: Elanikkonna uuring, Eesti 1998.

⁵ Elanikkonna uurimus, Eesti. Statistikaamet, 1998.

2.2. Terminite selgitused

Vanem

Terminitel "vana", "vanem" ja "vanadus" pole kindlalt paikapandud definitsioone. Need on suhtelised terminid, mida võib defineerida individuaalsest või rühma arvamusest või riikliku poliitika vajadustest lähtuvalt.

Käesolevas juhendis sisalduva küsimustiku "Fakte vananemisest" 3. küsimuses, millega püüti välja selgitada erinevate maade ja erinevate rühmade seisukohad selle kohta, millal inimene on vana või milline vanus on liiga kõrge töötegemiseks, kõikusid vastused 45st 75ni.

Vanuse kohta käivaid termineid määratletakse valitsuste ja rahvusvaheliste organisatsioonide poolt vanusega seotud riikliku poliitika väljatöötamiseks, seadustamiseks, jälgimiseks ja rakendamiseks. Riikide valitsuste ja rahvusvaheliste organisatsioonide poolt kogutud statistilised andmed esitatakse vanuselises lõikes, et informatsioon erinevate vanusegruppide kohta oleks eristatav. Siiski lähtuvad taolisi andmeid koguvad organid vanusesegmentide valimisse lülitamise otsustamisel oma erinevatest prioriteetidest. Kui näiteks poliitika väljatöötajad oletavad, et teatud vanuse piiri (nagu näiteks üle 50-sed või üle 64-sed) inimesed ei tööta, võivad nad liita kõigi seda vanust ületavate inimeste tööjõudu puudutavad andmed. Selle tulemusel võivad üle 50-aastaste või üle 64-aastaste inimeste alarühmad olla valimis esindatud ebapiisavalt selleks, et ekstrapoleerida statistilisi andmeid nende alagruppide kohta.

Käesolevas juhendis kasutatakse mõistet "vanem naine" 45-aastaste ja vanemate naiste kohta, kui teisiti pole märgitud. Seda vanusepiiri pole Eestis formaalselt kehtestatud, kuid uuringud ja intervjuud osutavad, et see on vanus, mil tööandjad hakkavad naisi diskrimineerima ning naised ise hakkavad märkama ja tunnetama diskrimineerimist.

Vanuseline diskrimineerimine

Vanuselist diskrimineerimist defineeritakse kui eristavat ja diskrimineerivat kohtlemist inimese vanuse tõttu. Selline kohtlemise johtub vanemate inimeste kohta käivast eelarvamuste kompleksist või negatiivsetest oletustest ja stereotüüpidest.

Vanuseline diskrimineerimine tööhõives hõlmab keeldumist palgata või edutada vanemaid töötajaid ning neid pensionile minema sundimist, tööjõu vähendamise korral esmajärjekorras koondamist, soodustuste kärpimist ja koolitusvõimaluste, tööalase vastutuse ning kohustuste piiramist.

Mõningane vanuseline diskrimineerimine võib olla selgelt ilmnev või otsene. Sagedamini on vanuseline diskrimineerimine aga varjatud ehk kaudne. Otsese diskrimineerimise korral rakendatakse selgepiidilisi välistavaid vanuselisi kriteeriumeid. Kaudse diskrimineerimise korral nõutakse vanematelt inimestelt selliste tööalaste kriteeriumide täitmist, millele vastamine on ebatõenäoline. Need kriteeriumid on meelevaldsed, st nad ei peaks olema tööülesannete lahutamatuks osaks.

Järgnevad olukorrad on tõenäolised vanuselise diskrimineerimise juhtumid:

- i Tööle mittevõtmine, kuna tööandja soovis sellele töökohale noorema välimusega inimest.
- ii Koolituskursuste mittevõimaldamine ning seejärel negatiivse ametialase hinnangu andmine põhjusel, et töötaja pole piisavalt paindlik uute ülesannete täitmiseks.
- iii Vallandamine või sundpuhkus, kuna tööandja soovis alles jätta nooremaid töötajaid, kellele makstakse vähem.
- iv Põhjendamatult negatiivsed hinnangud töötaja töösooritusele; seejärel tööandja poolt ebarahuldava hinnangu andmine töötulemusele töötaja madalamale ametikohale viimise või töösuhte lõpetamise õigustamiseks.
- v Keeldumine töötaja edutamisest keskastme juhiks, kuna sellele kohale võeti noorem töötaja väljastpoolt põhjendusega, et "firma vajab värsket verd".

Näide otsesest vanuselise diskrimineerimisest on ajalehes avaldatud tööpakkumine kontoriametniku kohale, milles otsitakse töötajat vanusega kuni 30 aastat. Tegelikult on kontoriametniku ülesandeid suutelised täitma erinevas vanuses inimesed. Sageli on otsene vanuseline diskrimineerimine väljendatud kodeeritud keeles nagu näiteks tööpakkumises, milles otsitakse energilist töötajat või värskete ideedega inimest. "Energiline" ja "värske" on märksõnad, millega antakse mõista, et otsitakse noort inimest.

Kaudse vanuselise diskrimineerimise näiteks firmades on praktika, kus pakutakse elektroonilise andmebaasi haldamise koolitust mitte rohkem kui 5 aastat tagasi ülikooli lõpetanule, et seejärel vallandada 50-aastane töötaja, kes ei suuda täita andmebaasidega seotud tööülesandeid.

Euroopas läbi viidud uuringud näitavad, et vanuselise diskrimineerimise mõju on eriti kahjulik töölt enneaegsel vabastamisel, töøjõu värbamisel ja tööturule naasmisel, koolituse mittevõimaldamisel ja sundkorras pensionile saatmisel.

2.3. Taustolukord

Vanemate naiste tööhõive olukorrale pööratakse erilist tähelepanu laiemas soolise võrdõiguslikkuse edendamise kontekstis valitsuse poliitikates ja programmides soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise protsessi elluviimise kaudu. Nimetatud laiem kontekst hõlmab Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni algatusi Eestis "*Rohkem ja paremaid töökohti naistele*" programmi raames, samuti Eesti liitumisläbirääkimisi Euroopa Liiduga ja Soolise võrdõiguslikkuse seaduse ettevalmistamist. Eelpool rõhutatud soolise perspektiivi arvestamise tähtsust tööelus võib veelgi tugevdada mõistes paremini seda, milleks on vaja soolist ja vanuselist analüüsi. Selline kahesuunaline analüüs võib tegelda nii vanemate kui ka nooremate inimeste töötamise vajadustega ning eriti vanemate naiste töötamise vajadustega, keda diskrimineeritakse topelt, nii sooliselt kui vanuseliselt ning kes ei saa seetõttu anda oma täit panust Eesti ühiskonna arengusse.

Sotsiaalministeeriumi ja ÜRO Arenguprogrammi (UNDP) poolt 2000. aastal avaldatud trükis "*Teel tasakaalustatud ühiskonda: naised ja mehed Eestis*" käsitleb soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise perspektiivi ja esitab naiste ja meeste tööturul osalemise analüüsi tulemused järgmiselt:

"... meeste ja naiste olukord tööturul on üsnagi erinev. Sealjuures on naiste positsioon palju komplitseeritum kui meeste oma. Meeste hulgas on küll töötuid rohkem kui naiste seas, kuid muid negatiivseid asjaolusid võib naiste puhul enam välja tuua: koodumine töö- ja ametialadele, kus on madalam palk, sagedasem töötamine ajutise lepinguga, rohkem pikaks ajaks kohata jäänuid, keskmise palga selge allajäämine meeste omale jms. Nimetatud erinevuste tasandamiseks on vaja ellu viia aktiivset tööturupoliitikat, mis arvestab meeste ja naiste erinevat olukorda tööturul. Selline poliitika peab hõlmama senisest aktiivsemat tööturuõpet, laiemalt aga kogu täiendus- ja ümberõpet; tingimuste ja soodustuste loomist ettevõtluse alustamiseks (mis on eriti aktuaalne probleem naiste hulgas); uute töökohtade loomist tööpuuduse leevendamiseks, mitteaktiivsete (eriti naiste) tagasitoomist tööturule, rakendades selleks spetsiaalseid koolitusprogramme, mis võimaldavad neil kohaneda muutunud tööturu tingimustega. Eraldi reguleerimist vajab meeste ja naiste palkade erinevuse küsimus"⁶

Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise perspektiivi arvestamisel on juba saavutatud edu. Samal ajal võib edasilikumist pärssida nõukogude aja pärand: "...paljud inimesed ei mõista praegugi, et Nõukogude Liidus deklareeritud võrdsus varjas tegelikku diskrimineerimist ja naiste madalamat staatust."⁷

ÜRO Lastefondi (UNICEF) 1999. aasta raport *Women in Transition* (Naised üleminekuperioodil) esitab küsimuse "Kas kommunismi egalitaarse retoorika taga sooline võrdõiguslikkus tegelikult eksisteeris?" ja teeb järelduse, et ei eksisteerinud. Raport kinnitab, et eksisteeris märgatav ametialane segregatsioon; sooline ebavõrdsus palkades, mis kajastas soolist diskrimineerimist töökohal; teadmatus tervishoiuküsimustes koos laialtlevinud alkoholi kuritarvitamise ja puuduliku toitumisega; puudulik ühiskonna toetus perekondadele; sooliselt ühepoolne võimu jagunemine perekondades, kus eelistati mehi; naiste suhtes rakendatud vägivalda mahavaikimine .

Eestis nagu paljudes teisteski endistes Nõukogude Liidu vabariikides moodustavad naised töötutest suurema osa kui mehed ning töötud naised muutuvad tööturul mitteaktiivseks suurema tõenäosusega kui mehed. Vähenenud riigipoolsed lapsehooldustoetused toovad kaasa naiste kohustuste kasvu perekonnas, mis omakorda piirab naiste võimalusi tööd otsida ja leida. Just vanemad töötud naiste kanda on jäänud laste eest hoolitsemine. Tööturul osalemise määra langus esineb peamiselt nii noorte kui vanemate naiste hulgas ning naiste tööhõive määr on langenud veelgi rohkem kui naiste tööjõus osalemise määr⁸.

Ka teised demograafilised muutused Eestis on kasvatanud vanemate naiste majanduslikku koormat. Üheks selliseks on perekondade ebastabiilsus. Alates 1989. aastast on üldine

⁶ *Teel tasakaalustatud ühiskonda: naised ja mehed Eestis*. Sotsiaalministeerium/ÜRO Arenguprogramm, 2000, lk 52.

⁷ *Sealsamas*, lk 72.

⁸ *Women in Transition*, UNICEF, 1999 (lk 40).

lahutuste määr (lahutuste arv 100 sõlmitud abielu kohta) kasvanud märgatavalt. UNICEFi raportis *Women in Transition* (Naised üleminekuperioodil) nenditakse, et aastatel 1995-97 registreeriti samapalju lahutusi kui abielusid, mis tähendab nii abielude arvu vähenemist kui lahutuste arvu kasvu. Kui 1989. aastal registreeriti 46,8 lahutust 100 abielu kohta, siis 1997. aastal oli see arv juba 94,5. Osa muutustest on tingitud vabaabielu levikust noorte paaride hulgas abiellumise asemel. Tõenäoliselt on ka üleminekumajanduse raskustest ja sotsiaalsest stressist põhjustatud lahutused muutnud vanemad naised majanduslikult eriti haavatavaks. Kuigi jooksvad andmed vanusegruppide ja sugupoolte lõikes lahutuste, lehestumise, leibkonna staatuse, lapsehoolduskohustuste ja vaesumise kohta pole veel kättesaadavad, on vaesuse määr naistest perekonnapeade hulgas tavaliselt kõrgem kui abielus naiste või meestest perekonnapeade hulgas.

Käesolevas juhendis esitatud meetmete eesmärk on tõsta teadlikkust vanemate naiste tööhõivealasest olukorrast ja võimalustest mõjutada/leevendada vanemate naiste majanduslikku koormat ja kahekordset diskrimineerimist sihipäraste ning innovaatiliste tööhõiveskeemide kaudu.

3. Fakte vananemise kohta Eestis (küsimused ja vastused)

3.1. Sissejuhatus

Käesolev kogumik koosneb valikküsimustest ja abilehtedest, kus selgitatakse vastuseid küsimustele (vt lisasid A ja B). Kogumik on mõeldud kasutamiseks kursustel, seminaridel ja veebilehekülgedel. Selle eesmärgiks on:

- teadvustada vajadust pöörata tähelepanu vanemate naistöötajate vajadustele,
- motiveerida koolitatavaid tegelema nende vajadustega,
- pakkuda esialgseid ideid nende lahendamiseks.

Paljud esitatavatest faktidest käivad mitte ainult naiste, vaid kõigi vanemate inimeste kohta. Arutelude küsimused on abiks koolitatavatele nende faktide arvestamisel vanemaid naistöötajaid puudutavates olukordades.

Kuna igal kursusel on erinevad osalejad, kellel võivad olla erinevad eesmärgid, on küsimustik koostatud selliselt, et koolitaja või seminari läbiviija võib välja valida kursusele kõige sobivamad küsimused ja vastused. Kogumik on jagatud osadeks, milles on rida küsimusi ja vastuseid järgmistel teemadel:

- vananemise vaimsed ja füüsilised protsessid,
- Eesti rahvastiku vananemine,
- Eesti jaoks tähtsust omavad vananemisega seotud küsimused maailmas ja Euroopa Liidus,
- vanemate naiste tööhõive suurendamise strateegiad.

Kui koolitusürituse eesmärgiks on peamiselt teadlikkuse tõstmine või motiveerimine, on soovitatav valida diskussiooniks 3-4 küsimust igast osast. Koolitaja võib valida küsimused, mis kõige tõenäolisemalt äratavad koolitatavate tähelepanu.

Kui koolituse eesmärgiks on peamiselt projekti kavandamine ja koolitatavad on juba veendunud vajaduses tegelda vanemate naiste tööhõive probleemidega, on soovitatav kasutada vähem küsimustiku küsimusi.

Igal koolitajal on oma eelistused koolitatavate aktiveerimiseks grupidiskussioonides. Küsimustiku vormi võib kohandada paljudele erinevatele rühmatöö meetoditele. Järgnevalt kirjeldatakse meetodit, mis aitab õpirühma hõlpsalt kaasa haarata ja on kohandatav erinevatele koolitusstiilidele.

3.2. Koolitus küsimuste ja vastuste abil – juhised

Koolitaja ettevalmistus:

- Valige viktoriini küsimused vastavalt oma kursuse eesmärkidele ja eelteadmistele koolitatavatest. Valige küsimused, mis kõige tõenäolisemalt äratavad koolitatavate tähelepanu ja motiveerivad neid tegelema vanemate naistöötajate töötamise vajadustega.
- Paljundage või trükkige igale koolitatavale välja üks eksemplar igast küsimusest.
- Paljundage või trükkige igale koolitatavale välja üks eksemplar igast abilehest.
- Kui selleks pole piisavalt aega või paljundamise võimalused puuduvad, võivad koolitatavad kasutada küsimuste ja abilehti mitmekesi koos.
- Sorteerige need lehed selliselt, et saaksite igale koolitatavale anda ühe komplekti küsimustega ja eraldi komplekti abilehtedega. Koolitatavad peavad lugema ja arutama küsimused läbi enne abilehtede kasutamist.
- Kirjutage iga küsimus suurte tähtedega pabertahvlile. Pabertahvlit kasutatakse arutelude ajal koolitatavate vastuste ülesmärkimiseks.

Vajalikud materjalid

- Koopiad küsimuste ja (eraldi) abilehtedega iga koolitatava jaoks. Kõik koolitatavad saavad samad küsimused.
- Kui võimalik, tuleks iga küsimuse jaoks kasutada pabertahvli ühte lehte. Kirjutage iga küsimus eraldi lehele, jättes ruumi koolitatavate vastuste ülesmärkimiseks.
- Kirjutusvahendid koolitatavate jaoks.
- Erinevat värvi markerid.
- Kleeplint lehtede seinale kinnitamiseks, et oleks võimalik samaaegselt kasutada enam kui üht lehte.

Stsenaarium (kohandamiseks vastavalt koolitaja eelistustele)

Märkus: Võimalikud kommentaarid koolitatavatele esitamiseks on tavalises kirjas. (*Juhised koolitajale on kaldkirjas ja sulgudes.*)

- Me käsitleme mõningaid fakte vananemise kohta Eestis. Meie arutelude eesmärgiks on tõsta teadlikkust vanemate naiste olukorra ja töötamise kohta ning saada ideid selle olukorra parandamiseks.
- Siin on mõned küsimused kogumikust "Fakte vananemise kohta Eestis".

(Jagage välja küsimused, mida soovite kasutada, üks eksemplar igale koolitatavale.)

-
- Tahaksin teid jagada kolmekauparühmadesse.

(Öelge koolitatavatele, kes töötavad millises kolmikus. Koolitatavad võivad jagada ka paaridesse. Rohkem kui 3 liiget väikeses töörühmas vähendab efektiivsust.)

- Iga kolmik töötab koos, et leida vastus igale küsimusele. Istuge üksteisele lähemale, et saaksite koos töötada. Teil on umbes _____ minutit (*jätke 3-5 minutit iga küsimuse jaoks*) nende küsimuste läbiarutamiseks ja neile vastamiseks. Iga kolmik peab jõudma kokkuleppele vastuse osas igale küsimusele! Valige oma kolmikust üks isik, kes teie rühma vastuse ette kannab.

(Jälgige aega. Teatage, et nad võivad kasutada veel paar minutit, kui kõik pole veel ülesannet lõpetanud.)

- Nüüd, kus teil on olnud võimalus küsimusi omavahel arutada ja neile vastata, palun igal kolmikul vastused ette lugeda ja põhjendada. Me võtame kõik küsimused ühekaupa läbi ja vaatame, kas kõigil on samad või erinevad vastused. Mina kirjutan iga küsimuse vastuse üles tahvlile, et me võiksime näha, mida keegi mõtles.

(Paluge igal kolmikul või laske vabatahtlikel anda oma vastus esimesele küsimusele. Iga kolmiku valitud esindaja räägib kolmiku nimel. Kirjutage iga kolmiku vastus pabertahvli vastavale lehele. See aitab kursustel tähelepanu üleval hoida. Pärast kõigi kolmikute esimesele küsimusele antud vastuste ärakuulamist, jagage välja abilehete komplekt kõigi küsimuste jaoks, mille olete koolituseks välja valinud.)

- Siin on abilehed küsimuse kohta. Kuid ärge muutke oma vastuseid, kui olete õiged läbi lugenud!

- Vaadake esimese küsimuse abilehte.

(Andke koolitatavatele paar minutit aega, et tutvuda abilehel esitatud infoga. Te võite ka ise esitada kokkuvõtvalt abilehtedel toodud peamised momendid. Arutage lühidalt läbi küsimus, koolitatavate mõtted ja vastused abilehtedel. Kui aeg lubab, kasutage alljärgnevaid diskussiooni hõlbustavaid küsimusi)

- Kas meie rühma vastused olid samad või erinesid vastustest abilehtedel?
- Mis te arvate, miks vastused olid erinevad (samad) kui teistel rühmadel või abilehtedel?
- Mida arvate abilehtedel esitatud diskussiooniküsimustest?

(Mõnedel kursustel võib koolitaja soovida pühendada rohkem aega abilehtedel esitatud diskussiooniküsimustele)

- Mõelge oma ettevõttele või organisatsioonile. Kui teadlikud on seal töötavad inimesed sellest probleemist?
- Mida teie arvates saaks teha probleemi paremaks teadvustamiseks? Mida teie saaksite teha? Teie organisatsioon või ettevõtte? Teised? - kes konkreetselt?

(Lõpetage selle küsimuse arutelu, et edasi minna vastusega teisele küsimusele. Korrake sama protseduuri iga küsimuse ja vastuse puhul. Diskussioonija lõppedes esitage järgmised küsimused. Kirjutage vastused pabertahvlile, et kõik neid näeksid.)

- Millised küsimused olid teie jaoks kõige üllatavamad? Kõige vähem üllatavad? Kõige kasulikumad vanemate naiste ja nende tööhõivega seotud küsimuste paremaks teadvustamiseks kaastöötajate hulgas?

3.3. “Fakte vananemisest” viktoriini küsimused

Märkus: Küsimustiku kõik küsimused on siin järjest loetletud. Lisas A on iga küsimus toodud eraldi lehel, et lihtsustada nende väljatrükkimist ja paljundamist. Lisa B sisaldab abilehti vastusega igale küsimusele ja infot rühmadiskussioonideks.

a. Küsimusi ja vastuseid vananemise vaimsete ja füüsiliste protsesside kohta

1. Isiksus ja vananemine – KÜSIMUS

Vananemisega kaasnevad muutused isiksuses teevad vanemad töötajad tavaliselt paindumatuiks ja kasvatavad stressi.

- a. Õige
- b. Vale

2. 50-aastaste ja vanemate töötajate töölt puudumine – KÜSIMUS

Paljud juhid väidavad, et 50-aastased ja sellest vanemad inimesed puuduvad töölt sagedamini kui nooremad töötajad. Tegelikud uuringud töölkäimise statistikast osutavad, et:

- a. vanemad töötajad puuduvad töölt tervislikel põhjustel keskmiselt 3 päeva aastas
- b. vanemate töötajate arvele langeb alla 10% töökohal asetleidvatest vigastustest
- c. vanematel töötajatel on lühiajalisi haigusperioode vähem kui noorematel töötajatel
- d. üle 55-aastased töötajad käivad tööl korralikumalt kui nooremad töötajad
- e. kolmandikul 70-aastastest töötajatest puuduvad terviseprobleemid, mis sunniksid neid töölt puuduma

3. Seos vananemise ja tööviljakuse vahel – KÜSIMUS

Kui palju empiirilisi tõendeid, mis puudutavad psühholoogilisi ja bioloogilisi näitajaid, on olemas selle kohta, et vananemise ja madalama tööviljakuse vahel on seos?

- a. palju empiirilisi tõendeid, mis näitavad märgatavat langust
- b. mõned empiirilised tõendid Euroopas ja USAs, mis näitavad tagasihoidlikku langust
- c. mõned empiirilised tõendid, mis vihjavad sellisele seosele
- d. ei mingeid empiirilisi tõendeid.

4. Võime füüsiliseks tööks ja töökoha nõuetele vastamiseks – KÜSIMUS

Uuringud näitavad, et täiskasvanute võime pingutavaks füüsiliseks tööks halveneb umbes 1% aastas alates 18. eluaastast. Milline osa (%) töökohtadest kaasaja majanduses nõuab suurt füüsilist jõudu?

- a. 5%
- b. 12%
- c. 28%
- d. 37%

5. Mälu ja sõnavara – KÜSIMUS

Pikaajalised uuringud osutavad, et enamikul inimesest laieneb sõnavara kuni nad on

- a. 20ndates aastates
- b. 40ndates aastates
- c. 60ndates aastates
- d. 80ndates aastates

b. Eesti rahvastiku vananemine kui nähtus

6. 25-44-aastaste töötajate arvu vähenemine – KÜSIMUS

Demograafiliste muutuste tulemusel väheneb Eestis 2025. aastaks 25-44-aastaste töötajate arv. Kui palju on 2025. aastal 25-44-aastaseid töötajaid vähem võrreldes vastava vanusegrupiga 2000. aastal?

- a. 63 000
- b. 15 000
- c. 48 000
- d. 22 000

7. 45-49-aastaste töötajate arvu kasv – KÜSIMUS

2000. aastal oli Eestis 104 000 inimest vanuses 25-29 aastat (esmise tööleasumise vanus Eestis) ja 100 000 inimest vanuses 45-49 aastat (raske vanus töö leidmiseks Eestis). 2025. aastal saab olema vaid 60 000 inimest vanuses 25-29 ehk 44 000 inimest vähem. Kui palju 45-49-aastaseid inimesi on Eestis 2025. aastal?

- a. 47 000
- b. 65 000
- c. 96 000
- d. 30 000

(Küsimustel 6 ja 7 on üks ja sama abileht.)

8. Mõisted "vana" ja "liiga vana töötamiseks" – KÜSIMUS

Milline on Eesti töötavate naiste arvates vanus, mil tööandjad hakkavad pidama naistöötajaid liiga vanaks, et olla efektiivne töötaja?

- a. 51
- b. 35
- c. 56
- d. 45

9. Suhe töötavate ja mittetöötavate inimeste vahel – KÜSIMUS

2000. aastal oli Eestis umbes 20 vanemat mittetöötavat inimest iga 100 tööeas inimese kohta. 20,1%-ne sõltuvussuhe töötavatest inimestest tähendab, et iga 100 töötavat inimest pidid maksma makse või panustama 20 mittetöötava vanema inimese ülalpidamiseks. Suhe jääb enam-vähem samaks ka aastal 2010 (21,6%).

Vaadates kaugemasse tulevikku, kui palju vanemaid mittetöötavaid inimesi peab iga 100 töötavat inimest ülal pidama aastal 2030?

- a. 26
- b. 30
- c. 34
- d. 40

10. Kuidas üle 60-aastased inimesed soovivad, et neid nimetataks – KÜSIMUS

Kui Euroopa Liidus küsitleti 60-aastaseid ja vanemaid inimesi selle kohta, kuidas nad soovivad saada nimetatud, millist järgmistest terminitest nad eelistasid?

- a. pensionipõlve pidav inimene
- b. pensionär
- c. vanemaealine kodanik
- d. vanur

c. Küsimused ja vastused maailma ja Euroopa Liidu vananemise probleematika kohta, mis on olulised ka Eestile

11. Euroopa Liidu põhjendused vanusebarjäärade vastu võitlemiseks - KÜSIMUS

Sotsiaalpartnerid Euroopa Liidus otsivad võimalusi vanusebarjäärade kõrvaldamiseks ja vähendamiseks tööhõivega seotud küsimustes. Millist järgmistest vanusebarjäärade kõrvaldamise põhjustest peetakse kõige pragmaatilisemaks?

- a. Varajase tööelust tagasitõmbumise poliitika toob endaga kaasa kogemuste, inimressursside ja töötajatesse varem tehtud investeeringute raiskamise.
- b. Valitsused on mures pensionide finantseerimise pärast tulevikus.
- c. Tööjõu vanuseline struktuur muutub, nooremate töötajate arv väheneb ja vanemate töötajate arv kasvab.

-
- d. Tööandjad näevad vanematel töötajatel uut rolli nooremate koolitamisel.
 - e. Valitsused tahavad järgida kõiki Euroopa Liidu tööhõive alaseid soovitusi rahastuse saamiseks noorte tööhõive programmidele.
 - f. Tööandjad mõistavad, et nii noorte kui küpses eas töötajate kasutamine võimaldab neil olla paindlikum ja konkurentsivõimelisem.

12. Vanuselise diskrimineerimise keeld Eesti seadusandluses – KÜSIMUS

Milline järgnevatest Eesti seadustest keelab selgelt töötaja või töökohale kandideerija diskrimineerimise vanuse põhjal?

- a. Töölepinguseadus (1992, reguleerib suhteid tööandja ja töötaja vahel)
- b. Palgaseadus (1994, määrab kindlaks töölepingu alusel töötavate isikute töö tasustamise)
- c. Karistusseadustik (karistab võrdõiguslikkuse rikkumist ja diskrimineerimisele õhutamist)
- d. Eesti Vabariigi põhiseadus (1992, vastu võetud referendumil)

13. Eurooplaste arvamus vanuselise diskrimineerimise eksisteerimise kohta - KÜSIMUS

Milline osa inimestest Euroopa Liidus vanuses 25-65 aastat usub, et tööhõivega seotud küsimustes esineb vanuselist diskrimineerimist?

- a. 17%
- b. 36%
- c. 59%
- d. 81%

14. Eurooplaste osakaal, kes pooldavad vanuselise diskrimineerimise vastast seadusandlust – KÜSIMUS

Milline osa eurooplastest pooldab vanuselise diskrimineerimise peatamist seadusandlike vahenditega?

- a. 1/10
- b. 1/4
- c. 1/2
- d. 3/4

15. EL nõuded vanuselist diskrimineerimist tõkestavale seadusandlusele – KÜSIMUS

Kas Euroopa Liit nõuab oma uutelt liikmetelt neile esitatavates liitumistingimustes seaduste ettevalmistamist, mis tunnistaksid vanuselise diskrimineerimise seadusevastaseks?

- a. jah
- b. ei

d. Küsimused ja vastused vanemate naiste tööhõive suurendamise strateegiate kohta

16. Varajase vanaduspuhkuse kui pärandi korrigeerimine – KÜSIMUS

Enamik Euroopa riike võitleb praegu varasematest poliitikatest pärit seadusandlusega, mis ohustas töötajaid jääma vanaduspuhkusele suhteliselt noores eas. Milline on see pärand **sinu arvates** Eestis, millele tuleb kõige enam tähelepanu pöörata, et vältida vanemate naiste tõrjumist ja marginaliseerimist tööhõives?

- a. tööandjatel puudub kogemus vananeva tööjõu juhtimisel
- b. töötajate ja tööandjate hulgas on levinud stereotüüp vanemate töötajate madalamast tööviljakusest
- c. tööjõus osalevate vanemate töötajate motiveeritust vähendab hirm, et nad osutuvad ülearuseks
- d. kuna nooremate töötajate arv väheneb, peavad tööandjad õppima värbama ja hoidma vanemaid töötajaid.

Vananemise alaseid fakte puudutava viktoriini lõpp

4. Töehõiveskeemid

4.1. Sissejuhatus

Käesolevad töehõiveskeemid kirjeldavad sekkuvaid meetmeid ja programme vanemate naiste värbamiseks, palkamiseks, koolitamiseks ja juhtimiseks (vaata lisa C). Mõned skeemid on üldisemad, mida kasutatakse vanemate naiste töehõive küsimustega tegelemisel paljudes erinevates riikides ja erinevates situatsioonides. Teised skeemid on seotud mõne ettevõtte, mittetulundusühingu või valitsuse konkreetsete projektidega. Mõned projektid käsitlevad sekkuvaid meetmeid, mille eesmärk on konkreetset ainult vanemate naistöötajate töehõive parandamine. Teised skeemid käivad kõigi vanemate töötajate ja mitte ainult naiste kohta. Nende skeemide kohaldamiseks Eesti oludele on välja töötatud arutelude küsimused, mille eesmärgiks on aidata koolitatavatel kohaldada skeeme vanemate naistöötajate vajadustele.

Skeemid on mõeldud kasutamiseks koolituskursustel, seminaridel ja veebilehekülgedel. Nende eesmärgiks on:

- teadvustada koolitatavatele vanemate naistöötajate olukorda,
- lisada teadmisi vanuselise diskrimineerimisest ja selle vastu võitlemise meetoditest,
- juhtida tähelepanu vanemate naistöötajate vajadustele ja õigustele,
- motiveerida küsimusega tegelema,
- anda juhiseid võimalike meetodite ja sekkuvate meetmete kohta vanemate naiste töehõive tõstmiseks Eestis.

Kuna igal koolitusel on erinevad osalejad ja eesmärk, on skeemide kogum koostatud selliselt, et koolitaja või seminari läbiviija võiks valida välja skeemid, mis kõige paremini sobivad konkreetsele koolitusele. Iga skeem sisaldab:

- ülevaadet sekkuvast meetmest või programmist,
- skeemi lühiajalugu,
- programmi sisu kirjeldust,
- küsimusi skeemi Eesti oludele kohaldamiseks,
- kirjanduse loetelu poliitika kujundajaile ja programmide väljatöötajaile edaspidises töös kasutamiseks

Skeemid on jagatud kolme kategooriasse:

- kasutamiseks peamiselt mittetulundusühingute poolt,
- kasutamiseks peamiselt ettevõtete, firmade ja tööandjate poolt,
- kasutamiseks valitsusasutuste poolt.

Tegelikkuses rakendatakse aga paljusid vanemaid naisi või vanemaid töötajaid puudutavaid skeeme kombineeritult ja koostöös mittetulundusühingute, äriühingute ja valitsusasutustega. Käesolev juhend kinnistab kasutamise lihtsuse huvides iga skeemi küll ainult ühele kategooriale, kuid soovib koolitajal välja valida skeemid, mis enim vastavad koolitatavate huvidele ja vajadustele.

4.2. Juhised skeemide õpetamiseks

Koolitaja ettevalmistus:

- Valige välja skeemid vastavalt koolituse eesmärgile ja lähtudes eelinfost, mida omate nende ettevõtete, organisatsioonide või valitsusasutuste eesmärkide ja suutlikkuse kohta, keda osalejad esindavad.
- Valige kombinatsioon väikeste kuludega/kuludeta ja kallimatest skeemidest.
- Paljundage või trükkige välja üks eksemplar igast skeemist igale osalejale, kes sellega töötab. Pange tähele, et mõned skeemid on 1 või 2 lehekülge pikad, teised võivad olla mitmeleheküljelised. Kuigi skeeme saab rakendada mitmel erineval moel, eeldab käesolevas juhendis kirjeldatav koolitus, et osalejate paarid töötavad kolmest skeemist koosneva komplektiga. Seega ei ole *igale* osalejale eraldi koopiat igast skeemist vaja.
- Kõige parem on, kui igal osalejal on oma eksemplar skeemidest, millega ta töötab, kuna skeemidega tegelemine eeldab üksjagu lugemist ja ühiseid eksemplare on raskem lugeda.
- Klammerdage skeemi leheküljed kokku enne, kui jagate need koolitatavatele välja.
- Iga arutamisele tuleva skeemi pealkiri kirjutage suure pabertahvlile lehele; koolitatavad kasutavad neid lehti hiljem koolituse käigus.

Vajalikud materjalid:

- Koopiad kasutatavatest skeemidest
- Kirjutusvahendid koolitatavate jaoks
- Erinevat värvi markerid
- Kleeplint pabertahvli lehtede kinnitamiseks seintele, et mitut lehte saaks kasutada samaaegselt

Stsenaarium (kohandatav vastavalt koolitaja eelistustele)

Märkus: Osalejatele esitatavad kommentaarid/tekst on tavalises kirjas. (*Juhised koolitajale on esitatud kursiivis ja sulgudes.*)

- Täna tutvume erinevate skeemidega, mis aitavad suurendada vanemate naiste tööhõivet Eestis. Ma loodan, et see innustab teid tutvustama neid ideid ka oma töökohal ning kavandama ja tegutsema vastavalt nendele ideedele.
- Vanemate naiste tööhõiveskeemidega töötamiseks tahaksin ma teid sel korral jagada paaridesse.

(Öelge igaihele, kellega ta koos tööle hakkab. Moodustage paarid nii, et enamik kursuslasi peaks oma partneri juurde minemiseks püsti tõusma.)

-
- Palun minge oma partneri juurde.
 - Ma annan igale paarile 3 tööhõiveskeemi, üks skeem on kasutamiseks ettevõtetes, üks mittetulundusühingutes ja üks valitsusasutustes. Igal paaril on erinevad skeemid.

(Jagage skeemid välja, üks eksemplar igale osalejale.)

(Märkus: Sõltuvalt osalejate koolitusvajadustest võib valiku teha erinevatest skeemidest. Näiteks, ettevõtjate rühmale võib olla kasulik töötada firmaskeemidega. Mittetulundusühingute esindajate rühm saab rohkem kasu töötamisest väikesete kulude / kuludeta skeemidega. Ka igale paarile antavate skeemide arv võib olla erinev.)

- Paaride ülesandeks on skeemid läbi lugeda, arutada ja vastata küsimustele skeemi kohandamisvõimaluste kohta Eestis, samuti koostada 2-3-minutiline kokkuvõtte skeemi kohta ülejäänud grupile esitamiseks. Iga paar peab valima ühe inimese, kes lühikokkuvõtte esitab. Kokkuvõtte peaks veenma grupi teisi liikmeid teie skeemide rakendamise võimalikkuses ja kasulikkuses!
- Et skeemide tutvustust kõitvamaks teha, kasutage pabertahvlit logo, reklaami või muu visuaalse kujundi loomiseks ühe, kahe või kõigi oma kolme skeemi kohta.
- Igale skeemile võite kulutada 10-15 minutit.

(Jälgige aega ja teatage, et kursuselased peavad arvestama 30-45 minutiga.)

- Alustage tööga!

(Pärast 10 või 15 minuti möödumist soovitage paaridel käsile võtta teine skeem ja teatage, palju aega on jäänud lõpuni. Kui selline töömeetod on koolitatavatele harjumatu, võite neile rohkem aega anda.)

- Nüüd oleme ettekannete esitamiseks valmis. Ma palun igal paaril esitleda esimest skeemi. Seejärel järgmisel ringil teist ja hiljem kolmandat skeemi.
- Enne, kui te esitate oma kokkuvõtted, kinnitame teie paberilehe seinale, et me kõik näeksime, mida te olete oma skeemide kohta kirjutanud ja joonistanud.
- Kui oleme kõik ettekanded ära kuulanud, hääletame, kelle skeem meeldis meile kõige rohkem.

(Valige esimene paar. Soovitage neil rääkida lühidalt. Teised rühma liikmed võivad soovida esitada skeemide kohta küsimusi. Andke selleks aega, kui see antud rühma puhul on otstarbekas. Kui koolitatavatel ei lasta täita iga skeemi kohta pabertahvli lehte, valmistage ise eelnevalt lehed skeemide nimedega, nagu kirjeldatud ettevalmistustes eespool. Sellest on abi hääletamisel.)

(Õhutage rühma iga ettekande järel plaksutama.)

- Nüüd, kui kõik ettekanded on kuulatud, minge palun lehtede juurde ja valige 3 skeemi, mis teile isiklikult meeldivad kõige rohkem Eestis kasutamiseks. Märkige teile enim meeldinud 3 skeemi ristiga.

(Andke koolitavatele markerid.)

(Algatage hääletustulemuste põhjal lõppdiskussioon. Tooge esile eelistatud skeemide ühised tunnused. Kui võimalik, algatage diskussioon skeemide ellurakendamiseks vajalike jätkumeetmete kohta. Leppige kokku uus kohtumine, et astunud sammudest ette kanda.)

Tööhõiveskeemid – juhised lõpp

4.3. Tööhõiveskeemid: kokkuvõtted

Märkus: Siin on esitatud kõik tööhõiveskeemid koos lühikirjeldusega. Lisas C on lisaks lühikirjeldustele toodud kõikide skeemide põhjalik kirjeldus, ajaloolised andmed, üksikasjalik info programmide sisu kohta, teatmekirjandus ja küsimused aruteluks, kuidas skeeme Eesti oludele kohandada Iga skeem algab uuel leheküljel, et lihtsustada trükkimist ja paljundamist.

a. Mittetulundusühingute poolt kasutatavad skeemid

1. TÖÖHÕIVESKEEM: Töötsijate Klubi

Lühikirjeldus

Töötsijate Klubi on täisajaga koolitus- ja tööotsingute programm, mis kestab tavaliselt kaks või kolm nädalat. Selle tegevus sarnaneb teistele tööotsingu programmidele, kuid Töötsijate Klubis on rõhuasetus käitumistavade muutmisel. Käitumisele keskendumine tähendab seda, et klubi liikmed harjutavad vajalikke oskusi kõigepealt isekeskis ja seejärel tööandjatega. Uute oskuste kasutamise tulemuslikkuse hindamiseks on loodud hästitoimiv sisemine tagasiside mehhanism.

2. TÖÖHÕIVESKEEM: Töömess

Lühikirjeldus

Messi eesmärk on kokku viia tööd otsivad vanemad naised ja kvalifitseeritud töötajaid vajavad tööandjad. Mess on ühepäevane üritus, mis sageli toimub kord aastas. Seda korraldatakse suurtes üldkasutatavates ruumides, kuhu tööandajatele eraldatakse või müüakse väljapaneku pinda oma ettevõtte või organisatsiooni ning pakutavate töövõimaluste tutvustamiseks. Vanemad naised külastavad messistende/bokse, kus tööandjad reklaamivad töövõimalusi. Kohapeal toimuvad ka esmavestlused. Sageli kasutatakse messidel sellist motot nagu "Oskused ei vanane".

3. TÖÖHÕIVESKEEM: Avaliku teenistuse teated

Lühikirjeldus

Vanemate naiste tööhõive edendamiseks massiteabekanalite abil on mitmeid võimalusi. Need mittetulundusühingud ja valitsusasutused, kelle eelarvelised vahendid avalike suhete arendamiseks on napid, kasutavad selleks sageli tasuta avalikke teateid ja teisi tasuta või odavamaid sotsiaalse turunduse võtteid. Avalikud teated on trükimeedias, raadios, televisioonis või elektroonilisel kujul avaldatavad reklaamtekstid, mis selgitavad vanemate naiste tööerakendamise eeliseid ning mida ajalehed, raadio- ja telejaamad või internetifirmad avaldavad tasuta ühiskondliku teenusena. Taotluse reklaamteksti avaldamiseks teevad mittetulundusühingud.

4. TÖÖHÕIVESKEEM: Sooliselt diskrimineerivate töökuulutuste arvu vähendamine

Lühikirjeldus

Leedus avaldatavad töökuulutused ei ole sugupoolte suhtes neutraalsed. Nendes pakutakse naistöötajatele tööd välimuse ja nooruse, mitte aga oskuste ja kogemuse alusel. Üle 40-aastastel naistel on väga raske tööd leida. Rühm Leedu advokaate uuris soolise diskrimineerimise aspekte tööpakkumistes, nende kuulutuste vastavust Leedu seadustele ja rahvusvahelistele normidele ning seaduste täitmist tagavaid mehhanisme. Nad viisid ellu rea meetmeid sooliselt diskrimineerivate töökuulutuste arvu vähendamiseks ning Leedu naiste paremaks teavitamiseks tööalaste ja inimõiguste kohta, tagamaks avalikkuse toetust algatatud kampaaniatele. Sooliselt diskrimineerivate töökuulutuste arv vähenes oluliselt, meedia huvi naiste õiguste vastu kasvas, tekkisid uued, naistesõbralikud poliitilised ühendused.

5. TÖÖHÕIVESKEEM: mittetulundusorganisatsiooni omamine

5.a. Töötute vanemate kodanike poolt asutatud mittetulundusorganisatsioon

Lühikirjeldus

Kolmanda Nooruse Väljakutse on mittetulundusorganisatsioon, mille asutajateks oli grupp vanemaid töötuid inimesi, kes olid lahkunud või olid sunnitud lahkuma endisest töökohast, kuid kes soovisid jätkata tasulise töö tegemist.

Eesmärgiks on tõsta inimeste teadlikkust vanuselise diskrimineerimise küsimustes, aidata liikmetel uuesti tööd leida, pakkuda liikmetele võimalust omandada firma juhtimise kogemusi. Erinevatel aegadel on selles skeemis osalenud umbes 50 inimest ning kuigi ametlikud hindamistulemused puuduvad, on väljalangemisprotsent olnud vaid umbes 6%. Tööandjate, vanemate inimeste ja üldsuse reaktsioon on olnud ülimalt positiivne.

5.b. Alternatiivsed eraettevõtlusskeemid: VOVIS

Lühikirjeldus

Teine näide endiste töötute vanemate inimeste poolt alustatud ja juhitud projektist on PM-40 VOVIS Hispaanias. Need "autode järele valvavad Sevillast" märkasid avalikesse kohtadesse pargitud autode järelvalve teenuse vajalikkust kohtades, kus varastamist tuli tihti ette. Linnavolikogu ja kohalik politsei leppisid kokku, et autoomanikud peavad tasuma väikese summa VOVIS töötajatele autode valvamise eest. VOVIS on olnud isegi nii edukas, et nüüd pakub taksoteenust lennujaama ja ajutist personali kohalike ärikonverentside korraldamisel. Enamus VOVIS-e töötajatest on üle neljakümne ja umbes üks neljandik on naised.

6. TÖÖHÕIVESKEEM: Eraettevõtjana alustamine

Lühikirjeldus ja ajalugu

Nii arenenud, siirde- kui ka arenguriikides pööratakse üha rohkem tähelepanu oma äri alustamise võimalustele. Niisuguse suhtumisega keskkonnas asutatud väikefirmad on osutunud üha elujõulisemaks, kuid seda seda juhul, kui tasuvusuuringutes ja algselt koostatud äriplaanides on arvestatud kõiki olulisi majanduslikke ja sotsiaalseid tegureid. Rühm potentsiaalseid eraettevõtjaid võiks koostada tasuvusuuringu ja äriplaani kohalike ettevõtlusnõustajate juhendamisel.

Loomulikult tuleb iga uue ettevõtmise jaoks hankida stardikapital, teha tasuvus- ja kasumiarvestused, kavandada tegevused. Siinjuures ei tohi unustada, et paljud väikefirmad on alustanud minimaalse algkapitaliga ning et mitmed sihtasutused/fondid ja finantsasutused pakuvad selleks rahastamise võimalusi ja nõustamise teenuseid.

b. Äriühingute, ettevõtete ja tööandjate poolt kasutatavad skeemid

7. TÖÖHÕIVESKEEM: 3 firma eduka äriidee kordamine vanemaealiste tööliste rakendamisel

Lühikirjeldus

1991. a. Suurbritannia kahes suurimas ettevõttes ja ühes suurfirmas läbi viidud uuringu tulemusel saadi esmakordselt põhjalikke tõendeid vanemaealiste tööliste rakendamise majandusliku kasu kohta. Tulemused näitasid, et vanemaealisi töötajaid on võimalik edukalt välja õpetada uue tehnoloogia kasutamiseks, nad suhtuvad paindlikult tööülesannetesse ja ajagraafikutesse, kaadri voolavus ja töölt puudumine on väiksem kui nooremate kolleegide hulgas ja nad on sageli paremad müügimehed. Nüüd on kolmest korporatsioonist, Days Inn of America, Inc., The Travelers Corporation ja B&Q plc., saanud kõige tulisemad vanemate inimeste töölevärbamise äriidee propageerijad.

8. TÖÖHÕIVESKEEM: Projektid tööstusettevõtetega

Lühikirjeldus

See mudel aitab kokku viia piirkonnas tegutsevad ettevõtted ja kliente teenindavad eraõiguslikud organisatsioonid või riigiasutused. Koos moodustatakse Ettevõtluse Nõukoda ning koostatakse ühine vanemate naistöötajate töövahendusprogramm. Selle programmi abil leitakse ettevõtetele vajalikud oskustöölised. Mudeli toimimiseks on vaja vahendeid tööalase koolituse, nõustamise ning võimalusel ka õppeperioodi ajal tööliste stipendiumi maksmiseks. Samuti vajatakse personali, bürooruume ja tegevuskulude eelarvet projekti elluviimise eest vastutavate inimeste tarbeks.

9. TÖÖHÕIVESKEEM: Erinevatesse vanusegruppidesse kuuluvate töötajate juhtimise ülevaade

Lühikirjeldus ja ajalugu

Vanuse suhtes neutraalsete tööhõivepoliitikate hindamisel kasutavad tööandjad mitmeid erinevaid inventeerimismeetodeid, ankeete ja "vajab-tegemist" nimekirju. Siin esitatud on neist huvitavaim, kuna kasutab punktisüsteemi. Kuigi need punktid ei ole statistika seisukohast seadusjõulised, aitavad nad koolitusel või seminaril osalejatel paremini mõista nende töökohas kehtiva poliitika ja praktika üldist seisu. Inventuuri lähte-eelduseks on, et vanuse suhtes neutraalne tööhõivepraktika on edukaim sellises töökeskkonnas, kus kõikidel töötajate kategooriatel on võrdsed võimalused olenemata vanusest ja muudest aspektidest.

10. TÖÖHÕIVESKEEM: Tööellu tagasipöörduvate naiste värbamine

Lühikirjeldus

Selleks, et leida töötajaid oma vajaduste katteks ainult tippkoormuse perioodil ja mitte muul ajal, on Suurbritannia firma the Leisure and Retail Group tähelepanu alla võtnud naised, kes soovivad tööle tagasi pöörduda, kuid ei soovi töötada täiskoormusega. Firma töökuulutused ei sisalda vanuselisi barjääre ning on sageli suunatud tööellu naasta soovivatele naistele. Lisaks sellele võimaldab firma oma töötajatel jääda 60-aastaselt pensionile või jätkata töötamist kuni 70-nda eluaastani, olenevalt iga-aastase arstliku kontrolli tulemustest. Juhtkond suhtub mõistvalt nende töötajate vajadustesse, kes peavad hoolitsema laste ja teiste abivajajate eest ning võimalusel arvestab seda töögraafikute koostamisel.

11. TÖÖHÕIVESKEEM: Vanemate naistöötajate väljaõpetamine kogemuspõhise koolituse abil

Lühikirjeldus

Vereins- und Westbank on mitmes valdkonnas tegutsev pank, mille peakorter asub Hamburgis. Käesoleval ajal on seal palgal umbes 4200 töötajat. Töötajate keskmine vanus on umbes 38 aastat; seitse protsenti töötajatest on 50-aastasest või vanemad. Pangas on tehtud suuri muudatusi töökorralduses, mistõttu tekkis vajadus ulatusliku ümberõppe korraldamiseks. Paljud töötajad on mittetäieliku kvalifikatsiooniga vanemad naised. Koolitus tuli kohandada selliselt, et saaks kasutada neile sobivaid õpimeetodeid. Tulemused olid positiivsed.

12. TÖÖHÕIVESKEEM: Vanemate naistöötajate enesekindluse tõstmine ja maine parandamine

Lühikirjeldus

Selle algatuse keskmes on Rootsis Sundsvalli linnale kuuluvates lastepäevakodudes töötavad küpses eas naised. Lastepäevakodud, kes kartsid, et paljud kogenud ja kvalifitseeritud töötajad lahkuvad töölt enne pensioniõiguslikku iga, korraldasid rea diskussioonigruppe koos töövõtjatega. Nende peamiseks eesmärgiks oli tõsta vananevate töötajate enesekindlust ja mainet nii, et nad ei lahkuks ennatlikult tööelust.

15. TÖÖHÕIVESKEEM: Subsideeritud üldkasulikud tööd

Lühikirjeldus

Mudel on mõeldud madala sissetulekuga vanematele inimestele, kelle võimalused tööd leida on väikesed. Paljud neist ei saa üldse pensionihüvitist või saavad väga väikest hüvitist. Programmi haldab USA valitsus kui peamine rahastaja, kes teeb seda koos piirkondlike organisatsioonidega. Viimased töötavad vahetult klientidega ja saavad täiendavaid vahendeid kohalikest allikatest.

Programmil on kaks eesmärki: aidata ülalmainitud töötajatel saada majanduslikult iseseisvaks ja varustada mittetulunduslikke tervishoiu-, sotsiaalabi- ja haridusasutusi vajaliku tööjõuga. Programmi abil leitakse vanematele inimestele kasulik, osalise tööajaga töökoht nimetatud asutustes ning subsideeritakse nende palkasid. Programmi meeskonna liikmed ja juhendajad aitavad töötajatel värskendada oma oskusi ja omandada uusi ning otsida alalist tööd. Programmi eesmärk on õpetada tööliste vajalikke oskusi, mis aitavad neil leida subsideerimata töökohti väljaspool programmi.

Igal aastal ulatub programmis osalejate panus piirkondlike asutuste töös ligi 100 miljoni tunnini. Igal aastal leiab ligi 50% programmiga hõlmatud inimestest subsideerimata töökohta.

16. TÖÖHÕIVESKEEM: Vanuselise diskrimineerimise arvestus

Lühikirjeldus ja ajalugu

Hollandis korraldas vanuselise diskrimineerimise vastu võitlemise riiklik büroo ühepäevase ürituse, kus kodanikel oli võimalus kirja panna oma kogemused vanuselisest diskrimineerimisest. Eesmärk oli paremini mõista enimlevinud vanuselise diskrimineerimise vorme ja teha kindlaks vanusegrupe, keda need enim puudutab. Saadi ligi 2500 kirjanekut, valdav enamus neist seotud diskrimineerimisega tööl. Avaliku arvamuse uuring enne ja pärast 12-tunnist üritust näitas vanuselise diskrimineerimise osas kodanike teadlikkuse kasvu 57 protsendilt 81 protsendile. Büroo kasutas saadud tulemusi vanuselise diskrimineerimise vastu võitlemise ühtse süsteemi väljatöötamiseks.

17. TÖÖHÕIVESKEEM: Vanuselise aspekti arvestamine personalijuhtimises

Lühikirjeldus

Euroopa Liidu vanusebarjäärade projekti käivitas 1994. aastal Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond. Projekti tulemused avaldati 1998. aastal ja neid tutvustati 1999. aastal Turu konverentsil "Vananeva tööjõu aktiveerimise strateegiad". Vanusebarjäärade projekti raames uuriti 155 näidet vanemate töötajate kinnipidamise, reintegratsiooni ja ümberõppe kohta Euroopa Liidu üheksa liikmesriigi ettevõtetes ja organisatsioonides. Projekt määratles vanuseprobleemide juhtimise viis põhielementi ja töötas välja vanemate töötajate töölerakendamise suunised. Nende suuniste alusel töötati välja mitmed ettepanekud kuidas kajastada "vananemine tööl" aspekti Euroopa heade tavade tegevusjuhendis.

Tööhõiveskeemid – kokkuvõtte lõpp

5. Teemakohane kirjandus

Tööhõive, sugude ja vanuse ning nende omavahelise seoste kohta on olemas tohutult Eestis, Euroopas ja teistes maades ilmunud kirjandust. Palju sellest kirjandusest põhineb uuringutel ja teema propageerimisel, osa on programmilise ja praktilise, osa aga populaarteadusliku sisuga. Osa kirjandusest käsitleb otseselt vanemate naiste või vanemate töötajate probleeme, kuid ainult väike osa käsitleb vanemate naiste tööhõive tõstmisele suunatud tööhõivepoliitikat ja -praktikat.

See puudujääk kajastab osaliselt vajadust käsitleda vanemate naiste tööhõivet vanuse ja sugupoolte suhtes neutraalse poliitika ja praktika kontekstis. Käesoleva juhendi küsimustik "Fakte vananemisest Eestis" ja tööhõiveskeemid sisaldavad viiteid paljudele olemasolevatele allikatele, kus erilise tähelepanu all on vanemad naistöötajad. Nende viidete hulgas on mitmed dokumendid vananemise ja tööhõive kohta, mis on hinnaliseks alusmaterjaliks igapäevale, kes neist küsimustest väheselgi määral huvitub.

Populaarteaduslikud artiklid

Nad võivad veenda ärijuhte ja inimesi, kes eelistavad praktilist lähenemist enne uuringutesse süvenemist. Kaks hiljuti avaldatud eriti suure veenmisjõuga artiklit on:

Prenda, Kimberly M ja Sidney M. Stahl. "The truth about older workers" (Tõde vanemate töötajate kohta.) *Business and Health*, May 2001, 30-37.

Russo, Francine. "The Age of Experience." (Kogemuste aeg.) *Modern Maturity*, November/December 2001, 94, 96.

Teaduslikud artiklid

Euroopa Liidu vanusebarjäärade projekt on olnud allikaks paljudele raportitele ja soovitudele. Need kaks artiklit, mille autoriks on projekti juhtivuuriija, võtavad kokku ja sünteesivad projekti tulemused nii tavalugejatele kui ka erialainimestele.

Walker, Alan. "Combating Age Discrimination at the Workplace" (Vanuselise diskrimineerimise vastu võitlemine töökohal). *Experimental Ageing Research*, 25: 367-377, 1999.

Walker, Alan ja Philip Taylor. "Good Practice in the Employment of Older Workers in Europe" (Euroopa heade tavade tegevusjuhend vanemate töötajate tööerakendamisel). *Ageing International*, 25: 3, 62-79, Winter 1999.

Vanusebarjäärade projekt

Euroopa Liidu vanusebarjäärade projekt on tootnud mitmeid hinnalisi juhendeid, mis kõik on avaldatud Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi poolt Dublinis. Suurem osa neist on kättesaadav elektrooniliselt fondi kirjastuse kaudu. Internetiaadressiks on <http://www.eurofound.ie>

Vasakus külgmenüüs tuleb klikkida *Living Conditions/Knowledge Base* (mitte Working Conditions!). *Knowledge Base* lehel tuleb klikkida väljendile "Combating age barriers in employment." Järgnevad dokumendid saab alla laadida:

Active Strategies for an Ageing Workforce (Vananeva tööjõu aktiveerimise strateegiad), 2 lk.

Kokkuvõte 1999. aasta Turu konverentsi järeldustest. Selle võib välja trükkida ja kasutada töömaterjalina.

Managing an Ageing Workforce: A Guide to Good Practice (Vananeva tööjõu juhtimine: hea kogemuse juhend), 1997. 15 lk. Kokkuvõte vanusebarjääri projekti järeldustest ja soovitudest. Uuritud projektide täisportfell on samuti saadaval, nagu kirjeldatud allpool.

Combatting Age Barriers in Employment: Research Summary (Vanusebarjääridega võitlemine: uuringukokkuvõte), 1997. 40 lk.

Vanusebarjääride projekti meetodika ja järelduste analüüs. Põhjalikum uurimisraport sisaldab projektis osalenud liikmesriikide ulatuslikke raporteid riikide kaupa.

Combatting Age Barriers in Employment: A Portfolio of Good Practice (Vanusebarjääridega võitlemine: hea kogemuse portfell), 1997, 235 lk.

Sisaldab 1-2-leheküljelisi kokkuvõtteid 155 töandja projektist, mis käsitlesid vanemate töötajate tööle rakendamist. Neid on võimalik osta fondi käest.

Projects assisting older workers in European countries: A review of the findings of Eurowork Age (Vanemaid töötajaid abistavad projektid Euroopa riikides: ülevaade Eurowork Age tulemustest), 1998. 327 lk.

123 projekti kokkuvõte ja analüüs, enamus välja töötatud organisatsioonide, mitte töandjate poolt. Raskesti kättesaadav, saadaval erialaraamatukogudes.

Experience, Skill and Competitiveness: The implications of an ageing population for the workplace (Kogemused, oskused ja konkurentsivõime: vananeva elanikkonna mõju töökohale), 1996. 63 lk.

Varasem analüüs tähtsamatest teguritest, mida töandjad peaksid arvestama vanuseteadlikul inimressursside juhtimisel.

Vanuse küsimustega tegelevad Euroopa organisatsioonid ja võrgustikud

Euroopas laieneb pidevalt organisatsioonide võrk, kes tegelevad vanemate inimeste ja vananemise probleemidega, sh tööhõivega.

ÜRO rahvusvahelisel Vanemate Inimeste Aastal (1999) avaldas Euroopa Komisjon teate "Towards a Society for all Ages" (Teel kõigi vanusegruppide ühiskonna poole). Selles dokumendis avaldas Komisjon toetust Euroopas vanemaid inimesi esindava foorumi asutamiseks. Eurolink Age, Euroopa vanurite organisatsioonide esindus EPSO (European Platform of Seniors' Organisations) ja Rahvusvaheline Vanurite Ühingute Liit FIAPA (Fédération Internationale des Associations des Personnes Agées) on ühendanud oma jõud, et asutada AGE, Euroopa vanemate inimeste ühendus asukohaga Brüsselis.

Teavet AGE kohta, nagu ka ligi 20 muu Euroopa organisatsiooni kohta, võib leida interneti-aadressil http://www.silver-surfers.org/ageconcern/about_618.htm (Teine tee on läbi AGE Concern UK lehekülje <http://www.ageconcern.org.uk>. Leidke sellelt menüüst link "our other sites" ja klikkige Eurolink Age.)

LISA A - Fakte vananemise kohta viktoriini küsimused

- ❖ Viktoriini küsimused on esitatud ühekaupa, üks küsimus igal leheküljel, alates järgmisest lehest.
- ❖ Eraldi lehtedel esitatud küsimuste järel on viktoriini küsimused toodud koondloendis kolmandas osas (lk. 16-18).

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

1. Isiksus ja vananemine - KÜSIMUS

Vananemisega kaasnevad muutused isiksuses teevad vanemad töötajad tavaliselt paindumatuiks ja kasvatavad stressi.

- a. Õige
- b. Vale

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

2. 50-aastaste ja vanemate töötajate töölt puudumine - KÜSIMUS

Paljud juhid väidavad, et 50-aastased ja vanemad puuduvad töölt sagedamini kui nooremad töötajad. Tegelik töölkäimise statistika näitab aga et:

- a. vanemad töötajad puuduvad töölt tervislikel põhjustel keskmiselt 3 päeva aastas
- b. vanemate töötajate arvele langeb alla 10% töökohal juhtuvatest vigastustest
- c. vanematel töötajatel on lühiajalisi haigusperioode vähem kui noorematel töötajatel
- d. üle 55-aastased töötajad käivad tööl korralikumalt kui nooremad töötajad
- e. kolmandikul 70-aastastest töötajatest ei ole terviseprobleeme, mis sunniksid neid töölt puuduma

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

3. Seosed vananemise ja tööviljakuse vahel - KÜSIMUS

Kui palju empiirilisi tõendeid, mis puudutavad psühholoogilisi ja bioloogilisi näitajaid, on olemas selle kohta, et vananemise ja madalama tööviljakuse vahel on seos?

- a. on rohkesti empiirilisi tõendeid, mis näitavad märgatavat langust
- b. leidub üksikuid empiirilisi tõendeid Euroopas ja USAs, mis näitavad mõõdukat langust
- c. leidub üksikuid empiirilisi tõendeid, mis vihjavad võimalikule seosele
- d. ei mingeid empiirilisi tõendeid

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

4. Võime füüsiliseks tööks ja töökoha nõuetele vastamiseks – KÜSIMUS

Uuringud näitavad, et täiskasvanute võime pingutavaks füüsiliseks tööks halveneb umbes 1% aastas alates 18. eluaastast. Milline osa (%) töökohtadest kaasaja majanduses nõuab suurt füüsilist jõudu?

- a. 5%
- b. 12%
- c. 28%
- d. 37%

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

5. Mälu ja sõnavara – KÜSIMUS

Pikaajalised uuringud osutavad, et enamikul inimesest laieneb sõnavara kuni nad on

- a. 20ndates aastates
- b. 40ndates aastates
- c. 60ndates aastates
- d. 80ndates aastates

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

6. 25-44-aastaste töötajate arvu vähenemine – KÜSIMUS

Demograafiliste muutuste tulemusel väheneb Eestis 2025. aastaks 25-44-aastaste töötajate arv. Kui palju on 2025. aastal 25-44-aastaseid töötajaid vähem võrreldes vastava vanusegrupiga 2000. aastal?

- a. 15 000
- b. 31 000
- c. 63 000

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

7. 45-49-aastaste töötajate arvu kasv – KÜSIMUS

2000. aastal oli Eestis 104 000 inimest vanuses 25-29 aastat (esmasest tööleasumise vanus Eestis) ja 100 000 inimest vanuses 45-49 aastat (raske vanus töö leidmiseks Eestis). 2025. aastal saab olema vaid 60 000 inimest vanuses 25-29 ehk 44 000 inimest vähem. Kui palju 45-49-aastaseid inimesi on Eestis 2025. aastal?

- a. 30 000
- b. 61 000
- c. 96 000

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

8. Mõisted "vana" ja "liiga vana töötamiseks" – KÜSIMUS

Milline on Eesti töötavate naiste arvates vanus, mil tööandjad hakkavad pidama naistöötajaid liiga vanaks, et olla efektiivne töötaja?

- a. 61
- b. 35
- d. 45

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

9. Suhe töötavate ja mittetöötavate inimeste vahel – KÜSIMUS

2000. aastal oli Eestis umbes 20 vanemat mittetöötavat inimest iga 100 tööeas inimese kohta. 20,1%-ne sõltuvussuhe töötavatest inimestest tähendab, et iga 100 töötavat inimest pidid maksma makse või panustama 20 mittetöötava vanema inimese ülalpidamiseks. Suhe jääb enam-vähem samaks ka aastal 2010 (21,6%).

Vaadates kaugemasse tulevikku, kui palju vanemaid mittetöötavaid inimesi peab iga 100 töötavat inimest ülal pidama aastal 2030?

- a. 26
- b. 30
- c. 34
- d. 40

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

10. Kuidas üle 60-aastased inimesed soovivad, et neid nimetataks – KÜSIMUS

Kui Euroopa Liidus küsitleti 60-aastaseid ja vanemaid inimesi selle kohta, kuidas nad soovivad saada nimetatud, millist järgmistest terminitest nad eelistasid?

- a. pensionipõlve pidav inimene
- b. pensionär
- c. vanemaealine kodanik
- d. vanur

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

11. Euroopa Liidu põhjendused vanusebarjääride vastu võitlemiseks - KÜSIMUS

Sotsiaalpartnerid Euroopa Liidus otsivad võimalusi vanusebarjääride kõrvaldamiseks ja vähendamiseks tööhõivega seotud küsimustes. Millist järgmistest vanusebarjääride kõrvaldamise põhjustest peetakse kõige pragmaatilisemaks?

- a. Varajase tööelust tagasitõmbumise poliitika toob endaga kaasa kogemuste, inimressursside ja töötajatesse varem tehtud investeeringute raiskamise.
- b. Valitsused on mures pensionide finantseerimise pärast tulevikus. Tööjõu vanuseline struktuur muutub, nooremate töötajate arv väheneb ja vanemate töötajate arv kasvab.
- c. Tööandjad näevad vanematel töötajatel uut rolli nooremate koolitamisel.
- d. Valitsused tahavad järgida kõiki Euroopa Liidu tööhõive alaseid soovitusi rahastuse saamiseks noorte tööhõive programmidele.
- e. Tööandjad mõistavad, et nii noorte kui küpses eas töötajate kasutamine võimaldab neil olla paindlikum ja konkurentsivõimelisem.

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

12. Vanuselise diskrimineerimise keeld Eesti seadusandluses – KÜSIMUS

Milline järgnevatest Eesti seadustest keelab selgelt töötaja või töökohale kandideerija diskrimineerimise vanuse põhjal?

- a. Töölepinguseadus (1992, reguleerib suhteid tööandja ja töötaja vahel)
- b. Palgaseadus (1994, määrab kindlaks töölepingu alusel töötavate isikute töö tasustamise)
- c. Karistusseadustik (karistab võrdõiguslikkuse rikkumist ja diskrimineerimisele õhutamist)
- d. Eesti Vabariigi põhiseadus (1992, vastu võetud referendumil)

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

13. Eurooplaste arvamus vanuselise diskrimineerimise eksisteerimise kohta - KÜSIMUS

Milline osa inimestest Euroopa Liidus vanuses 25-65 aastat usub, et tööhõivega seotud küsimustes esineb vanuselist diskrimineerimist?

- a. 17%
- b. 36%
- c. 59%
- d. 81%

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

14. Eurooplaste osakaal, kes pooldavad vanuselise diskrimineerimise vastast seadusandlust – KÜSIMUS

Milline osa eurooplastest pooldab vanuselise diskrimineerimise peatamist seadusandlike vahenditega?

- a. 1/10
- b. 1/4
- c. 1/2
- d. 3/4

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

15. Euroopa Liidu nõuded vanuselist diskrimineerimist tõkestavale seadusandlusele – KÜSIMUS

Kas Euroopa Liit nõuab oma uutelt liikmetelt neile esitatavates liitumistingimustes seaduste ettevalmistamist, mis tunnistaksid vanuselise diskrimineerimise seadusevastaseks?

- a. Jah
- b. Ei

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

16. Varajase vanaduspuhkuse kui pärandi korrigeerimine – KÜSIMUS

Enamik Euroopa riike võitleb praegu varasematest poliitikatest pärit seadusandlusega, mis õhutas töötajaid jääma vanaduspuhkusele suhteliselt noores eas. Milline on see pärand **sinu arvates** Eestis, millele tuleb kõige enam tähelepanu pöörata, et vältida vanemate naiste tõrjumist ja marginaliseerimist tööhõives?

- a. tööandjatel puudub kogemus vananeva tööjõu juhtimisel
- b. töötajate ja tööandjate hulgas on levinud stereotüüp vanemate töötajate madalamast tööviljakusest
- c. tööjõus osalevate vanemate töötajate motiveeritust vähendab hirm, et nad osutuvad ülearuseks
- d. kuna nooremate töötajate arv väheneb, peavad tööandjad õppima värbama ja hoidma vanemaid töötajaid.

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused, üks küsimus lehel

LISA B - Afilehed

❖ Küsimustiku vastused ja abilehed on esitatud eraldi ühe küsimuse kaupa, alates järgmisest lehest.

Märkus: Iga küsimus esitatakse uuesti iga vastuselehe ülaosas. Lisas A esitatakse küsimused eraldi, üks küsimus lehe kohta trükkimise ja paljundamise hõlbustamiseks.

a. Küsimused ja vastused vaimse ja füüsilise vananemise kohta

Fakte vananemise kohta: küsimused ja vastused

1. Isiksus ja vananemine - VASTUS JA SELGITUSED

Vananemisega kaasnevad muutused isiksuses teevad vanemad töötajad tavaliselt paindumatuiks ja kasvatavad stressi.

- a. Õige
- b. Vale

Õige vastus on (b), vale.

USA Riikliku Vananemise Instituudi poolt läbiviidud vananemise pikaajaliste uuringute käigus Baltimore'is mõõdeti isikuomadusi 30-aastase perioodi jooksul. Need uuringud defineerivad isiksust pikaajaliste meeleolude kaudu ning osutavad, et need meeleolud, stabiliseerudes umbes 30. eluaastaks, määravad psühholoogilise heaolu ja kohanemisvõime muutustega - nii töökohas kui mujal.

Pikaajalised andmed osutavad, et "täiskasvanud muutuvad üldiselt vähe pärast 30. eluaastat. Inimesed, kes on heatujulised ja kehtestavad end 30-aastaselt, on heatujulised ja kehtestavad end ka 80-aastaselt." Inimesed, kes on paindlikud ja uuele vastuvõtlikud 30-aastaselt, on ilmselt täpselt samamoodi paindlikud ja uuele vastuvõtlikud ka 80-aastaselt.

"Need avastused osundavad, et stereotüübid, mis kirjeldavad vanemaid inimesi kui süngeid, endassetõmbunuid ja jäiku, on müüdid.⁹"

Samuti on tuvastatud, et vanemad inimesed peavad stressile vastu paremini kui noored täiskasvanud. Vastavalt teisele pikaajalisele uuringule

"usuti kunagi tõsiselt, et vanemad inimesed muutuvad jäigaks ja kaotavad võime hakkama saada just sel eluperioodil, kui nad on silmitsi kõige tõsisema stressiga. Baltimore'i uuring muudab selle seisukoha küsitavaks. Vanemad inimesed on silmitsi rohkemate väljakutsetega, eriti halva tervise osas, kuid muus osas kannatavad vähem stressi käes kui nooremad täiskasvanud (kes peavad žongleerima töö, abielu ja laste vahel).

Kui uuriti toimetulekuviise seeriade kaupa, ilmnes vähe vanuselisi erinevusi viisides, kuidas inimesed stressist jagu saavad; **nooremad täiskasvanud tundusid kasutavat vähemefektiivseid meetodeid** (nagu näiteks vaenulik reaktsioon teiste suhtes ja eskapistlikud fantaasiad) **sagedamini kui vanemad täiskasvanud. Stressiga toimetulek tavaliselt vanusega ei vähene.** Ilmneb, et enamik vanematest täiskasvanutest on suutelised stressiga hästi toime tulema¹⁰."

⁹ Costa, PT, Metter, EJ ja McCrae, RR. "Personality stability and its contribution to successful aging" (Isiksuse stabiilsus ja selle panus edukasse vananemisse). *Journal of Geriatric Psychiatry* 1994;27:41-59.

¹⁰ McCrae, RR. "Age differences and changes in the use of coping mechanisms" (Vanuselised erinevused ja muutused toimetulekuviisides.) *Journal of Gerontology. Psychological Sciences* 1989;44:161-169.)

Diskussiooni küsimused:

1. Millised eelarvamused on levinud Eestis vanemate inimeste jäikuse ja paindlikkuse kohta? Või nende valmisoleku või mittevalmisoleku kohta teha asju uutmoodi?
2. Mis teie arvates aitab kaasa (on kaasa aidanud) selliste eelarvamuste levikule?
3. Milline teave või meetmed võiks kõige paremini veenda eestlasi muutma oma seisukohti vanemate täiskasvanute paindlikkuse kohta?
4. Korraldage oma rühmas ajurünnak, kuni teil on 25 võimalikku loosungit avaliku arvamuse mõjutamiseks vanemate täiskasvanute paindlikkuse osas teavituskampaania kaudu.
5. Millisel viisil – peale otsese avalikku arvamust mõjutava kampaania – võiks teie arvates neid loosungeid veel kasutada?

Viktoriini küsimused ja selgitused - 1. küsimuse lõpp

Fakte vananemise kohta: küsimused ja vastused

2. 50-aastaste ja vanemate töötajate töölt puudumine: VASTUSED JA SELGITUSED

Paljud juhid väidavad, et 50-aastased ja vanemad puuduvad töölt sagedamini kui nooremad töötajad. Tegelik töölkäimise statistika näitab aga, et:

- a. vanemad töötajad puuduvad töölt tervislikel põhjustel keskmiselt 3 päeva aastas
- b. vanemate töötajate arvele langeb alla 10% töökohal juhtuvatest vigastustest
- c. vanematel töötajatel on lühiajalisi haigusperioode vähem kui noorematel töötajatel
- d. üle 55-aastased töötajad käivad tööl korralikumalt kui nooremad töötajad
- e. kolmandikul 70-aastastest töötajatest ei ole terviseprobleeme, mis sunniksid neid töölt puuduma

Õige vastus on “kõik ülaltoodud”. Kõik vastused on õiged.

1998.aastal viis USA Inimressursside Juhtimise Ühing SHRM (U.S. Society for Human Resource Management) ja Ameerika Vanaduspensionile Jäänud Isikute Assotsiatsioon AARP (American Association of Retired Persons) läbi uuringu vanemate töötajate ja äriettevõtete osas.

Nad leidsid, et “89 protsenti uuringu tulemustest juhtide hulgas osutas kõrgemale töölt puudumisele 50-aastaste ja vanemate töötajate osas.”

Samas ei näita töölkäimise statistika kõrgemat töölt puudumise määra. Tegelikult näitab statistika just vastupidist. Nagu näidatud ülal vastustes (a)-(e), osutavad uuringud, et nooremate töötajatega võrreldes on vanemad töötajad vähem haiged ja nendega juhtub vähem töövigastusi ning nad käivad tööl korralikumalt¹¹.

Probleemiks tundub olevat ettekujutus, ja see on vale.

Diskussiooni küsimused:

1. Milline on teie arvates teie ettevõttes, ametis või organisatsioonis 45-aastaste ja vanemate töötajate töölt puudumise määr, võrreldes alla 45-aastaste töötajatega?
2. Mida tooks kaasa esindusliku juhusliku valimiga töölkäimise uuring mõlemas vanuserühmas?

¹¹ Prenda, Kimberley M. and Sidney Stahl, PhD., “The Truth about Older Workers” (Kogu töde vanematest töötajatest.) *Business and Health*: May 2001, pp 30, 32.

3. Kas oleksite valmis sellist uuringut läbi viima?

Viktoriini küsimused ja selgitused - 2. küsimuse lõpp

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

3. Seos vananemise ja töövõime vahel - VASTUS JA SELGITUSED

Kui palju empiirilisi tõendeid on olemas bioloogilise ja psühholoogilise vananemise ja madalama töövõime seosest?

- a. palju empiirilisi tõendeid, mis näitavad märgatavat langust
- b. üksikud empiirilised tõendid Euroopas ja USAs, mis näitavad mõõdukat langust
- c. üksikud empiirilised tõendid, mis vihjavad sellele seosele
- d. ei mingeid empiirilisi tõendeid

Õige vastus on (d), ei mingeid empiirilisi tõendeid.

Oma 1996.aasta raportis *Experience, Skill and Competitiveness: The Implications of an Ageing Population for the Workplace* (Kogemused, oskused ja konkurentsivõime: vananeva elanikkonna mõju töökohale) deklareerib Elu- ja Töötingimuste Parandamise Euroopa Fond (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)¹²:

“Uuringud büroo-, kontori- ja müügipersonali hulgas on näidanud, et erinevused erinevas vanuses töötajate töövõimes puuduvad (WHO 1993). Uuringud väljaõppinud ja mittetäielikult väljaõppinud töötajate osas on näidanud kummuli U-kujulist kõverat, kus töövõime kulmineerub töötajate puhul, kes on hilistes-30ndates ja varastes-40ndates, langedes hiljem vaid vähehaaval. See tähendab, et enam kui 50-aastaste töötajate töövõime on sageli kõrgem kui all 30-aastastel noorematel töötajatel, eriti töökohtadel, mis nõuavad olulist koolitust ja kogemust. Kohusetundlikkus, rahuldus tööst ja tööle pühendumine on vanemate töötajate puhul kõrgem, kes ka vahetavad töökohta harvem ja puuduvad töölt vähem, kuigi pikemaid perioode¹³.” (Taylor ja Walker; WHO 1993).

Olemasolevad uurimuste tulemused näitavad, et ainult mõnes spetsiifilises ametis, mis nõuavad täpset sensoorset või tajumuslikku tööd, valikulist tähelepanu ja info kiiret töötlemist, võib vanemate töötajate töövõime olla madalam kui noorematel kolleegidel. Nendel juhtudel on bioloogilise vanuse, töövõtete ja tervise vahelised vastastikused seosed keerukad ja raskesti mõistetavad.¹⁴”

¹² Pearson, Maggie, *Experience, Skill and Competitiveness: The Implications of an Ageing Population for the Workplace*. (Kogemused, oskused ja konkurentsivõime: vananeva elanikkonna mõju töökohale.) Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Elu- ja Töötingimuste Parandamise Euroopa Fond), 1996, pp 15-16.

¹³ Taylor, P. and A. Walker. “Employers and older workers” (Tööandjad ja vanemad töötajad.) *Employment Gazette*, 101 (8), 1993, 371-378 ja World Health Organisation (WHO – Maailma Terviseorganisatsioon). *Ageing and Working Capacity: Report of a WHO Study group (Vananemine ja töövõime: WHO uurimisgrupi raport)*. World Health Organisation, Geneva, 1993.

¹⁴ Millanvoe, M. “Anticiper sur le vieillissement des salariés.” *Travail et Securite* (December 1993), 762-788.

Diskussiooni küsimused:

1. Kuidas teie arvates suhtub enamik Eesti tööandjaid töötajate vananemise ja nende tööviljakuse vahelisse seosesse?
2. Kuidas on lood erinevas vanuses töötajatega? Milliseks töötajad vanuses 20-30, 40-50 või 60-70 ise hindavad vanuse ja tööviljakuse vahelist suhet?
3. Millised tõendid suudavad teie arvates kõige paremini veenda tööandjaid ja töötajaid oma negatiivseid seisukohti muutma selles suhtes?
4. Millist 5 meetet võiks teie organisatsioon rakendada alustamaks tööandjate, töötajate ja avaliku arvamuse harimist vananemise ja tööviljakuse küsimustes?
5. Millised loosungid võiksite välja mõelda selliseks harimiseks?

Viktoriini küsimused ja selgitused - 3. küsimuse lõpp

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

4. Võime füüsiliseks tööks ja töökoha nõuetele vastamiseks - VASTUS JA SELGITUSED

Uuringud näitavad, et täiskasvanute võime pingutavaks füüsiliseks tööks halveneb umbes 1% aastas alates 18. eluaastast. Milline osa töökohtadest kaasaja majanduses nõuab suurt füüsilist jõudu?

- a. 5%
- b. 12%
- c. 28%
- d. 37%

Õige vastus on (b), 12%.

Peter Hjorti, Oslo ülikoolist, järgi tuleb vanuse ja tööga toimetuleku vaatlemisel arvesse võtta kolme funktsiooni: bioloogilist, psühholoogilist ja sotsiaalset. Uuringud näitavad, et täiskasvanu bioloogiline võime pingutavaks füüsiliseks tööks väheneb kiirusega umbes 1 protsent aastas; 70. eluaastaks on töövõime langenud 55-60 protsendile. Koolitus võib vananemisprotsessi aeglustada, kuid mitte peatada. Hjort toob siiski esile, et inimorganid funktsioneerivad suures osas hästi ja vananemine ei kahjusta neid oluliselt. Samal ajal näitavad teised uuringud, et alla 12 protsendi tänapäeva töödest vajab suurt füüsilist pingutust.

Mis puutub psühholoogilisse funktsioneerimisse, siis "vanemad inimesed muutuvad aeglasemaks, aga mitte rumalamaks," tõdeb Hjort. "Selle, mida nad kaotavad kiiruses, teevad nad tagasi hoolikuse, kogemuste ja mitmed ka elutarkusega."

Hjort väidab, et töökohal on vananemise kõige laostavam aspekt ühiskondlik. Vanemad inimesed kogevad reeglina ebasoosivat suhtumist. Mis veelgi hullem, paljud peavad seda põhjendatuks. Hjort järeldeb, et ebasoosiv suhtumine vanematesse inimestesse õõnestab vanemate töötajate eneseusku ja suutlikust jätkata produktiivse töötegijana.¹⁵

Diskussiooni küsimused:

1. Mõtelge mõistele "kohanemine". Milliseid kohandusi teete oma füüsilisele vormile? (Näiteks võivad olla prillid; esemete asetamine kodus kõrgemale, madalamale või mugavamale kohale; spetsiaalne istmekate, mida kasutate autos jne).
2. Nüüd mõelge kolmele ametikohale oma töökohal, erinevate füüsiliste nõudmistega.
3. Milliseid kohandusi võib kergelt läbi viia neist igal ametikohal, et keegi, kes liigutab 10% aeglasemalt varasemast, saaks seda tööd teha?

¹⁵ Prenda, Kimberly M. and Sidney M. Stahl, Ph.D., "The Truth About Older Workers (Kogu tõde vanematest töötajatest.) Business and Health: May 2001, pp 30, 32

4. Millised protsessid teie töökohal nõuavad suurt füüsilist pingutust? Kuidas võiks teie töökoht parendada vanemate töötajate olukorda, kes ei taha või ei suuda füüsiliselt palju pingutada?

Viktoriini küsimused ja selgitused - 4. küsimuse lõpp

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

5. Mälu ja sõnavara - VASTUS JA SELGITUSED

Pikaajalised uuringud osutavad, et enamikul inimesest kasvab nende sõnavara kuni nad on

- a. 20ndates aastates
- b. 40ndates aastates
- c. 60ndates aastates
- d. 80ndates aastates

Õige vastus on (d), kuni nad on 80ndates aastates.

558 naist ja 1163 meest vanuses 17-102, kellel ei olnud degeneratiivseid või vaimseid haigusi, testiti vahetu visuaalse mälu ja sõnavara osas enam kui 30 aasta jooksul. Tulemused näitasid, et "võrreldes 20ndates, 30ndates ja 40ndates olevate inimestega, tegid 60-aastased ja vanemad rohkem vigu testides, mis uurisid nende võimet mäletada arve ja kujundeid lühikese aja jooksul.

Seevastu sõnavaratestide tulemus paranes ajaga igas vanuserühmas kuni 80ndate aastateni, misjärel sõnavara vähenes ainult kergelt."¹⁶

Sellistel uuringutel on mitmeid tähtsaid mõjusid vanemate inimeste tööhõivele. Stereotüüp, et vanemad täiskasvanud ei suuda õppida uusi oskusi, on põhjendamatu. Nad hoopis õpivad teisiti kui varem, mil nad olid nooremad, vajades selleks lihtsalt rohkem aega ja uute oskuste harjutamist. Kuid nende täpsus, uue info meelespidamine ja töösooritus on samal tasemel nooremate töötajatega.

Peale selle on tõdetud, et vanemad täiskasvanud kompenseerivad võimalikku tunnetusliku efektiivsuse nõrgenemist oma suurema kogutud teadmiste pagasiga ja suurema kogemusega. Paljude uuringute tulemusel on selgunud, et müüdid vanemate töötajate kohta johtuvad erapoolikute ülemuste arvamusel, seose puudumisest tunnetusliku efektiivsuse ja töötaja tegelike tööülesannete vahel ning muutustest, mida töötajad ise oma tööviisides teevad kõrge töösoorituse säilitamiseks.

Diskussiooni küsimused:

1. Kas olete üllatunud, kuulates sõnavara kasvamisest kuni vanuseni 80 aastat ja edasi? Kuidas teie arvates säilitatakse müüte vanemate inimeste kognitiivsetest võimetest Eestis? Euroopas? Mujal?
2. Milliseid tõendeid nendest müütidest näete Eestis? Eriti töökohtadel Eestis?

¹⁶ Giambra LM, Arenberg D, Kawas CH, Zonderman AB ja Costa PT. "Adult life span changes in immediate visual memory and verbal intelligence." (Vahetu visuaalse mälu ja verbaalse intelligentsi muutused täiskasvanu elu jooksul). *Psychology of Aging* 1995:10:123.

3. Millised meetmed oleksid teie arvates kõige efektiivsemad müütide kummutamiseks laiemas avalikkuses, tööandjate ja vanemate naiste seas?

Viktoriini küsimused ja selgitused - 5. küsimuse lõpp

b. Rahvastiku vananemine Eestis

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

6. 25-44 aastaste töötajate arvukuse vähenemine - VASTUS JA SELGITUSED

Demograafiliste muutuste tulemusel väheneb Eestis 2025. aastaks 25-44-aastaste töötajate arv. Kui palju on 2025. aastal 25-44-aastaseid töötajaid vähem vastava vanusegrupiga võrreldes 2000. aastal?

- a. 15 000
- b. 31 000
- c. 63 000

Õige vastus on (c). 2025.aastal saab 25-44-aastaseid eestlasi olema 63 000 VÄHEM kui oli aastal 2000.

7. 45-49 aastaste töötajate arvu kasv - VASTUS JA SELGITUSED

2000. aastal oli Eestis 104 000 inimest vanuses 25-29 aastat (esmise tööleasumise vanus Eestis) ja 100 000 inimest vanuses 45-49 aastat (raske vanus töö leidmiseks Eestis). 2025. aastal saab olema vaid 60 000 inimest vanuses 25-29 ehk 44 000 inimest vähem. Kui palju 45-49-aastaseid inimesi on Eestis 2025. aastal?

- a. 30 000
- b. 61 000
- c. 96 000

Õige vastus on (c). 2025.aastal on Eestis 45-49 aastaseid inimesi 96 000 ja 25-29 aastaseid inimesi 60 000.

(Pange tähele, et küsimustel 6 ja 7 on ühine abileht.)

Vaadake, kuidas eri vanuses inimeste arv muutub Eestis tulevikus (Tabel 1 järgmisel lehel):

Tabel 1. Rahvastik vanuselise ja soolise kuuluvuse järgi

(Elanikke tuh. in.)

VANUS	-----2000-----		-----2025-----		
	KOKKU	MEHI NAISI	KOKKU	MEHI NAISI	
KOKKU	1431	664 764	1302	602 700	
00-04	62	32 30	57	29 28	
05-09	80	41 39	69	35 34	
10-14	112	57 55	76	39 37	
15-19	109	55 54	71	36 35	
20-24	104	53 51	62	32 31	
25-29	104	53 51	60	30 30	
30-34	98	51 47	77	39 38	
35-39	103	51 52	107	54 54	
40-44	105	51 55	103	51 52	
45-49	100	47 53	96	47 49	
50-54	89	40 49	93	45 48	
55-59	74	32 42	84	40 44	
60-64	83	34 48	83	36 47	
65-69	69	27 43	78	32 47	
70-74	62	21 40	66	24 42	
75-79	40	11 30	50	16 34	
80-84	19	5 14	31	9 22	
85+	18	4 14	36	8 28	

Allikas: USA Rahvaloenduse Büroo, rahvusvaheline andmebaas, vt.
<http://www.census.gov/cgi-bin/ipc/idbsum?cty=EN> .

(Need demograafilised read põhinevad andmetel Eesti Statistikaameti rahvaloenduse ja Eurostat andmetel. Arvud võtavad arvesse sisse- ja väljarände statistilised ennustused. Kõrgeim hiljutise väljarände tase, 6000, saavutati 1996. aastal. Aastatel 1998-2000 langes see allapoole 1000 ja oletatakse, et see langeb nullini aastaks 2025. Eesti Statistikaamet kinnitab oma veebilehel, et "migratsioon on minetanud oma tähenduse rahvastikku mõjutava tegurina.")

Tähelepanu lühiajalistele eesmärkidele või kasule võib ajutiselt ignoreerida pikema perspektiivi reaalsusi - ja seeläbi kasumi kaotust - nagu peatset olemasolevate nooremate töötajate arvu langust Eestis. Kasutage alltoodud diskussiooni küsimusi, et rõhutada võimalusel vanemate töötajate tööl hoidmise ja palkamise pikemaajaliste eeliste edasilükkamatust.

Veel üheks hõlpsasti kasutatavaks infoallikaks Eesti elanikkonna vananemise kohta on Eesti Statistikaameti kodulehekülg internetis. Selle leiab aadressil <http://gatekeeper.stat.ee:8000/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=PC201&ti=POPULATION+BY+PERMANENT+PLACE+OF+RESIDENCE+AND+AGE&path=./1 Databas/1 rahvaloendus/02Sex and age structure /01Age/&lang=1&xu=&yp=>

See link viib teid elanikkonna tabelite juurde, kust võite valida naiste või meeste või ükskõik millise antud vanuse.

Dünaamilised elanikkonna püramiidid, mis näitavad muutusi Eesti nais- ja meessoost elanikkonnas vanuserühmade ja 5-aastaste perioodide kaupa ajavahemikul 1995-2050 paiknevad:

<http://www.census.gov/ipc/www/idbpyr.html>. Sellel rahvusvahelise andmebaasi IDB (International Data Base) leheküljel tuleb valida Estonia ja seejärel kokkuvõte (summary) või dünaamiline elanikkonna raport.

Diskussiooni küsimusi:

1. Kui suur on töötajate keskmine vanus teie töökohal? Enimhinnatud töötajate vanus?
2. Kui vana on teie keskmine töötaja aastal 2005, 2010, 2020? Kui vanad on enimhinnatud töötajad nendeks aastateks?
3. Kuidas mõjutab 25-44-aastaste töötajate vähenemine teid? Kuidas mõjutab 25-29-aastaste töötajate vähenemine ja 45-49-aastaste töötajate arvu kasv teie töökohta? Käesoleval aastal? Viie aasta pärast? 10 või 15 aasta pärast?
4. Kui te teate, et teil ei õnnestu leida piisavalt nooremaid töötajaid tulevikus, mida on võimalik teha, et tagada "tööl vananevate" töötajate jäämine teie juurde?

Viktoriini küsimused ja selgitused - 6. ja 7. küsimuse lõpp

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

8. Mõisted "vana" ja "liiga vana töötamiseks" - VASTUS JA SELGITUSED

Milline on Eesti töötavate naiste arvates vanus, mil tööandjad hakkavad pidama naistöötajaid liiga vanaks, et olla efektiivne töötaja?

- a. 61
- b. 35
- c. 45

Õige vastus on (d), 45. Eesti naised teatavad, et tööandjad hakkavad neid efektiivseks tööks liiga vanaks pidama umbes 45-aastaselt.

1999.aasta lõpus ja 2000.aasta alguses viisid Eesti Ametiühingute Nõukogu Naistekomisjon, Sotsiaalministeerium ja UNDP läbi uuringu "Naistöötajad ja ettevõtjad". Vastajateks olid keskmiselt 43,3-aastased töötavad naised erinevatest majandussektoritest ning riiklikest ja eraettevõtetest. Valdav osa 500st vastanust oli seisukohal, et Eestis hakkavad ettevõtjad naisi pidama "vanemaks" töötajaks 45 aastasel.

Enamus vastajatest tunnetasid, et ettevõtjad eelistavad töölevõtmisel vanematele naistöötajatele nooremaid naistöötajaid.

Väiksemamahulises uuringus, mis viidi läbi Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni projektis *Rohkem ja paremaid töökohti naistele*, tunnistas enamik vastanuid, et töötajad lakkavad pidamast naisi efektiivseks tööjõuks 35-aastaselt. Leidub rohkesti anekdootlikke raporteid ettevõtjate kohta, kelle arvates üle 35-aastased inimesed pole võimelised selgeks õppima uut tehnoloogiat. Üks teine uuring osutab, et Eesti tööandjad peavad "vanaks" palju nooremaid naisi kui tööandjad teistes maades.

Jaanuaris 2001 avaldas International Longevity Center (Rahvusvaheline Pikaelasticuse Keskus) oma viit riiki hõlmava uuringu "Kultuuridevahelised erinevused vananemise müütidest ja reaalsustest". Seisukohad vanusest, mil inimesed "saavad vanaks", erinevad märgatavalt. Viiest uuringuga hõlmatud riigist vaid Dominikaani Vabariik oli samal arvamusel Eestiga. Vaadake Tabelit 2 järgmisel lehel.

Tabel 2. Keskmine vanus, mil mehi/naisi hakatakse vanaks pidama

		Kõik täiskasvanud	Täiskasvanud vanuses 65+
Vanus, mil mehed saavad vanaks:			
Suurim	Prantsusmaa	63	71
	Suurbritannia	61	69
	Jaapan	60	69
	USA	60	70
Väikseim	Dominikaani Vabariik	50	61
Vanus, mil naised saavad vanaks:			
Suurim	USA	65	75
	Suurbritannia	65	71
	Prantsusmaa	62	74
	Jaapan	60	69
Väikseim	Dominikaani Vabariik	45	59

Kultuuridevaheline uuring vaatles ka vanaduse "tähiseid". Need on "sündmused, mis ühiskonna arvates kõige paremini defineerivad vanaduse saabumist." Siin mõned tulemused:

Ameeriklased kalduvad vanaduse peamiste tunnustena nägema füüsiliste võimete langust (41%) ja vaimsete funktsioonide allakäiku (32%).

Inglased näevad vanaduse algusena pigem vaimsete võimete langust (35%) ja pensionilejäämist (22%). Nemad on kõige vähem arvamusel, et vanaduse saabumine on seotud teatud ikka jõudmisega (11%).

Jaapanlased näevad vanaduse algusena enim füüsiliste võimete langust (41%).

Dominikaanlased näevad kõige sagedamini vanaduse algusena teatud vanust (34%) ja kõige vähem füüsiliste võimete langust (24%).

Tähelepanuäärselt vähe inimesi, kui 22% inglased välja arvata, näevad pensionilejäämist vanaduse alguse tunnuseks. Vaadake tabelit 3 järgmisel lehel.

Tabel 3. MIS DEFINEERIB KÕIGE PAREMINI VANADUSE ALGUST

		Kõigist täiskasvanuist %
Vaimsete võimete langus		
Suurim	USA	32
	Suurbritannia	24
	Prantsusmaa	24
	Jaapan	21
Väikseim	Dominikaani Vabariik	14
Füüsiliste võimete langus		
Suurim	Jaapan	41
	USA	41
	Prantsusmaa	40
	Suurbritannia	35
Väikseim	Dominikaani Vabariik	24
Teatud vanusesse jõudmine		
Suurim	Dominikaani Vabariik	34
	Jaapan	16
	Prantsusmaa	16
	USA	14
Väikseim	Suurbritannia	
Pensionile jäämine		
Suurim	Suurbritannia	22
	Jaapan	14
	Dominikaani Vabariik	13
	Prantsusmaa	12
Väikseim	USA	9

Diskussiooni küsimusi:

1. Kas olete nõus või mitte arvamusega, et naine muutub ebaefektiivseks töötajaks teatud vanuses?
2. Kas usute, et "vanadus" algab teatud vanusest?
3. Milline on valdav arvamus 45-aastaste ja vanemate naistööliste efektiivsusest teie töökohal?
4. Mis te arvate, millal algab enamiku eestlaste arvates "vanadus"?

Viktoriini küsimused ja selgitused - 8. küsimuse lõpp

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

9. Suhe töötavate ja mittetöötavate inimeste vahel - VASTUS JA SELGITUSED

2000. aastal oli Eestis umbes 20 vanemat mittetöötavat inimest iga 100 tööeas inimese kohta. Töötavate ja mittetöötavate inimeste suhe 20,1% tähendab, et 100 töötavat inimest pidi makse maksma või panustama 20 mittetöötava vanema inimese ülalpidamiseks. Suhe jääb enam-vähem samaks ka aastal 2010 (21,6%).

Vaadates kaugemale tulevikku, kui palju on vanemaid mittetöötavaid inimesi peab 100 töötavat inimest ülal pidama aastal 2030?

- a. 26
- b. 30
- c. 34
- d. 40

Õige vastus on (c), 34 (33,8%).

See tähendab, et 2030.aastal peab iga 100 nooremalt töötavat inimest maksma makse või panustama isiklike ressursse 34 vanema mittetöötava inimese ülalpidamiseks.

Aastaks 2050 on see suhe veelgi kõrgem. 2050. aastal peab iga **100** nooremalt töötavat inimest oma panuse andma **49** vanema mittetöötava inimese ülalpidamiseks. Selline töötavate ja mittetöötavate inimeste omavaheline suhe on kõrgem kui üheski teises Põhja-Euroopa riigis. See on ka kõrgem kui keskmine suhtarv kõigis arenenud riikides.

ILO *Maailma tööraport 2000*, kust see statistika on võetud, defineerib vanema inimesena inimesi vanuses üle 64 aasta. Kui Eestis palju inimesi lahkub tööturult endiselt mitu aastat enne 64. eluaastat, kasvab 20-40-aastaste töötavate inimeste koormus veelgi suuremaks. (*World Labour Report 2000: Income security and social protection in a changing world. International Labour Office, Geneva 2000.* (Maailma tööraport: Sissetulekute turvalisus ja sotsiaalne kaitse muutuv maailmas.)

2050. aasta tundub olevat väga kaugel. Kuid inimesed, kes saavad 64-aastaseks 2050.aastal, on sündinud aastal 1986. Mõelge 1986. aastal sündinud tüdrukute peale. Kui nad pole teretunud Eesti tööjõuturule pärast 45.eluaastat, lakkavad nad töötamast alates 2031.aastast.

Euroopa Komisjon on majandusmudelite kaudu uurinud edasilükatud vanaduspensionimõjusid. Nad jõudsid järeldusele, et kui tõsta üle 64-aastaste inimeste tööjõus osalemise määra Euroopa Liidus vaid 10 protsendi võrra, elimineerib see peaaegu täielikult elanikkonna vananemise majanduslikud tagajärjed¹⁷.

¹⁷ McMorrow, K. And Roeger, W. "The Economic Consequences of Ageing Populations." (Elanikkonna vananemise majanduslikud tagajärjed.) *Economic Papers, No. 183.* European Commission, Brussels, November, 1999.

Diskussiooni küsimused:

1. Kuidas hakkavad 1986. aastal sündinud tüdrukud end ülal pidama 45-aastaselt (aastal 2031), kui neil ei lubata töötada?
2. Kui inimesed vanuses 40-49, 50-59 ja 60-69 jätkavad töötamist ja annavad oma panuse majandusse, siis kuidas see mõjutab Eesti vanurite sõltuvussuhet ja seeläbi ka majandust?
3. Kuidas võiksite esitada informatsiooni vanurite sõltuvussuhtest oma töökoha juhtidele, et panna neid mõtlema vanemate töötajate säilitamise ja palkamise kasudest?

Viktoriini küsimused ja selgitused - 9. küsimuse lõpp

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

10. Kuidas üle 60-aastased inimesed soovivad, et neid nimetataks - VASTUS JA SELGITUSED

Kui Euroopa Liidus küsitleti 60-aastaseid ja vanemaid inimesi, kuidas nad soovivad saada nimetatud, millist järgmistest terminitest nad eelistasid?

- a. pensionipõlve pidav inimene
- b. pensionär
- c. vanemaealine kodanik
- d. vanur

Õige vastus on c, vanemaealine kodanik (senior citizens).

Esimene Eurobaromeetri uuring inimestest vanuses 60 ja enam toimus 1992. aastal. See uuring oli osa Euroopa Liidu Vananemise ja Vanemate Inimeste Vaatluskeskuse tegevusest, käivitatud vastavalt Euroopa Komisjoni Ministrite Nõukogu mandaadile. See aitas ette valmistada Euroopa vanemate inimeste ja põlvkondadevahelise solidaarsuse aastat 1993. aastal.

Nimetatud uuringus jagunes enamike häälte arv terminite "vanemaealine kodanik" (30,9%) ja terminile "vanemad inimesed" (27,4%) vahel.

Terminid, mida kõige vähem eelistati, olid "pensionärid" (1,1%), "60+" (1,1%) ning "kuldne iga" ja "kuldseid aastad" (0,2%).

Termin "vanur", mida Euroopa poliitikategijad enim kasutavad, lükati samuti tagasi (6,6%), samuti "pensionipõlve pidav inimene" (15%) ning sellised terminid nagu "vanad inimesed" (10,6%).

(Seda küsimust ei korratud Eurobaromeetri 1999.aasta uuringus.)

"Mis sõnumit nimi kannab?"

Eurobaromeetri uuring lõpetas suures osas ägedad vaidlused, mis toimusid eriti akadeemilistes ringkondades sobiva nimetuse osas, esitades vanematele inimestele endile otsese küsimuse: kuidas te eelistate, et teid nimetatakse. Igal juhul on piisavalt selge fakt, et poliitikute, meedia ja sotsiaalgerontoloogide kasutatav termin "vanur" (ingl.k. *elderly*) tõrjutakse kindlalt tagasi.

Positiivne valik "vanemaealine kodanik" kõigis 12 uuringuga hõlmatud riigis on huvitav ja võibolla iseenesest näitajaks vanema ea iseloomu muutusest Euroopas. Ta tähistab isikuid riigi kodanikena koos oma õiguste ja kohustustega ning rõhutab seeläbi pigem vanemate inimeste integreerimist kui nende staatust eraldi rühmana.

"...see näib olevat signaal teatud positiivsest sõnumist sellelt rühmalt, et nad soovivad, et neid peetaks kas inimesteks, kes lihtsalt juhtuvad olema vanemad kui mõned teised, või riigi kodanikeks nagu peetakse ka ülejäänud ühiskonna liikmeid."

"Kui nendes tulemustest püüda sõnumit leida, on selleks jäeldus selline, et need meist, kes oma ametis kasutavad nime selle suure ja kasvava Euroopa Liidu kodanike rühma tähistamiseks, pole piisavalt tähelepanelikult siiani kuulunud, millist nime nad enda kohta soovinud on."¹⁸

Oma eessõnas 1999. aastal ilmunud raamatule "Rahvastiku vananemine Eestis" kirjutas Eesti lugupeetud president :

"Kallid kaasmaalased,

Otsisin kaua aega sõna, millega teie poole pöörduda, ja otsin seda sõna ka täna ja homme. Kui olin esimest korda New Yorgis, ostis sõber mulle hinnaalandusega pileti, mille peale oli trükitud *senior citizen*. Olen sageli mõelnud sellele, miks me ise ei viitsi otsida emakeelseid sõnu, mis oleksid täpsemad kui "vanur" või "vanem inimene". Niisiis pöördun täna teie poole lihtsalt kui kaaskodanike poole, kellest mõned on minust nooremad ja mõned vanemad. Ise olen ma 70 aastane."

Diskussiooni küsimused:

1. Mis kasu võiks olla teadasaamisest, kuidas teatud vanuserühmad Eestis sooviksid olla nimetatud?
2. Mis oleks selle negatiivseks küljeks?
3. Millist terminit tuleks teie arvates Eestis kasutada 60-aastaste ja vanemate inimeste kohta?
4. Millist 45-aastaste ja vanemate inimeste kohta? Millist ametlikus pensionieas inimeste kohta? Kas erinevad terminid erinevate vanuserühmade kohta? Kõik vanuserühmad sama nimetusega?
5. Kui 60-aastaste ja vanemate inimeste hulgas teostada uuring, millised oleksid eelistatumad terminid, kuidas nad sooviksid olla nimetatud?

Viktoriini küsimused ja selgitused - 10. küsimuse lõpp

¹⁸ Walker, Alan ja Maltby, Tony. *Ageing Europe*. (Vananev Euroopa.) Buckingham: Open University Press, 1997.

c. Küsimusi ja vastuseid ka Eesti jaoks olulise ülemaailmse ja Euroopa Liidu sisese vananemise probleematika kohta

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

11. Euroopa Liidu põhjused vanusebarjääride vastu võitlemiseks - VASTUS JA SELGITUSED

Sotsiaalpartnerid Euroopa Liidus otsivad võimalusi vanusebarjääride kõrvaldamiseks ja vähendamiseks tööhõivega seotud küsimustes. Millist järgmistest vanusebarjääride kõrvaldamise põhjustest peetakse kõige pragmaatilisemaks?

- a. Varajase lahkumise poliitika toob endaga kaasa kogemuste, inimressursside ja töötajatesse varem tehtud investeeringute raiskamise.
- b. Valitsused on mures pensionide finantseerimise pärast tulevikus.
- c. Tööjõu vanuseline struktuur muutub, nooremate töötajate arv väheneb ja vanemate töötajate arv kasvab.
- d. Tööandjad näevad vanematel töötajatel uut rolli nooremate koolitamisel.
- e. Tööandjad mõistavad, et nii noorte kui küpses eas töötajate kasutamine võimaldab neil olla paindlikum ja konkurentsivõimelisem.

Kõik vastused on õiged.

KÕIK punktid (a) - (f) on Euroopa Liidu sotsiaalpartnerite poolt esile toodud tähtsate pragmaatiliste põhjustena vanusebarjääride kaotamiseks ja nende mõju vähendamiseks.

Oma raportis *Managing an Ageing Workforce: A Guide to Good Practice (Vananeva tööjõu juhtimine: hea kogemuse juhend)* kirjeldab Elu- ja Töötingimuste Parandamise Euroopa Fond (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) Euroopa esimest süstemaatilist uuringut vanemate töötajate töö hoidmise, reintegratsiooni ja ümberkoolitamise heast kogemusest. Fond nimetab vanuselist diskrimineerimist "viimaseks tunnustamata diskrimineerimiseks", kuid tõdeb, et seisukohad on muutumas, mida rohkem kogutakse tõendeid vanuselise diskrimineerimise kohta Euroopa Liidus, samuti vanemate töötajate pikaajalise tööpuuduse ja koolitusvõimaluste puudumise kohta.

Sellele lisaks deklareerib fond, et "on olemas rohkelt teaduslikke tõendeid osutamaks, et vanemad töötajad pole vähem efektiivsed kui nooremad, kuigi töökohad loomulikult erinevad. Vanemate töötajatega juhtub ka vähem õnnetusi kui noorematega ja nad kalduvad vähem organisatsioonist lahkuma. Nende keskmine netokulu tööandjale on samasugune kui noorematel töötajatel." (*Managing an Ageing Workforce: A Guide to Good Practice (Vananeva tööjõu juhtimine: hea kogemuse juhend)* on internetis aadressil <http://www.eurofound.eu/publications/files/EF9865EN.pdf>)

Diskussiooni küsimusi:

1. Milline ülaltoodud seisukohtadest, kui üldse, kirjeldab juhtide seisukohta teie töökohal?
2. Milline ülaltoodud seisukohtadest, kui üldse, on peamiseks probleemiks Eesti äriühingutes? Valitsuses? Vanemaelisi kodanikke teenindavates mittetulundusühingutes?
3. Millised meetmed oleksid teie arvates kõige efektiivsemad juhtide harimisel teie töökohas vanusebarjääride vastu võitlemise põhjustest Eestis? Äriühingute harimisel või veenmisel? Valitsuses? Mittetulundusühingute?

Viktoriini küsimused ja selgitused - 11. küsimuse lõpp

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

12. Vanuselise diskrimineerimise keeld Eesti seadusandluses - VASTUS JA SELGITUSED

Milline järgnevatest Eesti seadustest keelab selgelt töötaja või töölekandideerija diskrimineerimise vanuse põhjal?

- a. Töölepinguseadus (1992, reguleerib suhteid tööandja ja töötaja vahel)
- b. Palgaseadus (1994, määrab kindlaks töölepingu alusel töötavate isikute töötasustamise)
- c. Karistusseadustik (karistab võrdõiguslikkuse rikkumist ja diskrimineerimisele õhutamist)
- d. Eesti Vabariigi põhiseadus (1992, vastu võetud referendumil)

Õige vastus on: mitte ükski neist.

Eestis puudub seadus, mis konkreetselt mainiks vanuselist diskrimineerimist.

Eesti Vabariigi põhiseadus sätestab, et mitte kedagi ei tohi diskrimineerida paljude tunnuste tõttu, k.a. soolise kuuluvuse tõttu, kuid vanus pole eraldi ära märgitud.

Töölepinguseadus sätestab, et on seadusevastane eeliste lubamine ja andmine ning õiguste piiramine sõltuvalt paljudest põhjustest, sealhulgas soost, kuid vanust pole mainitud. See seadus lubab kaht liiki eelistusi tööle võtmisel, mida võib tõlgendada kui naiste puhul rakendatavaid. On lubatud eelised seoses raseduse või laste kasvatamisega. On lubatud ka töötaja soo arvesse võtmine, kui see on möödapääsmatu töö iseloomu või töötingimuste tõttu.

Palgaseadus keelab tööandjal palka suurendada või vähendada olenevalt mitmetest asjaoludest, sealhulgas töötaja soost, kuid ei maini vanust.

Karistusseadustik võimaldab karistada mitut liiki diskrimineerimise õhutamise ning mitut liiki võrdõiguslikkuse rikkumise eest, kuid ei maini vanust¹⁹.

Tegelikult on väga vähestes riikides vastu võetud seadusi, mis konkreetselt keelavad vanuselise diskrimineerimise. Vastavalt kavandatavale Euroopa heade tavade tegevusjuhisele vanuse neutraalsete töösuhete kujundamiseks:

"Mõne riigi valitsused on juba astunud vajalikud sammud, näiteks Soomel on olemas diskrimineerimisvastane seadusandlus ja riiklik programm vananevate töötajate jaoks aastateks 1998-2002; Iirimaa võttis vanuselise diskrimineerimise vastased seadused ja erimeetmed vanemate naiste osas vastu oktoobris 1999; Holland pani ette keelustada

¹⁹ Luuk, Mai. *Estonian Research on Discrimination: Analysis of Labour Law and Labour Market Situation*. (Uurimus: Töölaline diskrimineerimine Eestis. Tööõiguse ja tööturu olukorra analüüs.) Ministry of Social Affairs, Tallinn, 1999.

vanuseline diskrimineerimine töölevõtmisel 1999. aastal ning septembris 2000 asutas sotsiaalasjade ja tööminister spetsiaalse töörühma vanuselise diskrimineerimise ja töölevõtmisega seotud küsimustes, et välja töötada riiklik tegevusprogramm vanemate töötajate tööjõus osalemise parandamiseks; Suurbritannias on alates 1999. aastast kehtinud Tegevusjuhend vanuselise mitmekesisuse kohta töösuhetes."

Seadus vanuselise diskrimineerimise keelustamise kohta töösuhetes ADEA (Age Discrimination in Employment Act) on USA-s kehtinud juba 1967. aastast alates. On üldtunnustatud, et see seadus on suures osas vähendanud otsest vanuselist diskrimineerimist töölevõtmisel, kuigi kohtuasju on raske võita.

Paljud eksperdid on seisukohal, et vanuselise diskrimineerimisega saab võidelda range poliitika ja eeskirjade abil, samuti seaduste abil. Eriti tähtis vanuselise diskrimineerimise vältimisel ja vähendamisel töösuhetes on riiklikule mehhanismile volituste andmine tööandjate kontrollimiseks ning diskrimineerimisest teatamiseks, tagajärgede uurimiseks ja seaduste täitmise nõudmiseks.

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni soovitused vanemate töötajate kohta (Older Workers Recommendations), 1980 (No. 162) on laiahaardeline juriidiline instrument, mis kehtib kõigi töötajate kohta, kellel võib esineda raskusi töö leidmisega "kõrgema vanuse" tõttu. See on heaks käsiraamatuks, et tagada võrdseid võimalusi ja suhtumist, kutsekoolitust ning vanemate töötajate nõustamist.

Euroopa heade tavade tegevusjuhised vananemise aspektide arvestamiseks töösuhetes, mille 8 riiki Euroopa Komisjoni projekti kallal töötades esitasid, asub aadressil: http://demographie-transfer.iao.fhg.de/literatur/Code_of_Practice-English.pdf, mille kujundas Euroopa valitsusväline organisatsioon Eurolink Age. Nende veebilehekülge asub aadressil: http://www.silver-surfers.org/ageconcern/about_618.htm.

Kogu informatsioon USA seadusest töölevõtmisel ja vanuselise diskrimineerimise keelustamisest asub aadressil <http://www.eeoc.gov/laws/qadea.html>.

Teave selle kohta, kuidas see seadus ja teised diskrimineerimisevastased seadused praktikas töötavad, asub aadressil <http://www.eeoc.gov/facts/qanda.html>.

Teavet selle kohta, kuidas ära tunda vanuselist diskrimineerimist, on aadressil http://www.aarp.org/working_options/agediscrim/#info.

Kuigi Eesti pole siiani ratifitseerinud ILO 1980. aasta soovitusi vanematele töötajate kohta (nr. 162), sisaldavad soovitused palju kasulikke ideid. Selle leiab <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>.

Diskussiooni küsimused:

1. Kas teie arvates on Eestis vajadust seadusandluse abil võidelda vanusebarjääride vastu töölevõtmisel?
2. Kus võiks välja töötada strateegia vanuse suhtes neutraalseks tööhõiveks?
3. Millised on teie ideed, kuidas üles ehitada riiklik mehhanism vanuse suhtes neutraalsete poliitikate või määruste jälgimiseks ja rakendamiseks?
4. Kui selline mehhanism pole tõenäoline lähemas tulevikus, milliseid teisi meetmeid võib kasutada vanuse suhtes neutraalse tööhõive edendamiseks?

Viktoriini küsimused ja selgitused - 12. küsimuse lõpp

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

13. Eurooplaste arvamus vanuselise diskrimineerimise eksisteerimise kohta - VASTUS JA SELGITUSED

Milline osa inimestest Euroopa Liidus vanuses 25-65 usub, et tööhõivega seotud küsimustes esineb vanuselist diskrimineerimist?

- a. 17%
- b. 36%
- c. 59%
- d. 81%

Õige vastus on (d). 81% inimestest Euroopa Liidus vanuses 25-65 usub, et vanuseline diskrimineerimine eksisteerib.

1992. aastal viidi igas liikmesriigis läbi standardne *Eurobaromeetri* uuring, mis käsitles Euroopa Liidu 15-aastast ja vanemat elanikkonda. Küsitleti töölevõtmise, edutamise ja koolituse kohta. 72% kõigist küsitletutest arvas, et diskrimineerimist esineb; **81% 25-65-aastastest usub, et esineb**. Veelgi täpsemalt, 79% küsitletutest arvab, et vanemaid töötajaid diskrimineeritakse töölevõtmisel, 62% edutamisel ja 67% arvab, et kutsekoolitusel.

"Pealegi puudusid vastustes peaaegu täielikult erinevused vanuserühmade vahel nende kindlas veendumuses, et töölevõtmisel esineb vanuselist diskrimineerimist. See tulemus omas suurt mõju vanuselise diskrimineerimise probleemi ülestõstmisel Euroopa Liidus ja teesillutamisel edasiseks tööks sel teemal. **Nüüd on see tähelepanuväärne küsimus võetud EL päevakorda.**"²⁰

Eurobaromeetri uuring soovis vältida võimalust, et vanemad töötajad kasutavad vanuselist diskrimineerimist nõrga töösoorituse põhjendamiseks. Seetõttu esitas uuring küsimusi laia avalikkuse, mitte ainult vanemate inimeste vanuselise diskrimineerimise kohta.

Nooremad ja vanemad töötajad, nii naised kui mehed, kõik andsid samasuguseid vastuseid, tõestades laialt levinud seisukohta, et tööhõives esineb vanuselist diskrimineerimist²¹.

Seda küsimust vanuselise diskrimineerimise esinemise kohta ei esitatud 1999. a. *Eurobaromeetri* uuringus. Küll aga esitati nii 1992. a. kui 1999. a. uuringus küsimus seadusandluse toetuse kohta vanuselise diskrimineerimise peatamiseks, mida käsitletakse mujal käesolevas küsimustikus.

²⁰ Walker, Alan. *Attitudes to Population Ageing in Europe: A Comparison of the 1992 and 1999 Eurobarometer Surveys*. (Suhtumine elanikkonna vananemisse Euroopas: 1992. a. ja 1999. a. Eurobaromeetrite võrdlus.). July 1999.

²¹ Walker, Alan and Tony Maltby. *Ageing Europe* (Vananev Euroopa). *Buckingham: Open University Press, 1997, pp 87-89.*

Oma 5 riigis teostatud uuringus Kultuuridevahelised erinevused vananemise müütides ja tegelikkuses (*Cross-Cultural Differences in Myths and Realities of Aging*) leidis International Longevity, et "ainult Dominikaani Vabariigis arvab enamus elanikkonnast, et kvalifitseeritud töökoha taotleja kohtab ilmselt diskrimineerimist töölevõtmisel.

Siiski arvab märgatav vähemus noortest ja vanadest inimestest Suurbritannias, USAs ja Prantsusmaal, et kvalifitseeritud vanem töökoha taotleja kohtab diskrimineerimist. Väga vähe jaapanlasi, ka 65-aastased ja vanemad, arvab, et seda võiks juhtuda Jaapanis."

Tabel 4. Kvalifitseeritud töökoha taotleja vanuseline diskrimineerimine
(% neist, kes väitsid, et väga tõenäoline)

		Kõik täiskasvanud %	Täiskasvanud 65+
Suurim	Dominikaani Vabariik	55	49
	Suurbritannia	49	47
	USA	43	42
	Prantsusmaa	38	31
Väikseim	Jaapan	16	20

Vanuselise diskrimineerimise definitsioon: "vanuselisel pinnal asetleidev eristav ja diskrimineeriv suhtumine, mis johtub eelarvamuste või negatiivsete oletuste kompleksist ja stereotüüpidest vanemate inimeste kohta."

Otsene vanuseline diskrimineerimine: "rakendatakse selgelt ainult vanusel põhinevaid kriteeriume."

Kaudne vanuseline diskrimineerimine: "kriteeriumid või nõuded nagu näiteks konkreetsed oskused diskrimineerivad vanemaid inimesi, kuna nad ilmselt ei suuda hakkama saada, sest neil pole ilmselt olnud juurdepääsu vajalikule koolitusele. Diskrimineeriva tegevuse ja suhtumise mõju on veelgi tugevam, kui vanemad inimesed sellist suhtumist aktsepteerivad ja omaks võtavad, maha surudes oma ootusi ja enesehinnangut."

1993.a. toimunud Euroopa avaliku arvamuse uuring tõi tööturul välja neli valdkonda, kus vanuseline diskrimineerimine avaldab selget mõju:

- "enneaegne töö kaotus
- raskused tööle asumisel ja tööjõu hulka naasmisel
- väljajätmine koolitavate hulgast
- kohustuslik pensionile siirdumine"²²

²² Peason, Maggie. *Experience, Skills and Competitiveness: The Implications of an Ageing Population for the Workplace (Kogemused, oskused ja konkurentsivõime: vananeva elanikkonna mõju töökohale)*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1966, pp 15-18.

Diskussiooni küsimusi:

1. Kas usute, et vanuselist diskrimineerimist esineb Eesti tööturul?
2. Millised kogemused avaldavad mõju teie vastusele küsimusele nr 1?
3. Kui vanuselist diskrimineerimist esineks teie ettevõttes, ametis või organisatsioonis, mis oleks selle negatiivne mõju? Kas sel oleks ka positiivne mõju?
4. Millised oleks kolm meetet, mida te võiks rakendada vanuselise diskrimineerimise probleemi suhtes teie töökohal?

Viktoriini küsimused ja selgitused - 13. küsimuse lõpp

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

14. Eurooplaste osakaal, kes pooldavad diskrimineerimisvastast seadusandlust - VASTUS JA SELGITUSED

Milline osa eurooplastest pooldab vanuselise diskrimineerimise peatamist seadusandlike vahenditega?

- a. 1/10
- b. 1/4
- c. 1/2
- d. 3/4

Õige vastus on (d). 3/4.

"Võitlemine vanuselise diskrimineerimisega on sotsiaalse õigluse küsimus, kuid tööjõu vananemise kontekstis on see veelgi aktuaalsem. Vanuselise diskrimineerimise vastase seadusandluse ümber on märgatavaid vastuolusid, ühed rühmad on seisukohal, et see on vanemate töötajate kaitsmise tähtsaks allikaks, teised taas väidavad, et see pole rakendatav.

1992. aastal küsisime laiade masside arvamust [*Eurobaromeetri* uuringus]. Valdav enamus, kaks ühe vastu, oli selliste riiklike meetmete poolt. Küsimust korrati 1999. aastal ning nagu ilmneb **Tabelist 5**, pooldab avalik arvamus praegu veelgi enam kui seitse aastat tagasi seadusandlust, mis peataks vanuselise diskrimineerimise. Ligi kolm igast neljast Euroopa Liidu kodanikust toetab selliseid meetmeid ning ainult kahes riigis on pooldajaid vähem kui kolm igast viiest. Ja vastupidi, Euroopa Liidus tervikuna on ainult iga kaheksas vastu seadustele, mis tõkestaksid vanuselist diskrimineerimist.

Vastustes sellele küsimusele puuduvad erinevused erinevate vanuserühmade ning meeste ja naiste vahel.

See on selgeks tunnistuseks, et laiad massid toetavad innukalt meetmeid vanuselise diskrimineerimise tõkestamiseks ning seetõttu peaks vanuse aspekti lisamine EL võrdsete võimaluste kompetentside hulka Amsterdami lepingus andma Euroopa rahvastele suured võimalused seaduspäraseks tegevuseks.

Vaadake *Eurobaromeetri* uuringu tabelleid järgmisel leheküljel **Tabelis 5**.

Tabel 5: Eurobaromeetri uuringud

Vastanute protsent, kes pooldasid seaduste kehtestamist vanuselise diskrimineerimise tõkestamiseks

	1992	1999
Austria	-	64,4
Belgia	69,8	69,6
Taani	30,0	58,2
Soome	-	75,2
Prantsusmaa	71,5	72,8
Saksamaa	57,7	60,3
Kreeka	71,8	85,6
Iirimaa	70,9	81,2
Itaalia	63,3	69,6
Luksemburg	60,3	64,4
Holland	69,6	83,8
Portugal	83,8	79,4
Hispaania	74,0	77,0
Rootsi	-	54,8
Suurbritannia	72,0	83,0
Euroopa Liit 12 (1992) / 15 (1999)	66,6	71,8

Allikas: Walker, Alan. Attitudes to Population Ageing in Europe: A Comparison of the 1992 and 1999 Eurobarometer Surveys (Suhtumine vanuselise diskrimineerimise Euroopas: 1992.a. ja 1999.a. Eurobaromeetri uuringu võrdlus). July 1999.

Diskussiooni küsimusi:

1. Kas teie arvates Eesti avalik arvamus toetaks vanuselist diskrimineerimist tõkestavat seadusandlust või mitte? Millised elanikkonna segmendid pooldaksid seda rohkem ja millised vähem?
2. Milline mõju on nõukogude pärandil vanuselise diskrimineerimise tunnetamisel Eestis? Milliste väidetega saab neid ettekujutusi ümber lükata?
3. Millist mõju võib teie arvates Euroopa suhtumine vanuselist diskrimineerimist tõkestavasse seadusandlusesse avaldada Eesti avalikule arvamusele selles küsimuses?
4. Kas on tähtis Euroopa suhtumist eestlastesse sisendada? Kui jah, siis mis oleks selleks parimad viisid?
5. Kas teie arvates on tähtis uurida eestlaste suhtumist vanuselist diskrimineerimist tõkestavasse seadusandlusesse? Mida sellega võiks saavutada? Või miks poleks see kasulik idee?

Viktoriini küsimused ja selgitused - 14. küsimuse lõpp

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

15. Euroopa Liidu nõuded vanuselist diskrimineerimist tõkestava seadusandluse osas - VASTUS JA SELGITUSED

Kas Euroopa Liit nõuab oma uutelt liikmesriikidelt neile esitatavates liitumistingimustes seaduste ettevalmistamist, mis tunnistaksid vanuselise diskrimineerimise seadusevastaseks?

- a. Jah
- b. Ei

Õige vastus on (b) ei, kuid kogu aeg toimuvad uued arengud, mis tõenäoliselt mõjutavad ka Eesti liikumist Euroopa Liitu vastuvõtmise ja lõpliku liitumise poole.

Nagu sätestab uus Euroopa heade tavade tegevusjuhised vanuselise diskrimineerimine vältimiseks töösuhetes, "Liikmesriigid on Euroopa Liidu tasandil tunnistanud vanuselise diskrimineerimise vastu võitlemise tähtsust Amsterdami lepingu artiklis 13, mis jõustus 1. mail 1999. a. Seejärel võeti oktoobris 2000 vastu Euroopa Liidu tegevuskava diskrimineerimise vastu võitlemiseks 2001-2006 ning Euroopa Liidu direktiiv võrdse kohtlemise kohta."

Veel täpsemalt sätestab Amsterdami leping veel kord Euroopa Liidu esialgse põhimõtte diskrimineerimise keelamise kohta rangemas sõnastuses ning lisab lepingule uue artikli 13. See artikkel täiendab artiklit 12, mis keelab diskrimineerimise rahvuse põhjal. Uus artikkel võimaldab Ministrite Nõukogul võtta vajalikke meetmeid diskrimineerimise keelustamiseks soolise, rassilise või etnilise kuuluvuse, religioosete või usuliste tõekspidamiste, puuete, **vanuse** või seksuaalse orientatsiooni põhjal. Kui Ministrite Nõukogu tegutseb artikli 13 põhjal, peab ta tegema seda üksmeelselt Komisjoni ettepanekul ning pärast konsulteerimist Euroopa Parlamendiga.

Euroopa Parlamendi veebilehekülge aadressil http://europa.eu.int/comm/index_en.htm sisaldab dokumente, mis võtavad kokku palju erinevaid EL diskrimineerimist keelustavaid sätteid:

"Diskrimineerimine vanuse tõttu"

Enne Amsterdami lepingu uuendamist ei sisaldanud lepingud selget vanuselise diskrimineerimise keeldu. 1990ndate aastate alguses hakkas levima seisukoht, et vanematele inimestele seadusliku koha garanteerimine ühiskonnas ning nende inimõiguste piiramatult kaitsmine vanuse tõttu diskrimineerimise ja ühiskonnast väljatõrjumise vastu võitlemise abil on Euroopa Liidu ülesanne.

Euroopa Parlament tegi järelduse, et "elanikkonna vanemal segmendil on teatud osa majanduslikus tootmises ja õitsengus"; samuti on ta osutanud, et vanematele inimestele langeb eriti osaks diskrimineerimine mitte ainult tööelus, vaid ka üldse igapäevases elus, ning on seetõttu korduvalt üles kutsunud, et vanemate töötajate suhtes rakendataks võrdsete võimaluste ja võrdse suhtumise põhimõtet kooskõlas Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni soovitusetega ning et rakendataks positiivseid meetmeid selle töötajate rühma töötingimuste parandamiseks.

Lisaks sellele toob Euroopa Parlament kokkuvõttes praeguste Euroopa Liidu liikmesriikide vanuselise diskrimineerimise vastastest meetmetest:

KOKKUVÕTE LIIKMESRIIKIDE KAUPA: vanuselist diskrimineerimist keelustavad sätted

BELGIA

Kollektiivleping sätestab, et iga töötajaid tööle võtlev tööandja peab töölesoovijatesse suhtuma mittediskrimineerivalt. Leping sõnastab selgelt, et tööandja ei tohi põhimõtteliselt teha töölesoovijate vahel vahet, mh vanuse tõttu.

Artikkel 3 13. veebruari 1998. a. seaduses tööhõive edendamise keelab töötajate töölevõtmisel kehtestada maksimaalse vanuse piirangut. See kehtib nii kaudsete kui otsete piirangute kohta.

TAANI

Riiklik Tööhõiveteenistus on rakendanud mõned meetmed vanemate töötute isikute osas. Selliste meetmete näiteks on töökohavahetuse programmid, mis käivitati töötute ja töötavate vanemate töötajate jaoks, vanemate töötajate koolitus- ja kompetentsi tõstmise vahendid ning eriline konsultatsiooniprogramm, mille raames asjast huvitatud ettevõtted võivad taotleda tasuta abi vanema tööjõu poliitika väljatöötamiseks.

Meetmeid on võetud ka seisukohtade muutmiseks selles küsimuses. Sotsiaalpartneritest on moodustatud seniiorpoliitika initsiatiivkomitee. See komitee nõustab tööministrit, tõhustab kogemuste vahetamist ja teeb selles valdkonnas algatusi.

SAKSAMAA

Vastavalt 1969. aasta Vallandamisvastase kaitse seadusele on ettevõttes kauem töötanud vanemad töötajad rohkem kaitstud kui vähem töötanud nooremad töötajad, kui asi puudutab "sotsiaalsete" kriteeriumide rakendamist üleliigsest tööjõust vabanemisel.

Sotsiaalõiguse koodeks (Code of Social Law) (SÕK) sätteid võib samuti pidada positiivseks diskrimineerimiseks vanemate inimeste kasuks. SÕK näeb ette boonuseid vanemate kui 55-aastaste töötute töölevõtmisel. Samuti on kõik Sotsiaalseaduste koodiga III sätestatud reintegratsioonivõimalused (abi töö otsimisel, nõustamine, töövahenduse meetmed, meetmed struktuuraalseks kohanemiseks, täiendõpe) rakendatavad vanemate töötute töötajate reintegreerimisel tööturule.

Vastavalt Töö tagamise seadusele peab töö nõukogu edendama vanemate töötajate tööhõivet ettevõttes. Tööandja peab esitama töö nõukogule vajalikku informatsiooni aegsasti, et nõukogu saaks oma ülesandeid täita. Kui töö nõukogu seda soovib, peab talle igal ajal tagama juurdepääsu vajalikele dokumentidele.

KREEKA

Vastavalt Kreeka tööturu seadustele sõltub vallandamistoetus töötatud aastatest. Seadused nihutavad vanuse ülempiiri kiirkoolituskursustele astumisel 46 aastale ning plaanivad tervisekindlustuskatet töötutele vanuses 55 ja enam aastat.

HISPAANIA

Diskrimineerimist keelavad sätted Töötajate põhimääruses hõlmavad diskrimineerimist vanuse tõttu. Valitsus käivitas hiljuti skeemi, mille kohaselt saab tööandja vanema töötaja töölevõtmisel, eriti kui viimane on olnud töötanud enam kui aasta, toetust ja soodustust 50 % ulatuses tema sotsiaalkindlustusmaksetest töölepingu kehtivuse jooksul.

PRANTSUSMAA

Välja arvatud reeglid, mis sätestavad tööleasumise miinimumea (hetkel 16 aastat) või kehtestavad piirangud mõningate tööde osas alla 18-aastastele noortele, kujutab igasugune diskrimineerimine vanuse tõttu teoreetiliselt töövabaduse rikkumist, mida peetakse üldiseks õiguseks. Siiski on rakendatavad meetmed tihti suunatud noortele inimestele. Pealegi innustavad teised meetmed vanu inimesi töölt lahkuma, näiteks varajase pensioni programm. Siiski on viimasel ajal poliitikas toimunud nihe, et pakkuda paremat kaitset vanematele töötajatele. Valitsus on rakendanud meetmeid, mis soodustavad vanemate töötajate töölejäämist ning piiravad varajase pensioni programme.

IIRIMAA

1977.-1993. aastate Ebaõiglase vallandamise seaduse kohaselt loetakse vallandamist ebaõiglaseks, kui see põhineb vanusel. Vanus on ka üheks diskrimineerimise põhjuseks, mida käsitleb 1998. aasta Seadus võrdõiguslikkuse kohta töösuhetes. Seadus hõlmab juurdepääsu tööhõivele, töötingimusi, kutsekoolitust ja vallandamist. Diskrimineerimise definitsioon langeb kokku Euroopa Liidu *acquis*'ga soolise diskrimineerimise osas. Vanuselise diskrimineerimise osas leidub aga rida tähtsaid erinevusi selle ulatuses:

Seaduse rakendusulatuses jäävad välja riigikaitse- ja julgeolekujõud. Välja jäetakse ka kõik isikud vanuses alla 18 aastat või 65 ja vanemad.

Järgmised vanusel põhinevad erinevad suhtumised jäävad seadusest välja:

Kui "selged dokumentaalsed või muud tõendid" osutavad, et "oluliselt suuremad kulud tuleneksid diskrimineerimise mittelubamisest nendes oludes".

Töölevõtmise vanuseline ülempiir sõltuvalt vajadusest töötada ametikohal mõistliku perioodi jooksul enne vanaduspuhkusele jäämist või sõltuvalt töötajate vajalikule tasemele koolitamiseks kulutatud vahenditest ja ajast.

Positiivsed meetmed üle 50 aastaste isikute tööhõive edendamiseks.

Erinevused palgas ja töötingimustes johtuvad vanusest.

Euroopa Liidu liikmesriikide vanuselise diskrimineerimise vastaste meetmete lõpp

Diskussiooni küsimusi:

1. Kui arutate neid küsimusi rühmades, moodustage paarid või kolmikud, valige 2-3 liikmesriiki, analüüsige nende vanuselise diskrimineerimise vastaseid meetmeid ja kandke oma tulemustest ette suurele rühmale.
2. Milliseid ühiseid jooni te leiate liikmesriikide meetmetes? Millised meetmed on ebatavalised?
3. Milliseid meetmeid oleksid Eestile kõige kasulikum kaaluda?
4. Milliseid meetmeid oleks kõige raskem rakendada?
5. Milline muu poliitika, regulatiivsed või seadusandlikud vanuselise diskrimineerimise vastased meetmed oleksid teie arvates sobivad Eesti tingimustes?
6. Millist mõju võite teie või rühmad, kelle liikmeks olete teie, avaldada vanuselise diskrimineerimise vastaste meetmete vastuvõtmisele?

Viktoriini küsimused ja selgitused - 15. küsimuse lõpp

Fakte vananemise kohta, küsimused ja vastused

16. Varajase vanaduspuhkuse kui mineviku pärandi - VASTUS JA SELGITUSED

Enamik Euroopa riike võitleb praegu varasematest poliitikatest päritud seadustega, mis õhutasid töötajaid jääma vanaduspuhkusele suhteliselt noores eas. Milliseid seadusi sinu arvates oleks Eestis kõige tähtsam muuta, et vältida vanemate naiste tõrjutus ja marginaliseerimine tööhöives?

- a. tööandjatel puudub kogemus vananeva tööjõu juhtimises
- b. töötajate ja tööandjate hulgas on levinud stereotüüp vanemate töötajate madalamast tööviljakusest
- c. tööjõus osalevate vanemate töötajate motiveeritust vähendab hirm, et nad osutuvad ülearuseks
- d. kuna nooremate töötajate arv väheneb, peavad tööandjad õppima, kuidas värvata ja alles hoida vanemaid töötajaid.

Sellele küsimusele pole toodud ühtki õiget vastust. Vastus sõltub teist.

Kõik ülaltoodud varajase pensionilejäämise poliitika ja praktikaga seotud pärandid on loetletud Euroopa Liidu raportis *Experience, Skill and Competitiveness: The Implications of an Ageing Population for the Workplace*.²³ (Kogemused, oskused ja konkurentsivõime: vananeva elanikkonna mõju töökohale.) Raport tuvastas, et varajane tööjõu koosseisust lahkumine võib kaasa tuua ühelt poolt vanemate inimeste marginaliseerumise ühiskonnas ja teisalt tööandjate huvi languse konkurentsivõime ja majandusliku kasvu vastu.

Diskussiooni küsimusi:

1. Millist ülaltoodud olukordadest võiks kõige paremini kehtida teie töökoha kohta?
2. Millist 5 meedet võiks teie töökohal praegu rakendada, et alustada selle olukorra lahendamist?
3. Milline võiks olla teie panus teie töökoha sellistesse püüdlustesse?

²³ Pearson, Maggie *Experience, Skill and Competitiveness: The Implications of an Ageing Population for the Workplac.* (Kogemused, oskused ja konkurentsivõime: vananeva elanikkonna mõju töökohale). Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

4. Loetlege meetmeid, mida valitsus peaks võtma, samuti meetmeid, mida tööandjad võiksid kohe võtta? Töötajad ise?

Viktoriini küsimused ja selgitused - 16. küsimuse lõpp

LISA C – Tööhõiveskeemid

- ❖ Erinevaid tööhõiveskeeme seletatakse lahti järgnevas osas.
- ❖ Järgnevaid lehekülgi võib paljundada ja laiali jagada koolitavatele koolituse ajal.

A. TÖÖHÕIVESKEEMID mittetulundusorganisatsioonidele

1. TÖÖHÕIVESKEEM: Tööotsijate Klubi

Lühikirjeldus

Tööotsijate Klubi on täisajaga koolitus- ja töötöingute programm, mis kestab tavaliselt kaks või kolm nädalat. Selle tegevus sarnaneb teistele töötöingu programmidele, kuid Tööotsijate Klubis on rõhuasetus käitumistavade muutmisel. Käitumisele keskendumine tähendab seda, et klubi liikmed harjutavad vajalikke oskusi kõigepealt omavahel ja seejärel tööandjatega. Uute oskuste kasutamise tulemuslikkuse hindamiseks on loodud hästitoimiv tagasiside mehhanism.

Teoreetiliselt lähtutakse Tööotsijate Klubi mudeli puhul sellest, et töö leidmiseks on vaja suhtlemisoskusi, sotsiaalse teabe võrgustikku, motiveerivaid tegureid ning loomulikult ka tööoskusi. Selle mudeli puhul oletatakse, et töötöisjad suudavad toime tulla tulemuslike töötöisngutega palju iseseisvamalt kui sageli arvatakse ning et uue töökoha leidmine on nagu täisajaga töö, mida on kergem teha koos, mitte üksinda.

Ajalugu

Käitumisaspektide uurimisele Tööotsijate Klubide laadses raamistikus pani 1970ndatel aluse psühholoog Nathan Azrin. Veel praegugi kasutatakse tema uurimistulemusi ja juhendajate käsiraamatut²⁴. Vastavalt UNESCO poolt läbi viidud tehnilise ja kutseõpetuse rahvusvahelisele projektile on "Tööotsijate Klubide saavutused kõikide teiste meetoditega võrreldes olnud palju paremad tänu intensiivsele oskuste õpetamisele ja programmi järjekindlusele."²⁵

Tööotsijate Klubi mudeli testimine Rootsis "näitas, et 85% osavõtjatest leidis 3 nädala jooksul endale töökoha. Aasta hiljem jätkas 10st seitse endiselt töötöamist leitud töökohal. Enamik osavõtjaid olid olnud enne Tööotsijate Klubiga liitumist töötöud vähemalt 6 kuud."²⁶

Rootsi eelmise valitsuse poolt rahastatud töövahendustalitused olid leidnud töökohad ainult 30% soovijatest. Kui selgus, et Tööotsijate Klubi edukusaste oli 70%, hakkas Rootsi valitsus eraldama neile 1990ndate alguses rahalisi vahendeid, et nad saaksid igakuiselt teenindada 3500 inimest. Kasutatakse dr. Azrini käsiraamatut nõustajatele "*Job Club Counsellor's Manual: A Behavior Approach to Vocational Counselling*" (Tööotsijate Klubi Nõustaja käsiraamat). Käsiraamat sisaldab hulgaliselt ülevaateid, näidisdokumente ja programmide

²⁴ Azrin. "Job-Finding Clubs" (Tööotsijate Klubi.) *Journal Behaviour Research & Therapy*, Volume 13, pp 17-28, 1975.

²⁵ Conger, D. Stuart. *Policies and Guidelines for Educational and Vocational Guidance*. UNESCO/UNEVOC, Paris 1994.

²⁶ Carter, Ned. "Sweden Fights Unemployment With Job-Finding Clubs." *Scandinavian Journal of Behavior Therapy*. 20: 63-5, 1991.

ülesehitusi. Ilmus Austinis asuvalt kirjastuselt Pro-Ed, TX ja sellest tehakse ikka veel kordustrukke.

Programmi kirjeldus

Tööotsijate Klubi motoks on tööotsijatele vajalike oskuste harjutamine turvalises ja sõbralikus õhkkonnas. "Näiteks. kui on piisavalt harjutatud tööandjale helistamist ja saadud juhendajalt ja teistelt kursuslastelt tagasisidet, et harjutusega tuldi hästi toime, võib võtta telefonitoru kätte ja helistada tööandjatele, samal ajal kui teine kursuslane vestlust pealt kuulab. Seejärel arutatakse kahekesi, kuidas kõne möödus ja mida võiks järgmisel korral paremini teha."²⁷

Kanada Tööotsijate Klubides, mille edukusastmeks mõõdeti 75-85%, kasutatakse järgmisi tegevusi:

- enesehinnang
- tööandjate ja tööstusettevõtete kohta andmete kogumine
- koostöövõrgustikud
- telefonikõnede harjutamine
- elulookirjelduse koostamine
- infopäevad
- esimene ja teine töövestlus
- esimene aasta uuel töökohal
- soovituskirjad, kaaskirjad, järgnevad järelepärimis- ja tänukirjad.

Teiste programmide puhul lisanduvad sellised tegevused nagu õige riietumise koolitus tööelust eemal olnud naistele. Kohalik rõivakauplus võiks korraldada moe-etenduse demonstreerimaks, kuidas vähese rahaga kombineerida tööleminekuks vajalik garderoob. Sageli annavad kohalikud ettevõtjad Tööotsijate Klubi käsutusse tasuta bürooruumid koos telefoni, faksi, arvuti, e-posti, koopiamašinaga jms.

Lisateavet CAPS kohta leiate: <http://www.caps.megill.ca/static/student/jobfinding.html>

Paljud tööotsingute programmid pakuvad Tööotsijate Klubi teenust. 1950ndatel üle 40-aastaste tööotsijate poolt mitteametliku algatuse korras loodud rahvusvaheline mittetulundusorganisatsioon *Forty Plus* (40+), mida juhivad selle liikmed ise, on Tööotsijate Klubi prototüüp. *Forty Plus* Washington DC haruorganisatsioonil on kasulik kodulehekülg koos slaidiprogrammiga ja teiste haruorganisatsioonide linkidega <http://www.fp.org>

Suurbritannias tegutsev *Wise Owls* on "üle 45-aastaste kodanike koostöövõrk", mis töötab Tööotsijate Klubi põhimõttel. Tal on oma mittetulunduslik tööbüroo, veebipõhised koolituskursused, jututoad, algajate ettevõtjate abitalitus. Veebiaadressiks on www.wiseowls.co.uk.

²⁷ Eelnevalt tsiteeritud väljaanne, lk 29.

Arutelu teemal, kuidas kohandada skeemi Eesti oludele:

1. Kas teie kodukohas on vanemaid naisi, kes otsivad tööd?
2. Kas nad oleksid valmis kokku tulema ja moodustama Töötajate Klubi ning harjutama vajalikke oskusi?
3. Millise kohaliku organisatsiooni juures võiks see klubi asuda?
4. Milliseid vahendeid peaks kogukond leidma, et võimaldada tööd otsivatel vanematel naistel osaleda klubi töös? Milliste ettevõtete/firmade poole võiks pöörduda annetuste saamiseks?

Töötajate Klubi: TÖÖHÕIVESKEEMI LÕPP

2. TÖÖHÕIVESKEEM: Töömess

Lühikirjeldus

Messi eesmärk on kokku viia tööd otsivad vanemad naised ja kvalifitseeritud tööjõudu vajavad tööandjad. Mess on ühepäevane üritus, mis toimub kord aastas. Seda korraldatakse suurtes üldkasutatavates ruumides, kuhu tööandjatele eraldatakse või müüakse näitusepinda oma ettevõtte või organisatsiooni ning pakutavate töövõimaluste tutvustamiseks. Vanemad naised külastavad messistende/bokse, kus tööandjad reklaamivad töövõimalusi. Kohapeal toimuvad ka esialgsed vestlused. Sageli kasutatakse messidel sellist motot nagu "Oskused ei vanane".

Ajalugu

Rühm tööandjaid, riiklik tööbüroo ja/või muu organisatsioon leiavad, et tööandjatel ja töötajatel oleks kasulik omavahel suhelda. Nemad korraldavadki messi. Sageli on üks tööandjatest messi kaassponsoriks ja kutsub teised tööandjad messieelsele hommikusöögile, et vestelda vanemate töötajate töölerakendamise eelistest. Teiseks võimaluseks on lõunasöögi korraldamine Aasta Tööandja auks, kes on tööle võtnud vanemaid naisi. Messi ajal võib korraldada temaatilisi seminare töötajatele, näiteks selle kohta, kuidas kirjutada elulookirjeldust.

Operation ABLE USA Michigani osariigis, mis kuulub ABLE agentuuride võrgustikku ja keskendub vanemate tööliste vajadustele, korraldab igal aastal küpses eas töö-otsijatele messi. Täpsem info: <http://www.operationable.org/MarketABLEskills/jobfairs.htm>

Programmi kirjeldus

Messid alustavad väikses mahus, kuigi parim variant oleks, kui neis osaleks 15-20 tööandjat. Tööandjad kutsuvad messile mingi organisatsioon või organisatsioonide ühendus, kes hangib ruumid, tegeleb logistikaga ja reklaamib üritust tööd otsivate vanemate naiste seas ja massiteabevahendites. Peakorraldajaks on tavaliselt riiklik tööbüroo. Messil püütakse luua pidulik ja positiivne õhkkond.

Messipinnad antakse tavaliselt tasuta. Mõnikord võetakse tööandjalt osavõtutasu üritusega kaasnevate teiste kulutuste katteks nagu ruumide kaunistamiseks, suupistete ja karastusjookide hankimiseks või mööbli rentimiseks. Töötajatele on messi külastus tasuta. Nad saavad messile tööle sobivas riietuses, elulookirjeldus käes. Sissekäigu juures jagatakse infolehti messil osalevatest ettevõtetest ja seal pakutavatest töökohtadest. Messile saabudes registreerivad töötajad end selle konkreetse stendi või boksi külastajate nimekirja, kus värvatakse neil olemasolevate oskustega inimesi. Seejärel viivad tööandjate esindajad läbi esmased töövestlused töötajatega. Antakse ka intervjuusid ajakirjandusele. Seejärel täpsustavad intervjuueeritavad tööandjatega, millist konkreetset töökohta nad võiksid taotlema.

Kasulikku infot messide korraldamise ja reklaamimise kohta ning reklaamimaterjalide näidiseid leiate veebist:

http://wdsc.doleta.gov/seniors/html_docs/library.html#thchnicalassistanceguides

Klikkige tehnilise abi juhendil "Using Public Relations to Market Older Workers" ja seejärel kerige alla lehekülgedele 25-35, kust leiate "Planning and Publicizing Job Fairs".

Järgnevalt mõned praktilised näited messide reklaamimise kohta.

20-sekundilise raadioreklaami näidistekst:

Kas te olete üle 50 aasta vana ja otsite tööd? Tehke oma kalendris märke ____ kuupäevale ja tulge vanema töötajate töömessile, mis toimub _____ kella 9st 13ni. Võtke kaasa elulookirjeldus. Messil on teil võimalus vestelda 60 tööandjaga. Pidage meeles, et see toimub _____ (kuupäev) _____ (koht).

Pressiteate või uudise näidistekst:

TÖÖMESS VANEMAEALISTELE KODANIKELE

_____ ametnikud teatasid vanemate töötajate 7. töömessi korraldamise kavast. Üritus toimub _____(kuupäev) _____ (koht) kella 9st 13ni. Messil tutvustatakse kasulikke võimalusi üle 50-aastastele inimestele, kes otsivad tööd või soovivad teha pööret oma karjääris. Teemadeks on elulookirjelduse koostamine ja intervjuerimisoskused. Teil on võimalus ise proovida arvuti abil teavet otsida ning tutvuda pakutava infoga arvutiekraanil. Rohkem kui 50 ettevõtet jagab oma boksides infot töölevärbamise tingimuste, vabade töökohtade ja ametinõuete kohta. Lisainfot saab telefonil _____.

Arutelu teemal, kuidas kohandada skeemi Eesti oludele:

1. Kas on olemas tööandjate "kriitilist massi", kes vajavad oskustöölisi ja kõrgeltkvalifitseeritud vanemaid naisi?
2. Kui vastus eelnevale küsimusele on "ei", siis mida teie saaksite teha, et läbi viia süvaanalüüs, kuidas ettevõtjate vajadusi ja vanemate naiste oskusi võimalikult hästi kokku sobitada?
3. Kas teie riiklik tööbüroo oleks valmis hakkama töömessi peakorraldajaks? Millised teisi ametkondi või organisatsioone võiks kaasata?
4. Millised 10-12 ülesannet seoses messi organiseerimisega peaks korraldusgrupp täitma esmajärjekorras?

Töömess: TÖÖHÕIVESKEEMI LÕPP

3. TÖÖHÕIVESKEEM: Avaliku teenistuse teated (ATT)

Lühikirjeldus

Vanemate naiste tööhõive edendamiseks massiteabekanalite kaudu on mitmeid võimalusi. Need mittetulundusühingud ja valitsusasutused, kelle eelarvelised vahendid avalike suhete arendamiseks on napid, kasutavad selleks sageli tasuta avaliku teenistuse teateid ja teisi tasuta või odavamaid sotsiaalse reklaami võtteid. ATTd on trükimeedias, raadios, televisioonis või elektroonilisel kujul avaldatavad reklaamtekstid, mis selgitavad vanemate naiste tööerakendamise eeliseid ning mida ajalehed, raadio- ja telejaamad või internetifirmad avaldavad tasuta sotsiaalse teenusena. Taotluse reklaamteksti avaldamiseks teevad mittetulundusühingud.

Ajalugu

ATTde vorme on sama palju kui on kogukondi ja meediakanaleid. Ajalehtedele, raadio- ja telejaamadele on lisandunud internetiteenuse pakkujad, otsingumootorid ja populaarsed veebilehed, mis on hakanud avaldama avalikke teateid.

Programmi kirjeldus

Soovitused ATTde koostamiseks ja avaldamiseks on esitatud koos näidetega meediakampaaniatest, mida avalike teadete puhul kasutati.

Järgnev info avalike teadete kasutamise kohta pärineb käsiraamatust "*Using Public Relations to Market Older Women*", mis on avaldatud USA Tööministeeriumi veebilehel: http://wdsc.doleta.gov/seniors/html_docs/library.html#thchnicalassistanceguides

Meediakanalite kasutamine - avalikud teated

Enamik raadio- ja telejaamasid eraldab eetriaega kogukonna huvides tegutsevate mittetulundusühingutele teadete avaldamiseks. Neid nimetatakse "avaliku teenistuse teated". ATTd on tasuta võimalus tööpakkumiste kuulutamiseks, subsideerimata töökohtade tutvustamiseks, sihtotstarbeliste ürituste reklaamimiseks või kohalike inimeste teavitamiseks teie programmi kohta.

Kuidas võtta ühendust raadio- või telejaamaga

Võtke ühendust kõigi teie piirkonnas tegutsevate raadio- ja telejaamade programmidirektoritega. Küsige, kui pikk peaks seal avaldatav ATT olema ning kuidas ja kellele tuleks tekst esitada. Pange saadud info kirja ja säilitage edaspidiseks kasutamiseks.

Avaliku teenistuse teate koostamine

ATT peaks olema lühike, tavaline pikkus on 10 kuni 60 sekundit. Arvestage, et iga kahe sõna lugemisele kulub umbes üks sekund.

Järgnev on abivahend ATT lõikude pikkuse arvestamiseks.

10 sekundit	25 sõna
20 sekundit	40 sõna
30 sekundit	80 sõna
60 sekundit	160 sõna

Erineva pikkusega ATT näidistekstid, mida võib kohaldada teiste teadete jaoks:

_____ programm tuletab teile meelde, et "üleriigiline vanemate naiste tööhõive nädal" algab _____ märtsil. **(5 sekundit)**

_____ märtsil algab "üleriigiline vanemate naiste tööhõive nädal". Tutvuge ürituste kavaga. Helistage juba täna _____ Programmi esindajale telefonil _____. **(10 sekundit)**

Alanud "üleriigiline vanemate naiste tööhõive nädal" raames rõhutatakse, et töölise väärtust mõõdetakse mitte vanuse, vaid tema võimete alusel. Tulge teiegi osa saama sellest kogemusest. Helistage _____ programmi esindajale telefonil _____. **(20 sekundit)**

Tööandjad! _____ programm suudab tõestada, et vanemad töötajad aitavad kasumit suurendada. Vanematel töötajatel on oskusi ja kogemusi, nendega juhtub harvem õnnetusi ja nad puuduvad vähem. Teile tähendab see suuremat rahavoogu. Helistage juba täna _____ programmi esindajale telefonil _____ ja tutvuge vanemate tööliste palkamise võimalustega ning võite hakata kohe säästma. **(30 sekundit)**

Raadiojaamale saadetava ATT avaldamise taotluse kaaskirja näidis:

Kellele:

Kellelt:

Teema:

Saadetud (kuupäev):

Palume avaldada eetris käesolev avalik teade kolme nädala jooksul alates saabumise kuupäevast:

_____ programm võtab vastu sooviavaldusi osalise tööajaga töötamiseks 55-aastastelt ja vanematelt kodanikelt. Avaldajad peavad olema: _____ maakonna elanikud, teovõimelised ja valmis töötama 20 tundi nädalas. _____ programmi esindus asub _____ ja on avatud esmaspäevast reedeni kella _____ kella _____. Lisateavet saab _____ telefonil _____.

Kontrollige teate kättesaamist

Kõige parem on viia avalik teade ise raadiojaama kaks nädalat enne üritust. Kui see pole võimalik, saatke postiga või faksiga ning kontrollige telefoni teel üle, kas teie teade jõudis kohale.

Avaliku teenistuse teadete liigid

Enamik ATTd on mõeldud ühe ürituse tutvustamiseks ja reklaamimiseks. Teise liigi moodustavad temaatilised teated või teadete sarjad, mida kasutatakse meediakampanias

pikema aja jooksul. Sageli on nende eesmärk arvamuste kujundamine või mingi konkreetse info edastamine.

Kaks näidet naistöolistele suunatud meediakampaaniast:

Women Work! Vaata <http://www.womenwork.org>

Women Work (Naised tööle!) on üleriigiline naiste tööhõiveküsimumustega tegelev koostöövõrgustik USAs, mis ühendab rohkem kui 1000 kohalikku organisatsiooni, kes on käivitanud projektid naiste tööhõive suurendamiseks. Kõik võrgustiku liikmed ja haruorganisatsioonid võivad kasutada Women Work! logot (motot) oma reklaamimaterjalidel ja kampaaniates.

"Ära tööta pimeduses!" Vaata <http://www.dol.gov/dol/wb/public/NRICWID.htm>

See on USA Tööministeeriumi poolt algatatud üldhariv kampaania, mis teavitab naisi nende õigustest töökohal. Levitatakse hulgaliselt brošüüre, mis sisaldavad teavet erinevat liiki diskrimineerimise kohta tööelus, sealhulgas vanuselise diskrimineerimise kohta. Kõikidel trükistel on "Ära tööta pimeduses!" logo.

Arutelu teemal kuidas kohandada tööhõiveskeemi Eesti oludele

1. Nimetage 2 või 3 vanemate naiste tööhõiveküsimumustele pühendatud üritust, mis peatselt toimuvad Eestis või teie kodukohas?
2. Mõelge millist kasu saaksid need üritused avaliku teenistuse teadete kaudu reklaamimisest?
3. Millise meediakanali (ajakirjandus, raadio, TV) esindajaid te tunnete, kelle kaudu saaksite tellida teate avaldamist?
4. Mida teie töörühma liikmed saaksid teha avaliku teenistuse teadete kasutamise propageerimiseks Eesti massiteabekanalites?

Avaliku teenistuse teated: TÖÖHÕIVESKEEMI LÕPP

4. TÖÖHÕIVESKEEM: Sooliselt diskrimineerivate töökuulutuste arvu vähendamine

Lühikirjeldus

Leedus avaldatavad tööpakkumised ei ole sugupoolte suhtes neutraalsed. Nendes pakutakse naistöötajatele tööd välimuse ja nooruse, mitte aga oskuste ja kogemuste põhjal. Üle 40-aastastel naistel on väga raske leida tööd.

Rühm Leedu advokaate uuris soolise diskrimineerimise elemente tööpakkumistes, nende kuulutuste vastavust Leedu seadustele ja rahvusvahelistele normidele ning seaduste täitmist tagavaid mehhanisme. Nad viisid ellu rea meetmeid sooliselt diskrimineerivate töökuulutuste arvu vähendamiseks, Leedu naiste paremaks teavitamiseks töö- ja inimõigustest hankimaks käivitatud kampaaniatele avalikkuse toetust.

Sooliselt diskrimineerivate töökuulutuste arv vähenes oluliselt, meedia huvi naiste õiguste vastu kasvas, tekkisid uued, naistesõbralikud poliitilised ühendused.

Ajalugu

Koolitusorganisatsioon *Human Rights Advanced Leadership Training for Women* (HRALTW) tekkis postsotsialistlikes riikides seoses naiste õiguste rikkumiste ja naiste olukorra halvenemisega. *Women, Law and Development International* (WLDI) töötas koos inimõiguste organisatsiooniga *Human Rights Watch* projekti "Women's Rights Project" (naiste õiguste projekt) raames välja meetodika nende probleemide käsitlemiseks ning Sorose Fondi Women's Programme Network tegi koostööd naiste õiguste edendajatega rohkem kui 20 riigis.

Selle töö tulemusel ilmus raamat *"Becoming an Advocate Step by Step: Women's Experiences in Central and Eastern Europe and the Newly Independent States"*, kus tutvustati ka Leedus läbi viidud juhtumi-uurimust "Naiste õigused tööturul". Esmane meetodika on kättesaadaval varemalt avaldatud kogumikus *Women's Human Rights Step by Step: A Practical Guide to Using International Human Rights Law and Mechanisms to Defend Women's Human Rights*.

Programmi kirjeldus

Olles uurinud vanuselise ja muud liiki diskrimineerimise esinemist töökuulutustes ning analüüsinud küsitluste ja ankeetide vastuseid, leidsid Leedu advokaadid, et on vaja pöörata suuremat tähelepanu naiste ja laiemal üldsuse juriidilise teadlikkuse suurendamisele ning olemasolevate seaduste paremaks rakendamiseks vajaliku toetajaskonna koondamisele. Nad veensid ja aitasid ajakirjanikke artiklite kirjutamisel; levitasid infolehti; korraldasid ümarlaua vestlusi, harivaid kohtumisi ja seltskondlikke üritusi; lõid kontakte naisküsimumustega tegelevate valitsusväliste organisatsioonidega ja poliitiliste liidritega. Selles töös oli neile oluliseks liitlaseks Leedus vastloodud Võrdsete Võimaluste Ombudsmani Büroo.

Sooliselt diskrimineerivate töökuulutuste arv vähenes märgatavalt. Paljud naised kinnitasid, et on saanud juurde uusi teadmisi oma tööalastest õigustest. Meedia hakkas sagedamini kajastama naiste õigustega seotud probleeme. Advokaadid koostavad statistilist ülevaadet ja muid dokumente töötulemuste mõõtmiseks. Selle projekti peamised õppetunnid olid: on vaja

tõhustada koostööd valitsusväliste organisatsioonide, poliitikute, ajakirjanduse ja üldsuse vahel ning võtta pikaajalised kohustused ühistegevuses osalemiseks.

Projekt ei saanud algatada kohtumenetlust naiste õiguste rikkumise asjas, kuigi Leedus oli vastu võetud diskrimineerimisevastane seadus. Naised ei soovinud teha ametlikku kaebust. Nüüd julgustab projekt naisi dokumenteerima diskrimineerimist tõendavaid asjaolusid. Advokaadid koostavad koolitajate koolitusprogrammi mudelit naiste tööõiguste teemal, mida saab kasutada koos ametiühingutega, ning analüüsivad inimõiguste rikkumisi ja meetmeid nii riiklikus kui ka erasektoris²⁸.

Arutelu teemal, kuidas kohandada tööhõiveskeemi Eesti oludele

1. Kui suur osa (%) Eestis avaldatud töökuulutustest esitab konkreetsed tingimused vanuse ja/või välimuse kohta?
2. Mis oleks kasulik, kas võitlus diskrimineerivate töökuulutuste vastu eraldi aktsioonina või tähelepanu juhtimine sedaliiki kuulutuste teistele õigustele pühendatud tegevuste raames?
3. Milline organisatsioon või asutus peaks teie arvates üritama vähendada diskrimineerivate töökuulutuste arvu?
4. Millised peaksid olema esimesed 5 või 6 sammu?

Sooliselt diskrimineerivate töökuulutuste arvu vähendamine: TÖÖHÕIVESKEEMI LÕPP

²⁸ Droblyte, Patricia et al. "Women's Rights in the Labour Market, Lithuania." Molly Reilly ja Margaret Schuler eds *Becoming and Advocate Step by Step: Women's Experiences in Central and Eastern Europe and the Newly Independent States*. Women, Law and Development International, Washington D.C., 2000, pp 83-90. Käesolev ja ka varasem *WLDI Step by Step* trükk on saadaval *International Women's Tribune Centre'i Women, Ink.* interneti raamatupoes <http://www.womenink.org>.

5. TÖÖHÕIVESKEEM: Mittetulundusorganiatsiooni omamine

5.a. Töötute vanemate kodanike poolt asutatud mittetulundusorganisatsioon

Lühikirjeldus

Third Age Challenge York (TACY) on mittetulundusaorganisatsioon, mille asutas grupp vanemaid töötuid naisi, kes olid lahkunud või olid sunnitud lahkuma endisest töökohast, kuid kes soovisid jätkata töötamist tasustatavatel töökohtadel. Asutus on unikaalne, kuna see kuulub ja seda juhivad vanemad inimesed ise.

Eesmärgiks on tõsta inimeste teadlikkust vanuselise diskrimineerimise küsimustes, aidata liikmetel uuesti tööd leida, pakkuda liikmetele võimalust omandada asutuse juhtimise kogemusi. Erinevatel aegadel on selles skeemis osalenud umbes 50 inimest ning, kuigi ametlikud hindamistulemused puuduvad, on väljalangemisprotsent olnud vaid umbes 6%. Tööandjate, vanemate inimeste ja üldsuse reaktsioon on olnud ülimalt positiivne.

Ajalugu

Third Age Challenge (Kolmanda Nooruse Väljakutse) tegutseb York'i linnas (aknonüüm TACY) ja seda ümbritsevas maapiirkonnas. Selle piirkonna elanikud on läbi elanud mitme tööstusettevõtte sulgemised; põhilisteks tööandjateks on olnud turismifirmad. Kohalik algatusgrupp sai abi üleriigiliselt Third Age Challenge organisatsioonilt, mille eesmärk on toetada ja edendada vanema põlvkonna inimeste tööhõiveprojekte. See organisatsioon aitas TACY liikmetel koostada finantseerimisettepanekuid riikliku tööturuameti kohalikule talitusele. Sellega suurendati kohaliku organisatsiooni usaldusväärust. Koostöö riikliku tööturuameti kohaliku talitusega on hea.

Third Age Challenge on tuntud tegija nii Suurbritannias kui ka Euroopas. Ta oli üks Euroopa võrgustiku Euro Work Age asutajatest, mis omakorda koostas "Heade tavade tegevusjuhise vanemate tööliste tööhõive korraldamisel" (*ing.k. European Code of Practice for older worker employment*). Tegevusjuhise skeemi tutvustatakse käesolevas juhendis).

Programmi kirjeldus

Piirkonnas elavate vanemate naiste vabatahtlik panus Third Age Challenge tegevuses on märkimisväärne, eelkõige aitavad nad värvata töötuid, peavad sidet ja harivad tööandjaid, leiavad tööandjate poolt TACY registrisse kantud töökohtadele sobivad kliendid. Vabatahtlikuna omandatud kogemusi saavad nad ära kasutada oma uuel töökohal.

Programm osutab materiaalset abi oma liikmetele, kes otsivad või taotleavad töökohta, andes nende käsutusse telefoni ja arvuti, ostes kirjamargid, ärikataloogid ja ettevõtete teatmikud. Osalejad teevad läbi põhikursuse, mis toimub Tööotsijate Klubi vormis. Seal õpetatakse töövestlusel käitumist, CV koostamist, tutvustatakse võtteid ja abivahendeid tööotsijatele, usalduse kujundamise võtteid, stressi maandamise ja aja ratsionaalse kasutamise põhimõtteid ning võimaldatakse individuaalset juhendamist.

Enamik liikmetest on 50 või vanemad. Pärast seda, kui TACY sai palju kaebusi 40-50-aastastelt tööl diskrimineerimise kohta, otsustati vanusepiiri alandada 40-le. Kuigi enamus osalejatest on olnud mehed, sobib see mudel ka töötutele vanematele naistele.

5.b. Alternatiivsed eraettevõtteskeemid: VOVIS

Teine näide töötute vanemate töötajate poolt algatatud ja juhitud projekti kohta on PM-40 Hispaania ühenduse VOVIS projekt. Nn. "Sevilla vabatahtlikud autovalvurid" nägid vajadust korraldada nendes avalikes kohtades, kus autokuritegude arv on kõrge, autode valveteenust. Linna volikogu ja kohalik politsei oli poolt; autoomanikud maksavad nende autosid valvavatele VOVISe töötajatele väikest teenustasu. VOVISe tegevus oli nii edukas, et nüüd pakutakse juba lennujaamas taksoteenust ja abistatakse kohalike ärikohtumiste korraldajaid. Enamus VOVISe liikmetest on üle 40-aastased ja ühe neljandiku moodustavad naised.

Naiste toitlustusfirma

Euroopa Liidu rahalisel toetusel värbas üks Kreeka kohalik organisatsioon 15 töötut naist moodustamaks toitlustuskooperatiivi. Naistele õpetati kohalike toiduainete valmistamist ja turustamist. Projektis osalejate üheks kohustuseks oli ka teiste naiste koolitamine, et sarnaseid kooperatiivide loodaks ka teistes kohalikes piirkondades.

Kangakudumine

Suurbritannias Arrani saarel elavad vanemad naised tulid kokku, et õpetada kohalikele noortele traditsioonilist kangastelgedel kudumist ja korraldada koolitust teemal kudumine kui emotsionaalne teraapia. Kudujad osalevad Euroopa vahetusprogrammis, mille eesmärk on propageerida ja säilitada kangakudumise traditsioone ja oskusi ning kasutada omandatud oskusi oma kodukoha majanduslikus arengus osalemiseks.

Neid skeeme kirjeldatakse Eurowork Age uuringu järeldustes, mis hõlmab 123 Euroopa vanemate tööliste abiprojekti.

Arutelu teemal, kuidas kohandada skeemi Eesti oludele:

1. Kas teie kodukohas leiduks vanemaid töötuid naisi, kes oleks valmis moodustama algatusgruppi ja asutama eelpool kirjeldatud firmadele sarnase ettevõtte?
2. Kas oles võimalik moodustada sarnase tausta ja oskustega inimestest algatusgrupp, mis hakkaks reklaamima oma liikmeid konsultantidena, ajutiste või lepinguliste töötajatena tööandjate või kohalike elanike seas, kes vajavad selliste oskustega inimesi?
3. Millise uuringu võiksite läbi viia, et välja selgitada kohalikud vajadused ning leida neile vajadustele vastavate oskustega sobivad inimesed töötute vanemate naiste seast?
4. Milline riiklik organisatsioon võiks olla selle ettevõtmise peakorraldaja või sponsor?

-
5. Millised oleksid võimalused seda liiki firma moodustamiseks annetuste abil, minimaalse käsiraha või investeerimiskuluga?
 6. Kas on seejuures võimalik teha koostööd Tallinna vanurite eneseabi ja nõustamiskeskusega, mille 500 liiget juba peab Villa Poska külalistemaja, ning keskuse teiste algatustega?

**Töötute vanemate kodanike poolt asutatud mittetulundusfirma:
TÖÖHÕIVESKEEMI LÕPP**

6. TÖÖHÕIVESKEEM: eraettevõtjana alustamine (FIE)

Lühikirjeldus & ajalugu

Nii arenenud, siirde- kui ka arengumaades pööratakse üha rohkem tähelepanu eraettevõtlastele alustamise võimalustele. Eestis on selle toetuseks valitsuse majanduspoliitika, Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni *Rohkem ja paremaid töökohti naistele*, informatsioon EL Väike ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Seirekeskuse (*inglise keeles EU SME Observatory*) jätkuva tegevuse ja Euroopa Väike ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Uurimisvõrgustiku kohta ning välisfirmade poolt pakutavad ärikonsultatsioonid.

Kujunenud keskkonnas loodud väikefirmad muutunud üha enam elujõulisteks, seda juhul, kui kui tasuvusuuringutes ja esmastes äriplaanides on arvestatud kõiki olulisi majanduslikke ja sotsiaalseid tegureid. Rühm potentsiaalseid ettevõtjaid võiks koostada tasuvusuuringu ja äriplaani kohalike ettevõtluskonsultantide juhendamisel.

Naised üldse, eriti aga vanemad naised, kes kavatsevad hakata füüsilisest isikust ettevõtjaks, peavad arvestama selliseid aspekte nagu enesekindlus, naiste diskrimineerimine antud kogukonnas, laste- või lastelaste hooldusvõimalused ning perekonnaliikmete toetus. Neid tegureid tuleks hinnata tasuvusuuringus ja arvestada äriplaanis.

Loomulikult tuleb iga uue ettevõtmise jaoks hankida stardikapital, teha tootlus- ja kasumiarvestused, kavandada tegevused. Siinjuures ei tohi unustada, et paljud väikefirmad on alustanud minimaalse algkapitaliga ning et mitmed sihtasutused/fondid ja finantsasutused pakuvad selleks rahastamisvõimalusi ja nõustamisteenust.

Programmi kirjeldus

Järgnevalt on esitatud 5 tähtsamat tegevust uutele ettevõtjatele, kes kavandavad alustada oma äri:

- vajaduste analüüs
- tasuvusuuring
- tööplan või äriplan
- ettepanekud toetuste taotlemiseks ettevõtte stardikapitaliks
- juhtimine ja hindamine.

Vanemate naiste puhul, eriti kui nad on olnud töötaja pikema aja jooksul või ei ole varem ettevõtluses osalenud, on kasulik viia planeerimine läbi grupis. Sellest on kasu ka siis, kui iga grupis osalev naine asutab omaenda pisifirma. Loomulikult on see kasulik ka siis, kui grupp asutab koos kollektiivses omanduses oleva pisettevõtte.

Alljärgnevas kirjanduse loetelus on mitmeid õppeharjutusi sisaldavaid käsiraamatuid, mis aitavad potentsiaalsel väikeettevõtjate rühmal sooritada vajalikud tegevused.

1. Samm: vajaduste analüüs

On kahte liiki vajaduste analüüsi. Esiteks, analüüsi abil selgitatakse välja, mida uus ettevõtja või ettevõtjate grupp vajab selleks, et alustada tegevust. See tegevus on eriti oluline vanemate naiste puhul, keda võidakse tõenäoliselt diskrimineerida soolise kuuluvuse või vanuse alusel.

Teiseks, vajaduste analüüs aitab välja uurida, milliseid tooteid või teenuseid teie kodukoha inimesed praegu ostavad ja milliseid ostaksid, kui see oleks võimalik.

Ettevõtja vajaduste hindamine

Kirjeldage iga inimese vanust, rahvuslikku päritolu, invaliidsust, kui seda esineb, asukohta, haridustaset, praegust ja varasemat majanduslikku tegevust, oskusi (kaasa arvatud keelte valdamine) ning arvamusi eraettevõtjana tegutsemise suhtes.

Uurige, millised vajadused sundisid inimest kaaluma füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamist. Tavaliselt on selleks suurema sissetuleku vajadus enda või perekonna tarbeks, loomingulisele või muud liiki energiale väljundi otsimine, soov midagi kodukandi heaks teha. Need on nähtavad vajadused.

Uurige ka varjatud vajadusi. Need on vähemnähtavad vajadused, mida algaja ettevõtja peab rahuldama selleks, et täita nähtavaid vajadusi, nagu näiteks rohkem raha teenida. Varjatud vajadused: vajadus korraldada laste eest hoolitsemine päevasel ajal; transport; töökoht/tuba; juhtimiskoolitus; töövahendid/tööriistad; suurem enesekindlus; suurem koostöövalmidus ja vähem diskrimineerivat suhtumist kodukandi inimestelt; pereliikmete toetus.

Tasuvusuuringu ja tööplaani koostamise õpetuses näidatakse, kuidas valida füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemiseks projekt, mida kohandatakse vastava ettevõtja olukorrale ja kuidas rahuldada tuvastatud nähtavaid ja varjatud vajadusi.

Piirkonna vajaduste hindamine

Potentsiaalsed ettevõtjad püüavad sageli hankida teavet piirkonna majanduse kohta spetsialistidelt. Kuigi ekspertide arvamused on väärtuslikud, võib ainult ekspertide usaldamine jätta varju naiste endi, eriti vanemate naiste, teadmised majanduse kohta. Potentsiaalsed ettevõtjad võiksid ise korraldada turu-uuringuid ja küsitleda kodukandi inimesi konkreetsete toodete ja teenuste kohta. Allpool esitatud teatmekirjanduse nimekirjas leiate ka turu-uuringu küsimustikud.

Iga piirkonna majanduslikud vajadused on erinevad, ja iga ettevõtja võib "piirkonda" erinevalt lahti mõtestada. Mõned tahavad teenust või toodet müüa kohalikul turul, teised jälle sihivad regionaalset, riiklikku või rahvusvahelist turgu.

Mõned näited ettevõtlusest - stimuleerimaks mõtlemist võimalike valdkondade üle:

Kaubandus: kauplused, laod, veod, restoranid, teenindus, nagu näiteks bensiinijaamad või juuksurisalongid, sekretäriteenused, trükkimine, takso- või turismiteenused.

Tööstus: remonditöökojad, rätsepatöökojad, ehitus, toiduainete töötlemine, pagaritöökojad, kanga/riiete värvimine, majapidamistarbed.

Põllumajandus: toiduainete kasvatamine otsemüügiks; toiduainete kasvatamine või kokkuost töötlemise eesmärgil (kuivatatud puuvili, kuivatatud köögivili, küpsetised, puuviljajoogid, puuviljakonservid); väikeloomad pidamine lihamüügi eesmärgil; väikeloomad pidamine ja kõrvalsaaduste - munad, mesi, vill jms. - müük.

2. Samm: tasuvusuuring

Valige välja üks toode või teenus, mida te oma arvates suudaksite müüa. Selle toote või teenuse osas viige läbi tasuvusuuring. Uuringu tulemuste alusel valige alustuseks üks äriprojekt.

Kui vastus igale järgnevalt 10-st küsimusest on "jah", võib alustada kavandatud äriprojektiga. Enne vastuse saamist, eeldab iga küsimus uuringuid kohaliku piirkonna elanike seas. Kui mõnele küsimusele ei saa "jah"-vastust anda, võib kaaluda kahte võimalust. Esiteks, uurige neid aspekte põhjalikumalt, et oleks võimalik "ei"-vastused muuta "jah"-vastusteks. Või valige tasuvusuuringuks mõni teine toode või teenus. Allpool kirjeldatud kontrollküsimused on abiks tasuvusuuringu läbiviimisel kodukohas.

- Kas Teie kodukandi inimesed (või seal kus kavatsete müüa) ostaksid seda toodet või teenust pigem Teilt kui Teie konkurendilt?
- Kas Teil on võimalik õppida selle toote või teenuse valmistamist või oskate seda juba?
- Kas Teil on võimalik hankida vajalikud materjalid, tööriistad ja vahendid?
- Kas suudate leida sobiva koha töötegemiseks?
- Kas suudate leida sobiva müügikoha/ruumi?
- Kas Teil on võimalik transportida toorainet oma töökotta ja valmistooteid müügikohta?
- Kas suudate juhtida oma projekti?
- Kas suudate müüa oma tooteid või teenuseid kasumit tagava hinnaga?
- Kas suudate aegsasti valmistada piisavalt tooteid või osutada piisavalt teenuseid?
- Kas teate kust saada algkapitali oma projekti käivitamiseks?

3. samm: tööplaan või äriplaan

Tööplaanis, mida nimetatakse ka äriplaaniks, on loetletud kõik oma äri alustamiseks ja käitamiseks vajalikud ülesanded, nende täitmise aeg ja täitjad.

Tööplaan on ametlikult vormistatud dokument, kus on kirjas tasuvusuuringu käigus kogutud informatsioon. Äriplaan võib vormistada erineval kujul, kuid nad kõik sisaldavad järgmisi andmeid:

Äritegevus

Ettevõtte kirjeldus

Ettevõtja omandatud või omandatavad oskused

Ettevõtte asukoht

Turg

Kellele müüakse (+ kus nad asuvad; millal nad ostavad)

Kes on konkurendid (+ kus nad asuvad; miks nad on konkurendid)

Äritegevus

Tootmisplaan (graafik ja kogused)

Igaks päevaks

Igaks nädalaks

Igaks kuuks

Esimeseks aastaks

Aasta kogutoodangu (või teenuste) maht

Kes töötab?

Kuidas tööd jagatakse (kui töötab rohkem kui üks naine)?

Kes juhib ettevõtet (millist finantsdokumentatsiooni ja muid aruandeid peetakse)?

Tegevuskulud

Alginvesteeringud

Tegevuskulud aastas

Müügitulu

Toote või teenuse hind

Arvestuslik müügikäive

Päevas

Kuus

Esimesel aastal

Konkureeriva toote või teenuse hind

Konkurendi müügikäive

Päevas

Kuus

Aastas

Arvestuslik müügitulu esimesel aastal

Ettevõtluse kasum

Ettevõtte majandusefekt

Kaasnevad ohud; kuidas riskidele reageerida

4. samm: uutele ettevõtetele antava stardiabi taotluse koostamine

Uute alustavate ettevõtete rahastamisel kasutatakse rahalisi toetusi, mitterahalisi sissemakseid ja laenusid. Kuigi erinevate toetuste jaoks kasutatavad taotlused võivad erineda pikkuse poolest, sisaldavad nad kõik järgmisi andmeid:

Tutvustus - kes te olete

Eraalgatust või isikut spondeeriva organisatsiooni päritolu ja ajalugu

Hetkeseis, s.t. liikmed, juhatus, jooksev tegevus

Täiendavad andmed - rühma tutvustav broshüür või piirkonna elanike soovitus

Vajaduste kirjeldus - mida te vajate

Kirjeldage vajaduste analüüsi käigus tuvastatud nähtavaid ja varjatud vajadusi

Eesmärgi kirjeldus - mida te taotlete

Eraettevõtluse projektide puhul on eesmärgiks tavaliselt sissetulekute suurendamine. Selle mõju on tugevam, kui kasutate sissetulekute kasvuproгноosisid arvnäitajaid. Näiteks; "_____ lõpuks kasvavad ettevõtja(te) keskmised kuusissetulekud _____-lt _____-ni. Tulukasv saavutatakse _____ valmistamise (osutamise) ja turustamise abil."

Tööplaan või äriplaan

Seda nimetatakse ka projektikavandiks, tegevusteks, rakenduskavaks või meetoditeks. See sisaldab 10-astmelise tasuvusuuringu tulemusi ning uuringu järel koostatud äriplaani koopiat. Sageli on kasulik lisada äriplaanile ka kalendrikuude kaupa struktureeritud tegevuskava.

Eelarve - kui palju projekt maksab

Rahastajad ja laenudivisjoni töötajad tahavad teada, kui palju projekti iga osa maksma läheb ja milliste kulutuste osas te nende abi vajate. Te võite kasutada tasuvusuuringu 8. küsimuse vastuste koondit loetlemaks kulutusi personalile, materjalile, tehnilisele varustusele, ruumidele ja transpordile. Lisaks sellele loetlege ka juba saadud sissemakseid. Küsige igalt doonorilt või laenuametlikult konkreetselt rahalist või mitterahalist panust.

Rahastamisallikad

Kaks kasulikku infoallikat Eesti majandusarengu projektidele rahalist toetust pakkuvate erafondide kohta:

European Foundation Centre - keskuse "Fundersonline" veebiaadress on <http://www.fundersonline.org>. See on kiirestiarenev otsingumootor Euroopa filantroopiaringkondade kohta, millest leiate online infot Euroopast tagastamatu abi taotlemise korra ja üksikute rahastajate kohta.

Teatmikku *Funding for Civil Society: A Guide to U.S. Grantmakers Giving in Central/Eastern Europe and the Newly Independent States* avaldab internetis VOICE (International Voluntary Organisations Initiative in Central and Eastern Europe/Eurasia) aadressil <http://www.voiceinternational.org>. See sisaldab 27 USA rahastaja nime, kes eraldavad toetusi Eestile. Mitmed neist keskenduvad majanduslikku ja piirkondlikku arengut soodustavatele tegevustele, teised, näiteks Global Fund for Women, toetavad naiste ettevõtmisi.

Kuigi rahvusvaheline programm Trickle Up ei rahasta projekte Eestis, on selle mudel õpetlik. Trickle Up annab kahes jaos 100 USD suurust abiraha - mitte laenu - mikroettevõtjate väikegruppidele, kellest igäüks kohustub töötama oma ettevõttes esimese 3 kuu jooksul vähemalt 250 tundi. Nad peavad reinvesteerima ettevõttesse vähemalt 20% teenitud kasumist vastavalt 2-astmelisele äriplaanile. Suuremate kulutuste puhul on USAs ja teistes riikides abiraha suuruseks 700 USD, jällegi kahes jaos. Trickle Up ei oma kohapeal oma töötajaid, ta töötab kohalikest organisatsioonidest värvatud vabatahtlike koordinaatorite kaudu. 66% organisatsiooni klientidest on naised ja umbes kaks kolmandikku uutest firmadest jääb püsima üle aasta. Edukad juhtumid ja lisainfo leiate <http://www.trickleup.org>

Algajad ettevõtjad leiavad abi - eriti projekti juhtimisel ja hindamisel - vabatahtlike ühendustelt, näiteks Eesti Mittetulundusühingute Koostöövõrgustiku vabatahtlike keskusest. Selle andmebaasis on üle 500 vabatahtliku ja muud kasulikku infot: <http://www.ngo.ee>

5. Tegevus: juhtimine ja hindamine

Juhtimine tähendab ettevõtlusprojekti planeerimist ja kontrolli teostamist. Hindamine tähendab projekti kulu jälgimist ja vajadusel projekti muutmise kohta otsuste langetamist.

Projekti juhtimisel ja hindamisel on abiks 3 vahendit: tööplaan ehk äriplaan, finantsdokumentatsioon ja tulemuslikkuse mõõtmise vahendid.

Äriplaani kasutatakse igakuiselt kontrollimaks, kas planeeritud ülesanded on täidetud või mitte ning järgmise kuu ülesannete jagamiseks või tähtaegade muutmiseks.

Finantsdokumentatsiooni seas on kõige kasulikumad kassaraamat raha igapäevaste laekumiste ja väljamaksete kohta, müügitehinguid kajastav kviitungiraamat ja tšekiraamat, mis näitab pangaarvel olevat rahasummat ning suuremate väljaminekute puhul tehtud makseid, võlgnike reskontro, mis kajastab teatud ostjatele antud arvelduskrediiti ja tagasimakse tähtaegu ning materjalide ja valmistoodangu inventuuriraamatud.

Tulemuslikkuse mõõtmiseks kasutavate vahendite hulka kuuluvad kasumi-kahjumi tööleht ja soorituste tööleht. Kui projekt ei teeni kasumit, võite kärpida kulutusi või suurendada müüki. Kui projekt teenib kasumit, võite jätkata samas vaimus või otsustada tegevuse laiendamise kasuks.

Soorituste töölehte võib kasutada kord aastas, võrdlemaks algselt seatud eesmärgid projekti käigus saavutatuga, näiteks: tulude kasv; ettevõtja muud vajadused ja projektist saadus kasu. Eelmise perioodi kogemuste alusel võib püstitada uued eesmärgid või valida teistsugune tegevusviis.

Kirjandus:

Kindervatter, Suzanne, ed. *Doing A Feasibility Study: Training Activities for Starting or Reviewing a Small Business*. Esmalt avaldatud 1987.a., praegu kättesaadav International Women's Tribune Centre koduleheküljel <http://www.womenink.org>

Otobe, Naoko et al. *Rural Women in Micro-Enterprise Development: a training manual and programme for extension workers*. ILO, 1997. ILO trükiste veebisaidil klikkige "gender issues and women at work", siis kerige alla nimetatud käsiraamatu pealkirjani: <http://ilo.org/public/english/support/publ/books.htm>

Roche, Susan. *Creating Jobs*. Washington DC: Goodwill Industries International, 1986.

1992.a. loodud European Observatory for SMEs (Euroopa Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Seirekeskus) avaldas 2000. a. juulis oma viimase raporti, mis keskendub sotsiaalmajanduses tegutsevatele ühendustele ja sihtasutustele. Keskus pakub ka ettevõtlusuuringute ja konsultatsiooniprogrammi.

http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise_policy/analysis/observatory.htm

Euroopa Väike-ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Uurimuste Võrgustik (*European Network for SME Research*) ühendab 15 partnerit kõikidest EL liikmesriikidest ning lisaks ka teistest riikidest. Iga partner spetsialiseerub ühele konkreetsele VKE valdkonnale:

http://www.eim.nl/uk/uk/ensr_2_.html

Mikrofinantseerimise võimaluste kohta naiste majandustegevuse arendamiseks ja ettevõtlusprojektidele leiab põhjalikku informatsiooni ka virtuaalraamatukogu saidilt:

Virtual Library on Microcredit Women and Access to Credit leheküljelt

<http://www.gdrc.org/icm/>

UNDP Microstart Program, kuhu kuulub ÜRO Kapitali Arengufondi (Capital Development Fund) mikrofinantseerimise eriuksus (ing.k. *SUM - Special Unit for Microfinance*):

<http://www.undp.org/gender/programmes/#Microcredit>

Self-Employed Women's Association (Füüsilisest Isikust Ettevõtjatest Naiste Ühendus)

<http://www.sewa.org>

Women for Women International's Microcredit Programme:

<http://www.womenforwomen.org/Programs/Microcredit.htm>

Edukad juhtumid

Naistelt naistele

"Kui Zenoba liitus Women for Women International programmiga 1997.a. septembris, oli tema igakuine sissetulek 57 USD. Oma kahe lapse - poja ja tütre toitmisel sõltus ta sugulaste abist ja abikaasast. Ta oli sundpagulane ega omanud külaelanike seas eriti sõpru. Kui ta kuulis mikrolaenude programmist Women for Women Microcredit Lending Programme, suutis ta moodustada ümbruskonna naistest mõttekaaslaste grupi. Pärast intensiivset koolitust esitas ta 580 USD laenu taotluse lüpsilehma ostmiseks ning sai krediiti.

"Kõik minu elus muutus paremaks kui Women for Women jõudis minu kodukülla," ütles Zenoba. Ta suutis piima ja juustu müügiga teenida piisavalt kasumit, et tagasi maksta esimene laen üks kuu enne tähtaega. Teise laenu eest, milleks oli 1300 USD, ostis ta veel ühe lehma ja juustumasina. Nüüd on Zenabal kliente rohkem, kui ta suudab teenindada. Ta kavatseb säästetud raha eest osta kolmanda lehma ning kasutada kolmandat laenusummat traktori ostmiseks. Täpselt ühe aasta jooksul pärast laenuprogrammiga liitumist kasvasid Zenaba sissetulekud kosmilise kiirusega, ulatudes 400 USD kuus.

Kuna Zenaba abikaasa on invaliid ja tööl ei käi, on ta ainus perekonna toitja. Ta oli siiralt õnnelik, kui sai osta oma 15-aastasele pojale paari kingi. "See on esimene kingapaar, mis ta sai 7 aasta jooksul," selgitas Zenaba. Kirjeldades seda rõõmu, mis ta sai Women for Women International keskustes loodud sõprussuhetest, ütles ta: "Mulle meeldivad kohtumised keskuses. Ma ei jäta neid kunagi vahele, ka siis kui olen haige." Ning lisas hiljem: "Ma olen väga rahul, mul on kaks lehma ja kõik mis ma vajan. Ning see sai võimalikuks kui ma liitusin Women for Women organisatsiooniga." "

Allikas: <http://www.womenforwomen.org/Programs/Microcredit.htm>

Edukas start

Xiomara Perez Nikaraaguast õppis maisist *atol'i* küpsetamist ning piima-kookose *cajeta* valmistamist oma emalt. Ta esitas taotluse krediidi saamiseks, et avada oma kodulinnas Boacos pagariäri, kuid talle vastati, et ta peab aasta otsa tegutsema, et kvalifitseeruda laenusaaajaks. Siis kuulis Fundacion Jose Nieborowski Trickle Up koordinaator tema unistusest.

"Esimest korda pidin koostama investeeringute kava ja mõtlema kui palju koostisained maksavad, kui palju aega perekonnaliikmed pühendavad ettevõtmisele ning kui palju suudame müüa". Esimese 50 USD suuruse laenuraha eest remonditi ahi ning hakati valmistama leiba ja saiakesi, müües päevas 50 cordoba väärtuses toodangut (5.60 USD) ning teenides 15 cordobat kasumit (1.60 USD). Kolme kuu pärast suurendati toodangumahtu 100 cordobani päevas, siis 150 cordobani, millest 50 cordobat moodustas päevakasum. "Teenitud rahast panime 25 cordobat kõrvale tooraine ostmiseks ja 25 cordobat perekonna- ja majapidamiskulude katteks."

"Konkurents oli tugev, kuid minu tooted olid värsked, pakitud ja viilutatud ning ma pakkusin 6 cordoba väärtuses kaupa 5 cordoba eest. Ma kavatsen osta kasutatud külmiku, et hakata müüma karastusjooke, õlut, koort jms. Nüüd kavatseb rühm ettevõtjaid taotlema Fundacion Jose Niebrovski kaudu igäüks 1000 cordobat laenu (112 USD) kolmeks kuuks, fikseeritud 3% intressimääraga."

"Trickle Up aitab üles ehitada meie perefirma nullist."

Allikas: <http://www.trickleup.org>

Arutelu teemal, kuidas kohandada skeemi Eesti oludele:

Selle arutelu eesmärk on eemaldada saladuskate oma ettevõtte loomiselt. Tähelepanu keskmes on võimalused uute mikroettevõtete loomiseks Eestimaa maapiirkondades ning kursustele praktiliste kogemuste andmine esimeste tegevuste planeerimisel.

Esimesed 6 küsimust aitavad koolitatavatel kiiresti omandada mikroettevõtte praktilise planeerimise kogemusi. Viimased 4 küsimust panevad koolitatavad mõtlema laiemalt ettevõtluse planeerimise aspektidele.

1. Jagunege kolmekaupade rühmadesse. Mõelge mõnele Eestimaa väikelinnale või maapiirkonnale, mida te hästi tunnete. Viige läbi ajurünnak ja koostage nimekiri 15 tootest ning 15 teenusest mida sooviksite seal osta, kuid ei saa. Mõelge niikaua kuni saate kokku 30!
2. Iga töörühm kirjutab oma nimekirja suurele paberilehele ja riputab selle teistele vaatamiseks üles.
3. Paluge grupi igal liikmel teha rist nende 3 toote või teenuse kõrvale, mida nende arvates vanemate naistevõtjate grupp suudaks müüa.

-
4. Valige välja üks toode või teenus, mis sai kõige rohkem punkte. Käesoleva arutelu huvides oletagem, et tasuvusuuring on edukalt lõpetatud.
 5. Töötades samades kolmikutes, pange 15 minuti jooksul kirja kõik need ülesanded, mida vanemad naisettevõtjad peavad täitma, et firma käivitada. Ärge muretsege ülesannete liigitamise või ajastamise pärast. Kirjutage ülesanded suurele paberilehele. Iga kolmik peaks püüdma kirja panna maksimaalse arvu ülesandeid.
 6. Pärast rühmade stardiülesannete variantide kiiret läbivaatamist, õnnitlege seda kolmikut, kes suutis välja mõelda kõige rohkem ülesandeid.
 7. Kas teie arvates on maapiirkondades elavatel vanematel naistel võimalik luua ajurünnaku käigus arutatud firmade sarnaseid ettevõtteid väga väikese kapitalikuluga?
 8. Millised on vanemate naiste spetsiifilised vajadused selleks, et edukalt alustada väikeettevõtlust? Nimetage vähemalt 3 vajadust ning konkreetseid sammud nende lahendamiseks.
 9. Millised organisatsioonid on teie arvates kõige sobivamad mikroettevõtluse alustamise soodustamiseks vanemate naiste seas?
 10. Mida olete valmis ette võtma edaspidi selliste stardiprojektide abistamiseks?

Eraettevõtjana alustamine: TÖÖHÕIVESKEEMI LÕPP

B. Äriühingute, ettevõtete ja tööandjate poolt kasutatavad skeemid

7. TÖÖHÕIVESKEEM: 3 firma eduka äriidee kordamine vanemaealiste tööliste rakendamisel

Lühikirjeldus

1991.a. kahes suurimas korporatsioonis ja ühes suurfirmas Suurbritannia läbi viidud uuringu tulemusel saadi esmakordselt põhjalikud tõendid vanemaealiste töötajate rakendamise majandusliku kasu kohta. Tulemused näitasid, et vanemaealisi töötajaid on võimalik edukalt välja õpetada uue tehnoloogia kasutamisel, nad suhtuvad paindlikult tööülesannetesse ja tööaja graafikusse, kaadri volavus ja töölt puudumine on väiksem kui nooremate kolleegide hulgas ja nad on sageli paremad müüjimehed. Nüüd on kolmest korporatsioonist, Days Inn of America, Inc., The Travelers Corporation ja B&Q plc., saanud kõige tulisemad vanemate inimeste töölevärbamise äriidee propageerijad.

Ajalugu

Days Inn on maailmas suuruselt kolmas hotellikett, mis haldab 1100 hotelli ja omab üleriigilist automatiseeritud broneerimissüsteemi. 1986. a. oli firmal raskusi noorte töötajate värbamisega, sest nende seas oli kaadri volavus kohati 100 protsenti. Firma kaks broneerimiskeskust pidid ööpäevaringselt vastama 23 500 telefonikõnele päevas. Firma hakkas ühte keskusesse tööle võtma vanemaid töötajaid ja analüüsima vanemate töötajate värbamise poolt- ja vastuargumente võrreldes noortega.

Tänu positiivsetele tulemustele on Days Inn hakanud tööle võtma rohkem vanemaid inimesi nii broneerimiskeskustesse kui ka hotellidesse.

The Travelers Corporation on üks maailma suurimatest finantsteenindusfirmadest, mis tegeleb kindlustuse ja investeringutega. Ta kulutas regulaarselt suuri summasid ajutise tööjõu palkamiseks. 1981. aastal moodustas Travelers Corp. oma peakontori juures TravTemps nimelise tööjõu andmebaasi firma pensionäridele. Registreerus üle 700 pensionäri ning keskmiselt 250 pensionäri rakendati iga nädal lihttöodel, andmete sisestamisel ning isegi professionaalseid oskusi nõudvatel töökohtadel.

Vanemate töötajate rakendamisel saadud kogemuste põhjal moodustas Travelers Corp. oma iseseisva firmasisese tööhõivetalituse, mis palkab lisaks Travelers pensionäridele ka teisi.

B&C plc on Suurbritannia suurim raua- ja kodukaupade ning ehitustarvikute kaupluste kett. Tal on ligi 300 kauplust ja 15 000 töötajat. Kaadri volavus oli kohati kuni 100% ning kaupluste müüjipersonal ei tundnud müüdavaid tooteid, ei hoolinud klientidest ega vaevunud nendega suhtlema. Kui kaupluste juhatajad avaldasid kahtlust, kas vanemad töötajad suudavad lahendada neid probleeme, avas firma juhtkond uue kaupluse, mille personal koosnes täielikult üle 50-aastastest töötajatest.

Tänu positiivsetele tulemustele hakkas B&Q koolitama kaupluste juhatajaid, selgitamaks neile vanemate töötajate palkamise eeliseid, avas vanemate töötajatega komplekteeritud uusi kauplusi ning püstitas uued eesmärgid vanemate töötajate tööhõive suurendamiseks firmas üldiselt.

Programmi kirjeldus

Days Inn leidis, et:

Vanemaid töötajaid oli võimalik välja õpetada kahe nädalaga keerulise arvutitarkvara kasutamises – sama palju aega aeg kulus noorte õpetamisele.

Vanemad töötajaid püsisid ühel töökohal keskmiselt 3 aastat - võrreldes 1 aastaga noorte töötajate hulgas. 87% vanematest töötajatest töötas samal ametikohal 1 aasta või kauem, noorte seas oli see näitaja 30%.

Vanemate töötajate palkamis- ja koolituskulud olid keskmiselt 618 USD - noorte töötajate puhul 1742 USD.

Vanematel töötajatel esines töölt puudumisi 1,4%, noortel 3.7%.

Vanemad töötajad sooritasid rohkem broneeringuid kui nooremad ning seega teenisid firmale rohkem kasumit, kuigi kulutasid igale telefonikõnele rohkem aega kui nooremad kolleegid. Vanemad töötajad olid nõus töötama nii hommikusel, õhtusel kui ka öises vahetuses.

Travelers Corporation analüüsis TravTemps palgatud ajutisele tööjõule tehtud kulutusi teisel viisil palgatud ajutiste tööjõu kulutustega ja leiti, et:

1989.a. hoidis Travelers kokku 871 000 USD.

Tunnis saavutatud kokkuhoid jäi 4 ja 9 USD vahemikku.

Tänu pensionäridele suutis Travelers maksimaalse paindlikkusega komplekteerida personali.

Travelers leiti ka, et firmale oli kasulik suhelda ja ära kasutada pensionäride teadmised ja eelnev töökogemus ning moraal paranes kogu kollektiivis. Pensionärid olid rohkem motiveeritud kui ajutised töötajad; nooremad töötajad nägid, et firma hoolib oma töötajatest.

B&Q võrreldi uut kauplust B&Q keti 5 teise kauplusega, mille müügiprofiil, hõivemäärad ning demograafiline koosseis olid sarnased. Leiti, et:

Uue kaupluse rentaablus oli 18% kõrgem kui teistel kauplustel.

Kaadri volavus uues kaupluses oli 6 korda väiksem kui keskmine näitaja teistes kauplustes.

Uue kaupluse juhatajate arvates olid vanemad töötajad paindlikumad ja rohkem abivalmis - nad tegid iga kuu keskmiselt 8 ületöötundi.

Uue kaupluse vanemalised töötajad puudusid töölt 39% vähem kui teiste kaupluste töötajad.

Uues kaupluses "lekkis" kaupa 59% vähem kui teistes kauplustes. (Lekkimise all mõeldakse toodete kadumist kauplustest, tavaliselt varguste või rikkumise tõttu).

Töölle võeti rohkem tööturule naasnud naisi.

(New Findings Show Why Employing Workers Over 50 Makes Good Financial Sense for Companies. (Uued uurimused näitavad, miks üle 50-aastaste töötajate töölevõtmine on rahalises mõttes efektiivne.) New York. The Commonwealth Fund,1991)

Arutelu teemal, kuidas kohandada skeemi Eesti oludele

1. Kas teid üllatasid Days Inn, Travelers või B&Q avastused? Kui jah, millised? Kas oskate öelda, miks see teid üllatas?
2. Milliseid järeldusi oleks teie töökoha juhtidel kasulik teada?
3. Kuidas teie arvates oleks õigem tutvustada seda uut informatsiooni oma töökoha juhtidele?
4. Milliseid äriühinguid või valitsusasutusi te sooviksite teavitada nendest avastustest?
5. Milliseid vastuväited esitatud andmetele võite eeldada?
6. Mida teie või teie grupp kavatseb teha nende vastuväidete kummutamiseks (sarnaste uuringute korraldamine Eestis, kontaktide loomine Eesti ettevõtete ja Days Inn vahel jne.)

3 firma eduka äriidee kopeerimine vanemaealiste tööliste rakendamisel: TÖÖHÕIVESKEEMI LÕPP

8. TÖÖHÕIVESKEEM: Projektid tööstusettevõtetega

Lühikirjeldus

See mudel aitab kokku viia piirkonnas tegutsevad ettevõtted ja kliente teenindavad mittetulundusühingud või riigiasutused. Koos moodustatakse Ettevõtluse Nõukoda ning koostatakse ühine vanemate naistööliste töövahendusprogramm. Selle programmi abil leitakse ettevõtetele vajalikud oskustöölised. Mudeli toimimiseks on vaja vahendeid töökoolituse, nõustamise ning võimalusel ka õppeperioodi ajal töölistele stipendiumi maksmise jaoks. Samuti vajatakse personali, bürooruume ja jooksvat eelarvet projekti elluviimise eest vastutavate inimeste tarbeks.

Ajalugu

Projektid tööstusettevõtetega (Projects With Industry (PWI)) mudel töötati välja Ameerika Ühendriikides 1968.a. seoses föderaalvalitsuse poolt vastu võetud "Rehabilitatsiooni seadusega", mille sihtgrupiks olid vaegurid. IBM, Pizza Hut, Kentucky Fried Chicken, Marriott Hotels ja Restoranide Liit olid esimesed projektis kaasalööjad. 2001. a. oli USAs käivitatud rohkem kui 125 tööstusettevõtetega projekti, mida rahastas peamiselt föderaalvalitsus. Iga projektile kulutatud dollar teenis esimesel aastal majandusele tagasi 3 dollarit. Seda märkimisväärset kokkuhoidu tuleks korrutada kõigi nende aastatega, mil programmi läbiteinud inimesed on töötanud.

Rahvusvaheline Tööorganisatsioon on tööstusettevõttega koostöös läbiviidavate projektide mudeli üle võtnud ja rakendab seda invaliididele suunatud programmis. Tansaania ja Keenias läbiviidud programmide abil leiti sadadele töölistele uus töökoht. Alates 2001. a. jaanuarist on tänu programmile 70 inimest Kambodžas leidnud tööd rõiva- ja arvutitööstuses. Seal kuuluvad Ettevõtluse Nõukojasse Intercontinental Hotels, Nestle, Kaubanduskoda ja Kambodža telekommunikatsioonifirma. Üks nõukoja liikmetest, Wearwell, on kohustunud võtma iga kuu tööle 5 invaliidi.

Programmi kirjeldus

Tööstusettevõtetega läbiviidavate programmide eesotsas on tavaliselt mõni organisatsioon või tööandja. Nende koostöö põhimõtteks on kokku viia ühelt poolt teatud kvalifikatsiooni omavad kandidaadid, kellel on mingi puue või raskused tööleidmisega vanuse tõttu, teiselt poolt aga piirkonna tööandjad, kes otsivad teatud oskustega või tööalase ettevalmistusega töötajaid.

Tööandjad moodustavad Ettevõtluse Nõukoja, mis on selle tööhõiveskeemi tunnusmärk. Nõukoda selgitab välja, milliseid oskustöölisi vajatakse kohalikes ettevõtetes lähitulevikus. Seejärel teavitab Nõukoda tööstusettevõtetega läbiviidava programmi personali selles küsimuses ja koos valmistatakse invaliidist või vanemaealine tööotsija ette tööandajele vajalikul töökohal töötamiseks.

Tööstusettevõtetega läbiviidav pakub eelkoolituse-, praktika- ja jätkuteenuseid. Nõukoda annab sageli omalt poolt õppeklassi, juhendajad või programmi läbiviimiseks vajalikud vahendid, mõned ettevõtted pakuvad kutsekoolitust või ametikoolitust töökohal. Vajadusel hangib programm kulutuste katteks vahendeid ka teistest allikatest.

Tööstusettevõtetega koostöös teostatav programm abistab tööandjaid ka praktikantidega seotud personalijuhtimise küsimustes. Näiteks, tööandjatele õpetatakse, kuidas korraldada tööd nii, et vanemad töötajad saaksid paremini ära kasutada oma oskusi. Väikesed muudatused ametikoolitusprogrammides aitavad arvesse võtta vanemate töötajate õppestiili erisusi. Nõukoja liikmed ei ole kohustatud palkama PWI koolitusprogrammi lõpetanud, kuid annavad töövestlustel eelistuse selle programmi lõpetajatele.

<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/targets/disability/project/index.htm>

Sellel ILO saidil on võimalik tutvuda projektide lühikirjeldusega ja klikkida linkidele lisainformatsiooni saamiseks. Tutvuge kirjutisega *Getting Hired: A Curriculum for Trainers*, mille autoriks on Debra Perry ja mille avaldas 1998. a. ILO Washingtoni büroo.

<http://www.ed.gov/offices/OSERS>

Sellel USA Haridusministeeriumi veebilehel otsige lehekülje allääres üles link *Rehabilitation Services Administration (RSA)*, seejärel klikkige *Projects With Industry Program*. Sealt viivad mitmed lingid nimetatud programmi detailideni.

<http://harles.com/inabir.htm>

Sellel Rahvusvahelise Ettevõtete, Tööstuse ja Rehabilitatsiooniühenduste veebileht, millelt leiate infot tööstusettevõtetega koostöös läbiviidavaid programme rakendavate USA ettevõtjate ja organisatsioonide kohta. Sealt leiate liikmete nimekirja ja palju kasulikke soovitusi.

Üks liikmetest on ametiühing - Rahvusvaheline Metallitöötajate Liit - millel on peaaegu kaks tosinat projekti tööstusettevõtetega. Nende saidilt leiate infot Ettevõtluse Nõukoja tegevuse kohta: http://www.iamcaresdc.org/bac_overview.htm

Arutelu teemal, kuidas kohandada skeemi Eesti oludele

1. Lähtudes oma teadmistest Eesti majanduse vajadustest kutseoskuste järele järgmisel aastakümnel, nimetage 3 oskust, mida vanemad naised suudaksid omandada ühe õppeaastaga või lühema koolitusega?
2. Nüüd nimetage 10-15 ettevõtet, organisatsiooni või valitsusasutust, kus võib olla terav vajadus sellise väljaõppe saanud töötajate järele. Mida peaks see grupp esmalt tegema, et moodustada Ettevõtluse Nõukoda?
3. Mõelge milline organisatsioon Eestis võiks olla juhtiv ning koostöös Ettevõtluse Nõukojaga läbi viia vanematele naistööliste suunatud PWI programmi?
4. Koostage nimekiri 10-20 kõige tähtsamast vahendist, mis on vajalikud PWI programmi käivitamiseks. Milliseid vahendeid saaksid Ettevõtluse Nõukoja liikmed anda? Kus veel saaks programm ja nõukoda hankida vajalikke vahendeid?
5. Kas olete valmis moodustama väikest töögruppi PWI programm käivitamiseks?

Projektid tööstusettevõtetega: TÖÖHÕIVESKEEMI LÕPP

9. TÖÖHÕIVESKEEM: Erinevatesse vanusegruppidesse kuuluvate töötajate juhtimise ülevaade

Lühikirjeldus ja ajalugu

Vanuse suhtes neutraalsete tööhõivepoliitikate hindamisel kasutavad tööandjad mitmeid erinevaid inventeerimismeetodeid, ankeete ja "vajab-tegemist" nimekirju. Allpool toodu on neist huvitavaim, kuna kasutab punktisüsteemi. Kuigi need punktid ei ole statistika seisukohast seadusjõulised, aitavad nad koolitusel või seminaril osalejatel paremini mõista nende töökohas kehtiva poliitika ja praktika üldist seisu.

Ülevaate lähte-eelduseks on, et vanuse suhtes neutraalne tööhõivepraktika on edukaim sellises töökeskkonnas, kus kõikidel töötajate kategooriatel on võrdsed võimalused, olenemata vanusest ja muudest asjaoludest.

Programmi kirjeldus

Ron Zemke jt. koostatud ülevaates "*Generations at Work*"²⁹ (Erinevad põlvkonnad ja töö) esitatakse küsimus **"Kui heatahtlikult suhtutakse teie töökollektiivis, osakonnas, ettevõttes või organisatsioonis erinevatesse vanusegruppidesse kuuluvatesse töötajatesse?"**

Analüüsi tegemiseks kulub vähem kui 10 minutit. Punktid annavad selge pildi ja on muljet avaldavad. Töötajad ja tööandjad, kes täidavad selle lühiküsimustiku, hakkavad paremini mõistma, kuidas kaitsta oma ettevõtte efektiivsust, kasumlikkust ja edukust - eelseisva Eesti elanikkonna vananemise olukorras.

Eri põlvkondi haarav analüüs

Iga küsimuse juures tuleb teha ring väljavalitud vastuse ümber.

Kohandumine töötajate erinevustega

1. Selles organisatsioonis ei ole nn. ühte ainsamat edukat "tüüpi": tippjuhid, allüksuste juhid ja kõige parematel töökohtadel töötavad inimesed esindavad erinevaid vanusegruppe, sugupooli ja rahvusi.

1	2	3	4	5
absoluutselt vale	osaliselt vale	osaliselt õige/ osaliselt vale	osaliselt õige	absoluutselt õige

2. Projektimeskonnad koostatakse teadlikult erinevat haridustaset, kogemusi, tööoskusi ja vaateid esindavatest töötajatest.

1	2	3	4	5
mitte kunagi	harva	mõnikord	tavaliselt	alati

²⁹ Zemke, Ron, Claire Raines and Bob Filipczak. *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*. American Management Association (AMACOM), New York, 2000. (pp 253-257.)

3. Töötajaid koheldakse kui kliente.

1	2	3	4	5
mitte kunagi	harva	mõnikord	tavaliselt	alati

4. Erinevatest seisukohtadest ja perspektiividest räägitakse palju - mõnikord isegi huumoriga.

1	2	3	4	5
mitte kunagi	harva	mõnikord	tavaliselt	alati

5. Me leiame aega arutamaks avameelselt, mida erinevad töökollektiivid - ning sinna kuuluvad inimesed - ootavad oma töölt ... mis muudab nende töö huvitavaks ... milline töökeskkond on kõige produktiivsem ... millised töökoormused, -graafikud ja -poliitikad on kõige paremad.

1	2	3	4	5
mitte kunagi	harva	mõnikord	tavaliselt	alati

Töökohal valikuvõimaluste loomine

6. Meil kujundavad õhkkonda ja poliitikat põhimõtted, et töö vajab tegemist, kliendid teenindamist ja organisatsioonis töötavate inimeste eelistusi tuleb arvesse võtta.

1	2	3	4	5
absoluutselt vale	osaliselt vale	osaliselt õige/ osaliselt vale	osaliselt õige	absoluutselt õige

7. Töötajatevahelised suhted on avalikult vaenulikud, käitumine passiivne-agressiivne, seljataga käiakse kaebamas.

1	2	3	4	5
alati kunagi	tavaliselt	mõnikord	harva	mitte

8. Meil on äärmiselt vähe bürokraatiat ja asjaajamisel venitamist.

1	2	3	4	5
absoluutselt vale	osaliselt vale	osaliselt õige/ osaliselt vale	osaliselt õige	absoluutselt õige

9. Õhkkond töökohal on rahulik ja sundimatu.

1	2	3	4	5
absoluutselt vale	osaliselt vale	osaliselt õige/ osaliselt vale	osaliselt õige	absoluutselt õige

10. Kui midagi üritatakse korda saata, tehakse seda naljaga ja heatujuliselt.

1	2	3	4	5
absoluutselt vale	osaliselt vale	osaliselt õige/ osaliselt vale	osaliselt õige	absoluutselt õige

Paindliku juhtimisstiili kasutamine

11. Meie juhid on veidi "vilunud" professionaalid kui teiste ettevõtete juhid.

1	2	3	4	5
absoluutselt vale	osaliselt vale	osaliselt õige/ osaliselt vale	osaliselt õige	absoluutselt õige

12. Juhid mugandavad tegevuspoliitikaid ja menetluskorda inimeste ja meeskondade vajadustele.

1	2	3	4	5
mitte kunagi	harva	mõnikord	tavaliselt	alati

13. Juhtkonna esindajaid tuntakse kui otsekoheseid inimesi.

1	2	3	4	5
mitte kunagi	harva	mõnikord	tavaliselt	alati

14. Juhtkond annab alluvatele üldpildi, konkreetsed eesmärgid ja meetmed ning laseb siis neil vabalt tegutseda.

1	2	3	4	5
mitte kunagi	harva	mõnikord	tavaliselt	alati

Pädevuse ja algatusvõime hindamine

15. Me oleme kõikidest oma inimestest heal arvamusel; me kohtleme kõiki - uustulnukatest kuni veteranideni - nii, nagu oleks neil meile palju häid asju pakkuda ja nad on motiveeritud hästi töötama.

1	2	3	4	5
mitte kunagi	harva	mõnikord	tavaliselt	alati

Kaadri voolavuse ennetamine

16. Meil mõeldakse ja tegeldakse iga päev kaadri voolavuse ennetamisega.

1	2	3	4	5
mitte kunagi	harva	mõnikord	tavaliselt	alati

17. Meil pakutakse palju koolitust, individuaalreeningutest mitmesuguste kontaktõppe kursusteni.

1	2	3	4	5
absoluutselt vale	osaliselt vale	osaliselt õige/ osaliselt vale	osaliselt õige	absoluutselt õige

18. Meil soodustatakse perioodiliselt kõrvalharudesse üleminekuid.

1	2	3	4	5
absoluutselt vale	osaliselt vale	osaliselt õige/ osaliselt vale	osaliselt õige	absoluutselt õige

19. Tööülesanded on laiapõhjalised, mitmekesised ja proovilepanevad, võimaldades igal töötajal täiendada oma oskusi.

1	2	3	4	5
mitte kunagi	harva	mõnikord	tavaliselt	alati

20. Meil on nn. "siseturundus", meil "müüakse" firmat töötajatele ja otsitakse pidevalt mooduseid, kuidas olla parim tööandja.

1	2	3	4	5
mitte kunagi	harva	mõnikord	tavaliselt	alati

Tulemuse arvutamiseks liitke oma vastuste juurde kuuluvad numbrid.

Kui Teie punktisumma on

Alla 70 Teie organisatsioon on ohus. Töötajate lahkumisega, uute töötajate värbamise ja koolitamisega seotud kõrge kulutus hakkavad tõsiselt õõnestama ettevõtte alustugesid, kui nad pole seda veel teinud.

70 – 79 Teie organisatsioon on tüüpiline omataoliste seas. Kuigi teil on ka häid algatusi, peate oluliselt tervendama töökeskkonda, kui tahate tihedas konkurentsises ellu jääda ja turul edukas olla.

80-89 Kaadri voolavus on teil ilmselt väiksem kui tööstusharus keskmiselt. Te olete tubli, kuid veel on ruumi kasvada.

90-100 Õnnitleme! Mitte ainult kaadri voolavus ei ole teil väiksem kui tööstusharus keskmiselt, vaid ka teie poolt kujundatud tööatmosfäär on nii atraktiivne, et teil pole probleeme kaadri leidmisel. Hästi tehtud.

Arutelu teemal, kuidas kohandada skeemi Eesti oludele

1. Kas sellisest ülevaatest - või selle muudetud variandist - oleks Eestis kasu? Millistes olukordades võiks seda teie arvates kasutada?
2. Millised muudatused tuleks teha?
3. Kas kujutate ette võimalust koostada selline ülevaade ainult vanemate naistöötajate kohta? Kui kasulik oleks selline variant?
4. Kas saaksite teha ettepaneku oma töökoha juhtkonnale sellise analüüsi läbiviimiseks?
5. Milliseid teisi gruppe suudaksite veenda inventuuri tegema? Mis oleks selle tulemus? Mis võiks olla selle varjukülg?

**Erinevatesse vanusegruppidesse kuuluvate töötajate juhtimise ülevaade:
TÖÖHÕIVESKEEMI LÕPP**

10. TÖÖHÕIVESKEEM: Tööellu tagasipöörduvate naiste värbamine³⁰

Lühikirjeldus

Selleks, et leida töötajaid oma vajaduste katteks ainult tippkoormuse perioodil ja mitte muul ajal, on Suurbritannia firma the Leisure and Retail Group võtnud sihikule naised, kes soovivad tööle tagasi pöörduda, kuid ei soovi töötada täiskoormusega. Firma töökuulutused ei sisalda vanuselisi barjääre ning on sageli suunatud tööellu naasta soovivatele naistele. Lisaks sellele võimaldab firma oma töötajatel jääda 60-aastaselt pensionile või jätkata töötamist kuni 70-nda eluaastani, olenevalt iga-aastase arstliku kontrolli tulemustest. Juhtkond suhtub mõistvalt nende töötajate vajadustesse, kes peavad hoolitsema laste jms. eest ning arvestab võimalusel seda aspekti töögraafikute koostamisel.

Ajalugu

The Leisure and Retail Group koosneb hotellidest, kihlveokontoritest ning kauplustest isemeisterdajatele. Grupp pakub tööd 8500 mehele täistöökohaga ja 2000 mehele osalise tööajaga, 9000 naisele täiskohaga ja 7500 naisele osalise tööajaga. Ettevõtte vajab nõudluse tipphetkedel tihti personali ebaharilikel tööaegadel. Firma on identifitseerinud tööjõu, keda on võimalik rakendada nõudluse tipphetkedel: tööellu naasta soovivad emad, kes ei soovi täiskohaga töökohta.

Programmi kirjeldus

Firma hakkas tähelepanu koondama naistele, kes soovivad naasta tööellu pärast sünnitust, kuna nad eelistasid tihti töötada nõudluse tipphetkedel. Kuid nimetatud firma ei kehtesta maksimaalset vanust oma töökuulutustes ja paljud vanemad töötajad eelistavad samuti firma tööaegu. Tegelikult eelistab firma suure kogemusega personali ja erinevas vanuses töötajaid. Tööandja seisukohast on meeskonnatöö tähtis aspekt enamikes tegevusvaldkondades. Vanus pole töövärbamisel otsustav kriteerium.

Vastavad oskused, võime ja suutlikkus areneda on kriteeriumiks, mille põhjal tehakse töölevõtmise otsus. Personalijuhi sõnul on vanem personal vastuvõtlikum klienditeeninduskoolitusele võrreldes nooremate töötajatega ning valmis omandatud teadmisi hästi ellu rakendama. Firmal on oma koosseisulised koolitajad. Nende arvates võivad vanemad töötajad sattuda esimesel kokkupuutel uue tehnoloogiaga rohkem ärevusse, kuid vastava koolituse korral, mis võtab arvesse nende vajadusi, on nad samahästi koolitatavad kui noorem personal.

Firma on kehtestanud ka paindlikuma pensioniea, võimaldades meestel ja naistel jääda pensionile 60-aastaselt või töötada edasi kuni 70-aastaseks saamiseni tingimusel, et igal aastal kontrollitakse, kas nende tervislik seisund lubab neil jätkata. Siiski ei pea nad pärast 65-aastaseks saamist enam tegema sissemaksid pensionifondi. Personalijuhi andmetel on kaadri voolavus vanema personali hulgas palju väiksem.

³⁰ Walker, Alan ja Philip Taylor. *Combating age barriers in employment: A European portfolio of good practice*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: European Communities, 1997.

Juhtkond innustab personali kasvama ja püsima koos firmaga. Eriti hotellides töötavad inimesed on huvitatud jääma firmasse tööle pärast pensioniõiguslikku ikka jõudmist. Seda ilmselt sellepärast, et töötamine hotellis muutub inimese elustiiliks. Töötajad võivad soovi korral 50-aastaselt jääda ka varajasele pensionile ja saada väiksemat pensioni, kuid seda võimalust kasutavad vähesed. Juhtkond kaalub ka astmelise pensionisüsteemi kasutuselevõtmist.

Tippjuhtkond suhtub sümpaatiaga firma töötajasse, kellel on hooldamise uskohustusi. Näiteks tehakse võimaluse korral ümber töögraafikud. Kui firma on sunnitud töötajaid koondama, lähtutakse ainult kvalifikatsioonist, mitte vanusest.

Arutelu teemal, kuidas kohandada skeemi Eesti oludele

1. Kas suudate meenutada mõnda ettevõtet Eestis, kel võiks olla samasugune vajadus tööjõu järele ebatavalistel tööaegadel? Või kaheks osaks jagatud tööpäevaga?
2. Kuidas hinnata vajadust sellise tööaja järele? Milliseid küsitlusi või uuringuid võiks läbi viia?
3. Kas on tõenäoline, et vanemad naised oleksid sellisest tööajast huvitatud?
4. Millist kampaaniat või organisatsioonilisi meetmeid oleks vaja, et firma tööjõuvajadused ühitada töödotsivate vanemaealiste naiste vajadustega?

Tööellu tagasipöörduvate naiste värbamine: TÖÖHÕIVESKEEMI LÕPP

11. TÖÖHÕIVESKEEM: Vanemate naistöötajate väljaõpetamine kogemuspõhise koolituse abil

Lühikirjeldus

Vereins- und Westbank on mitmes valdkonnas tegutsev pank, mille peakorter asub Hamburgis. Käesoleval ajal on seal palgal umbes 4200 töötajat. Töötajate keskmine vanus on 38 aastat; seitse protsenti töötajatest on 50-aastased või vanemad. Pangas on tehtud suuri muudatusi töökorralduses, mistõttu tekkis vajadus ulatusliku ümberõppe läbiviimiseks. Paljud töötajad on osalise kvalifikatsiooniga vanemad naised. Koolitus tuli kohandada neile sobivatele õpimeetoditele. Tulemused olid positiivsed.

Ajalugu

Teostades suuremaid organisatsioonilisi ümberkorraldusi oma maksete süsteemis, viis pank varasema ühesugustel ja korduvatel tööülesannetel põhineva süsteemi asemele sisse rühmatöö. Tekkis vajadus täiendada töötajate taustteadmisi pangandusest ja õpetada neile sotsiaalseid ning muid oskusi, mis on vajalikud konkreetsetes töövaldkonnas. Maksete osakonna personali seas oli väga vähe kvalifitseeritud pangatöötajaid, seal töötasid põhiliselt vanemad, mittetäieliku kvalifikatsiooniga naistöötajad.

Programmi kirjeldus

Reorganiseerimise käigus eelistas firma kogemuspõhise koolituse põhimõtet. Koolitus korraldati ajaliselt nii lähedal kui võimalik kuupäevale, mil osalejad pidid hakkama uusi oskusi kasutama.

Koolitusjuht raporteeris, et koolitusel osalejad, kaasa arvatud vanemad naistöötajad, näitasid üles suurt õpihimu ja suutlikkust, kuna arvesse oli võetud individuaalsed õpivajadused. Üksikute etappide läbimiseks võis taotleda ajapikendust. Vanemate naistöötajate vajadustega sobis hästi ka õppimise ja töö vaheldumine ning suurema osa koolituse toimumine rühmaõppe vormis.

Analüüsidest vajalike oskuste omandamiseks kulunud aega vanuserühmade kaupa selgus, et vanemad töötajad moodustasid vähemuse rühmas, millel kulus kõige rohkem aega. Vanematel töötajatel polnud uute töömeetodite omandamine raskem kui noorematel. Koolituskeem võimaldas vastavate töötajate üleviimist meeldivamale tööle firma teistes osakondades ning aitas kaasa pikaajalise töökindlustunde tekkimisele. Töö rikastamine ja mitmekesistamine aitas vähendada paljusid senise tööga kaasnenud stressse, näiteks ühekülgne füüsiline pinge ja sotsiaalne isolatsioon, ning ennetada terviseprobleeme.

Arutelu teemal, kuidas kohandada skeemi Eesti oludele:

1. Kas teate Eesti ettevõtteid, kellel oleks vaja korraldada ümberõppe olemasolevale, puuduliku kvalifikatsiooniga kaadrile?
2. Kuidas korraldada nendes ettevõtetes vajaduste väljaselgitamiseks uuringut?
3. Kuidas võiksite teie või teie kodukohas tegutsevad rühmitused veenda ettevõtteid kaaluma olemasolevatele töötajatele kogemuspõhise koolituse korraldamist?

4. Kuidas võiksid ettevõtetevahelised vahetusprogrammid ja õppekursioonid kaasa aidata uute teadmiste levitamisele selle koolitusvormi kohta?

**Vanemate naissoost pangatöötajate väljaõpetamine kogemus-koolituse abil:
TÖÖHÕIVESKEEMI LÕPP**

12. TÖÖHÕIVESKEEM: Vananevate naistööliste enesekindluse ja maine tõstmine

Lühikirjeldus

Selle algatuse keskmes on Rootsis Sundsvalli linnale kuuluvates lastepäevakodudes töötavad küpses eas naised. Lastepäevakodud kartsid, et paljud kogenud ja kvalifitseeritud töötajad lahkuvad töölt enne pensioniõiguslikku iga ning korraldasid rida diskussioonigruppe koos töövõtjatega. Nende peamiseks eesmärgiks oli tõsta vananevate töötajate enesekindlust ja mainet selleks, et nad ei lahkuks ennatlikult tööelust.

Ajalugu

Viimase 25-30 aasta jooksul on kohalike võimuorganite poolt pakutavad lastehooldusvõimalused paranenud kiiresti. Need teenused annavad tööd paljudele naistele, nii kõrgharidusega eelkooliõpetajatele kui gümnaasiumiharidusega lapsehoidjatele. Praeguseks on paljud selles sektoris töötavad naised jõudmas pensioniikka, tunnetavad töö tagajärgi ning mõtlevad, kas neil õnnestub hoida töökohta kuni pensionieani (63-65 aastat)?

Programmi kirjeldus

Põhja-Rootsi suurima linna Sundsvalli sotsiaalosakond korraldas sarja töökeskkonna projekte koostöös Tööelu Fondiga. Üks projekt käsitles vananemise probleemi lapsehoolduses. Tööjõu värbamise või koolitamise asemel toetas projekt üle 50-aastaste inimeste süvadiskussioonirühmi.

Diskussioonirühmi juhtis 22 koordinaatorit, kes valiti 266 naisosaleja hulgast. Rühmad arutasid, millist konkreetset väärtust ja panust annab kogemus töökollektiivile ja lastele päevakeskustes. Rõhutati nn. seasmise tarkuse tähtsust, samuti kogemuse rolli ning vanemate töötajate nn. "meistri" rolli suhetes nooremate töötajatega.

Linn ei analüüsinud selle programmi mõju lahkujate arvule. Siiski näitavad hinnangulehed, et rõhuval enamusel vanematest töötajatest paranes arvamus vanemate töötajate positiivse rolli tähtsusest ja mainest töötajaskonna seas. Kollektiivi suhtumine vanematesse töötajatesse on tihti üheks teguriks, mis kiirendab varajast lahkumist tööelust. Juhtkond saab mõjutada enesehinnangut töölevärbamise- ja koolituspoliitikaga, samuti horisontaalsete usaldusekujundamise programmidega, eriti kui sedaliiki programmide toetuseks tehakse ümberkorraldusi töös või, vähemalt, hoidutakse surve suurendamisest vanematele töötajatele.

Arutelu teemal, kuidas kohandada skeemi Eesti oludele:

1. Kas olete märganud ülalkirjeldatud kollektiivset suhtumist tööelust varajase lahkumise kohta Eesti vanemate naistöötajate hulgas?
2. Kas oskate välja tuua töökategooriad, kust vanemad naised arvatavasti lahkuvad varakult, kuid kus nende oskusi vajatakse?
3. Mida oleks teie arvates vaja teha sedaliiki interventsioonimeetmete tõhusa rakendamise tagamiseks Eestis?

**Vananevate naistööliste enesekindluse ja maine tõstmine: TÖÖHÕIVESKEEMI
LÕPP**

13. TÖÖHÕIVESKEEM: Euroopa heade tavade tegevusjuhhis tööjõu vananemise aspekti arvestamiseks töö

(European Code of Good Practice for ageing in employment)

Lühikirjeldus ja ajalugu

Juba 1990ndate algusest on Euroopa Liit, tema liikmesriigid, Euroopa riikide valitsus- ja valitsusvälised organisatsioonid tellinud uuringuid, propageerinud ja viinud läbi programmilisi üritusi tööjõu vananemise teemal. See suur töö kulmineerus Euroopa heade tavade tegevusjuhise koostamisega. Tegevusjuhise eesmärk on aidata tööandjatel ja teistel töölevõtmise ja koolitamise eest vastutavatel isikutel tulla edukalt toime tööjõu vananemise probleemidega. Tegevusjuhise kujutab endast juhtnööride kogumikku (mida teha, mida mitte); selle kohaldamine on vabatahtlik ja ta on mõeldud soovitusliku dokumendina; see ei asenda seadusandlust, kuid on mõeldud kasutamiseks koos seadustega.

Kaugem eesmärk on propageerida vanuse suhtes neutraalseid hoiakuid töötajate töölevõtmisel. Sellega välditakse töötajate põhjendamatu tõrjumist nende vananedes, tagatakse vanematele töölistele paremad tööperspektiivid ja suurendatakse teadlikkust vanuselise diskrimineerimise ja selle vältimise viiside kohta.

Tegevusjuhise koostati Euroopa Komisjoni tellimusel ning selle eelnõule tulid kasuks konsultatsioonid ja ulatuslik panus tööandjate föderatsioonidelt, ametiühingutelt, avalikult sektorilt, teadlaste liitudelt, advokaatidelt, töövõtjatelt ja riiklikelt ekspertidelt.

Kuigi mitmel EL liikmesriigil on oma hea tava koodeks tööhõiveküsimumuste reguleerimiseks teatud töötajate kategooriate jaoks ja mõnede riikide tegevusjuhises on viited vanematele töötajatele teatud sektorites, pole ühelgi riigil (välja arvatud Suurbritannia) riiklikku hea tava tegevusjuhendit vananemise kohta. See kavandatud tegevusjuhise on mõeldud igas suuruses organisatsioonidele, sihtsuunitlusega neile inimestele või osakondadele, kes vastutavad tööjõu ja muude inimressurssidega seotud küsimuste eest.

Programmi kirjeldus

Head tava vananemise ja töölerakendamisega seoses defineeritakse kui kombinatsiooni

- spetsiaalsetest meetmetest vanusebarjääride ületamiseks või minimeerimiseks ning
- üldisest tööhõive- või personalipoliitikast, mis loob töökeskkonna, kus inimesed suudavad saavutada oma potentsiaali ilma vanusest tingitud ebasoodsas olukorras olemata.

Tegevusjuhise toob välja kuus personalijuhtimise üldlevinud mõõdet töösüklis:

- Töölevõtmine
- Õppimine, koolitus ja jätkukoolitus
- Edutamine ja organisatsioonisisene töökohavahetus
- Paindlik töökorraldus ja töö moderniseerimine
- Töökoha disain ja terviseedendus
- Tööelust lahkumine ja pensionile siirdumine.

Alljärgnevalt on esitatud tegevusjuhise võtmeaspektid. Iga mõõde sisaldab konkreetsemaid strateegiaid, mis on samuti kirjeldatud tegevusjuhises. Sellele järgnevad küsimused aruteluks kuidas kohandada tegevusjuhise Eesti oludele.

Vananemine tööol: Euroopa heade tavade tegevusjuhise

1. Õppimine, koolitus ja jätkukoolitus

Julgustage kõiki töötajaid osalema asjakohases ja sobivas koolituses ning tagage võimaluse korral kõikidele töötajatele juurdepääs õppimis-, koolitus- ja enesetäiendamisevõimalustele nende kogu töise elu jooksul.

Loomaks kaasaja nõuetele vastavat ja kvalifitseeritud tööjõudu.

2. Paindlik töökorraldus ja töö moderniseerimine

Reguleerige tööaega ja muid tööga seotud aspekte vastavalt muutustele inimeste tööviisides ning arvestades nende kohustusi pere ja laste ees.

Reageerimaks paindlikult töötajate muutuvatele vajadustele nende tööelu jooksul.

3. Töökoha disain ja terviseedendus

Tööprotsessid ja töökorraldus peaksid aitama töötajatel hästi töötada ning tagama hea tervise ja maksimaalse töövõime.

Võimaldades töötajatel realiseerida oma potentsiaali.

4. Töölevõtmine

Võtke inimesi tööle tööks vajalike oskuste ja võimete alusel. Valige kandidaadid nende isiklike omaduste alusel, arvestades oskusi ja võimeid ning töövestluse tulemusi.

Võtmaks tööle oskuste, võimete ja tööteostuse alusel.

5. Edutamine ja organisatsioonisisene töökohavahetus

Lähtuge edutamisel tööülesannete täitmisel ülesnäidatud võimetest ja potentsiaalidest.

Tagamaks õiglust edutamisel ja muudel töökohavahetustel.

6. Tööelust lahkumine ja vanaduspuhkusele siirdumine

Lähtuge koondamisotsuste tegemisel objektiivsetest, tööga seotud kriteeriumitest ning kontrollige, et pensioniskeemid pakuksid valikuvõimalusi ja neid rakendataks korralikult.

Tagamaks õiglase kohtlemise ja pandlikkuse tööelust lahkumisel.

(Tegevusjuhise täisteksti leiate <http://www.eurolinkage.org> Sellel saidil klikkige WELCOME. Järgmisel leheküljel kerige alla ja klikkige "Ageing in employment: a new code". Sellel saidil leiate ka teiste Euroopa riikide vanemate inimeste ühenduste ja Euroopa võrgustike nimed ja lingid, kes teevad koostööd töö vananemise aktsioonide raames).

Arutelu teemal, kuidas kohandada skeemi Eesti oludele

1. Milline tegevusjuhises kirjeldatud kuuest mõõtmest on suurima tähtsusega vananevatele naistöötajatele?
2. Kas tegevusjuhises sisaldab mingeid aspekte, mida tuleks mugandada Eesti töökohtade spetsiifikale?
3. Kas leidsite tegevusjuhises dimensioone, mida olete juba kogenud praktikas oma kodukohas? Kas mõned nendest on kasulikud eriti vanemate naistele?
4. Kui jah, kas on võimalik avaldada avalikult tunnustust niisugust poliitikat või praktikat viljelevatele tööandjatele, et julgustada ka teisi tööandjaid?
5. Tooge välja kolm meetodit, mida teie grupp saaks rakendada tööandjate ergutamiseks ühe või kahe tegevusjuhise aspekti viivitamatuks ülevõtmiseks.
6. Kuidas teie töögrupp saaks teatud tööandjale demonstreerida terve või osalise tegevusjuhise kohandamist?

**Euroopa heade tavade tegevusjuhises töajõu vananemise aspekti arvestamiseks:
TÖÖHÕIVESKEEMI LÕPP**

C. Valitsusasutuste poolt kasutatavad skeemid

14. TÖÖHÕIVESKEEM: Vanemate töötajate koolitus

14.a. TÖÖHÕIVESKEEM: Reintegratsioon kutsekoolituse kaudu

Lühikirjeldus

Organisatsioon *Initiative 50* on tegutsenud Alam-Austrias alates 1994. aastast. See on koostööprojekt, milles osalevad Alam-Austria provintsi valitsus kui peamine rahastaja, provintsi Riiklik Tööturuamet ja Tööliste Liit, mille kaudu leitakse töötajaid, ning Töötajate Liit, mis promoveerib algatust oma liikmete seas.

Initiative 50 värbab vanemaid töötajaid, kaasa arvatud pikaajalised töötajad, õpetab nad välja ja siis "laenab välja" potentsiaalsetele tulevastele töötajatele 3-6-kuulise katseajaga. Katseajal subsideeritakse ühe kolmandiku ulatuses töötajate poolt makstavat palka ning klientidele makstakse töötasu, mis on võrreldav nende viimase töötasu abiraha suurusega. Kui pärast katseaja lõppu võetakse kliendid tööle, hakkavad nad saama töötasu, mis on võrreldav teiste samas ametis töötavate inimeste töötasuga. Igal aastal aitab *Initiative 50* rohkem kui 200 klienti ja enamik nendest inimestest leiab endale täiskohaga oskustöö.

Ajalugu

Esmasuuringu vanematele töötajatele kavandatava programmi vajaduste väljaselgitamiseks viis läbi Alam-Austria provintsi valitsus, mis tegi ka ettepaneku mittetulundusühingu *Initiative 50* loomiseks. Algfaasis oli kõige raskem ülesanne kõikide osapoolte nõusoleku ja kaasatuse saavutamine.

See algatus on tähelepanuväärne oma äärmiselt väikesearvulise personali tõttu, mis teenindab aastas 200 klienti ning suudab edukalt leida rohkem kui pooltele klientidest töökohad. Pärast tegevuse laiendamist 1999. a. kliendibaas kahekordistus. Organisatsiooni peakorteris töötab ainult kaks juhti ja kaks juhiabi; harukontoris üks juht ja üks juhiabi. Karismaatiline ja kõrgelt austatud direktor omab mõjuvõimu nii tegevpartnerite, töötajate kui ka klientide seas.

Programmi kirjeldus

Töös klientidega arvestatakse nende individuaalseid vajadusi. Organisatsiooni töötajad pakuvad hindamisteenust, juhendamist, rühma- ja individuaalset nõustamist, korraldavad töötajatele vajalikke oskusi andvaid kursusi. Klientide vanus on 45 ja 60 vahel. Umbes 40% on naised. Vastuvõtukriteeriumid on: võime ja tahe töötada, kliendi kvalifikatsiooni ja olemasoleva vakantse töökoha vaheline potentsiaalne kokkusobimine. Algatus aitab klientidel ümber kujundada olemasolevad tööoskused hetkel tööturul nõutavateks oskusteks, kuid ei paku põhjalikku kutsekoolitust. Info algatuse kohta jõuab töötajateni teiste rahulolevate töötajate suu läbi. Algatuse ülesanne on veenda töötajaid vanemate töölise rakendamise kasulikkuses.

14.b. ALTERNATIIVSKEEM: Vanemate töötajate koolitamine

Märkus: Üks alternatiivskeemidest on mõeldud vanematele töötutele naistele, kuid selle puhul kasutatakse veidi teistsugust metoodikat.

Lühikirjeldus

PRO TE GE on Saksamaal tegutsev eraõiguslik kutsekoolitusfirma. See korraldab ametiõpet tehnilistel aladel 45+ vanusegrupi töötutele inimestele (põhiliselt naistele) ja väike ja keskmistes ettevõtetes töötavatele vanematele oskustöölisele (põhiliselt meestele), kes soovivad omandada uut kvalifikatsiooni päevastel kursustel, milleks saavad töövabu õppepäevi oma tööandjalt. Kolmandaks sihtgrupiks on ettevõtete juhtivtöötajad: neile tutvustatakse vanusega seotud probleeme, õpetatakse ametikirjelduste koostamist, vanemate tööliste värbamist ja nende töö juhtimist. Programmi põhiohk on vananemisprotsessi ja vanemate tööliste vajaduste mõistmisel ning tööandjatega tihedate sidemete põhjal õpetusmetoodika väljatöötamisel.

Ajalugu

Käesolev programm on koostatud endise Ida-Saksamaa Tüüringi-Saksimaa liidumaa vanemate tööliste vajadusi silmas pidades. Programmi rahastab Saksamaa valitsus. Programmi esimeses faasis said koolitust 60 klienti. Praegu on käsil programmi tulemuste ja tööandjate toetuse põhjuste analüüs.

Programmi kirjeldus

Kolmest inimesest koosnev programmimeeskond, keda abistavad konsultandid-koolitajad, värbab kliente kohalike tööbüroode kaudu. Personal keskendub hirmude hajutamisele, mis klientidel on hariduse ja koolituse suhtes, vanemate inimeste veenmisele osalemaks täiendkutsekoolituses, vanematele tööliste sobivate koolitusmoodulite ja võtete väljatöötamisele. Klientidelt eeldatakse selles tehnika valdkonnas, milles neile õpet pakutakse, baasteadmiste olemasolu. Õpetatakse metalli- ja elektritööstuses, arvutipõhises projekteerimises (CAD), toitlustuses ja restoranimajanduses vajalikke oskusi.

Kõik kirjeldatud skeemid on esile tõstetud 1998.a. Euroopa Tööhõive- ja Sotsiaalfondi poolt avaldatud raportis "*Projects assisting older workers in European countries: A review of the findings of Eurowork age*".

Arutelu teemal, kuidas kohandada skeemi Eesti oludele:

1. Milliseid sarnasusi näete nende kahe projekti klientide ja Eesti vanemate naistöötajate vahel?
2. Igal kirjeldatud projektil on vahendid kutsekoolituse või koolitusejärgse esimese palga finantseerimiseks. Milliseid võimalusi näete nende projektide kordamiseks samasuguse rahastamisskeemiga?
3. Milliseid teisi võimalusi näete eritählepanu osutamiseks pikaajaliselt töötutele naistele - ka siis, kui puuduvad suured rahastamisallikad?

4. Kas oleks võimalik arendada riigi/ettevõtete/ametiühingute ühistegevust Eestis sedalaadi kutsekoolituse ja reintegratsiooniabi osutamiseks?

Reintegratsioon kutsekoolituse kaudu: TÖÖHÕIVESKEEMI LÕPP

15. TÖÖHÕIVESKEEM: Subsideeritud üldkasulikud tööd

Lühikirjeldus

See mudel on mõeldud madala sissetulekuga vanematele inimestele, kelle võimalused tööd leida on väikesed. Paljud neist ei saa üldse pensionihüvitist või saavad väga väikest, ebapiisavat hüvitist. Programmi haldab USA valitsus kui peamine rahastaja, koos piirkondlike organisatsioonidega, kes töötavad vahetult klientidega ja saavad täiendavaid vahendeid kohalikest allikatest.

Programmil on kaks eesmärki: aidata ülalmainitud töötajatel saada majanduslikult iseseisvaks ja varustada mittetulunduslikke tervishoiu-, sotsiaalabi- ja haridusasutusi vajaliku tööjõuga. Programmi abil leitakse vanematele inimestele kasulik, osalise tööajaga töökoht nendes asutustes ning subsideeritakse nende palkasid. Programmimeeskonna liikmed ja asutuste juhendajad aitavad töötajatel värskendada vanu oskusi ja omandada uusi ning otsida alalist tööd. Programmi eesmärk on õpetada tööliste vajalikke oskusi, mis aitavad neil leida doteerimata töökohti väljaspool programmi.

Igal aastal ulatub programmis osalejate panus piirkondlike teenindusasutuste töös ligi 100 miljoni tunnini. Igal aastal leiab ligi 50% programmiga hõlmatud inimestest doteerimata töökoha.

Ajalugu

Kuigi seda mudelit võib erinevalt kohaldada, loodi see algselt USA Tööministeeriumi poolt 1965. a. kui SCSEP (ingl. k lühend *Senior Community Service Employment Programme*) - vanemate kodanike üldkasulikel töödel rakendamise programm. Tööministeerium ise ei korralda programmi läbiviimist, ta eraldab raha umbes 10 rahvuslikule mittetulundusühendusele, mis tunnevad ja oskavad lahendada vanemate inimeste töövajadusi. Nendel rühmitustel on esindused ja programmid paljudes piirkondades. Mõned abirahasaajatest, nagu näiteks *National Asian-Pacific Centre on Aging*, tegelevad peamiselt rahvusvahemustega. Abirahasaajate nimekirja ja lingid nende kodulehekülgedele leiate: http://wdsc.doleta.gov/seniors/html_docs/grants.html.

Programmi kirjeldus

SCSEPi abirahasaajad valitakse konkursi korras. Dotatsiooni taotlevad asutused peavad olema suutelised kaasfinantseerimiseks või mitterahaliste vahendite kaasamiseks. Nende funktsioon on vanemate töötajate värbamine ja neile rakenduse leidmine, esmalt subsideeritud üldkasulikel töödel ning seejärel võimaluse korral alalisel töö. Mitmed kohalikud organisatsioonid on valmis vanemaid inimesi tööle võtma, sest nendel vanematel töölistel on suurepärane eelnev töökogemus ja doteeritud palgasüsteem aitab neil asutustel üle saada eelarveraskustest.

Vanemaid naistöötajaid on edukalt rakendatud vanurite keskustes, raamatukogudes, koduõpetajatena keeleõppeprogrammide raames, haiglates, nõuandlates, puhastus, koristus- ning piirkonna haljastustöödel, kus nad on saanud väljaõppe alaliseks tööks.

Järgnevalt mõned näited SCSEPi programmi edukalt lõpetanud naistest. Näited on võetud Ameerika pensionäride liidu AARP programmist (*ing.k. American Association of Retired Persons*) <http://www.aarp.org/scsep/clients.html>.

"Ellen oli töötanud maaklerifirmas portfellihoolduri assistendina ning omandanud suurepäraseid juhtimisoskused. Kuid mitmete perekondlike probleemide ja 1990ndate alguse majandusraskuste tõttu jäi ta töökohast ilma. Osalise puudega pidi ta kasvatama oma pojapoega ja tulema ots otsaga kokku, pakkudes koduse lapsehoidja teenust. 1999. a. võeti Ellen vastu SCSEPi programmi ja kasutati üldistel alustel töökohal, tööotsingute võrgustiku loomisel ja arvutitöödel. Programmi personal suunas ta tööle noorte- ja perenõuandlasse vastuvõtulaua assistendina. 1999. a. septembris pälvis Ellen tööandja kiituse ja eriväljaõppe ning võeti juba 1999. a. tööle tugiteenistuse spetsialistina. Nüüd on tal kodu lähedal täisajaga töökoht, korralik palk koos kõigi soodustustega ning ta on oma elu uuesti üles ehitanud."

"Bill oli olnud 45 aastat kirikuõpetaja ning oli juba peaaegu kaotanud lootuse leida tööd. Tal kannatas kopsuhaiguse all ja oli 1990. a. läbi teinud operatsiooni. Nüüd 75-aastasena oli tema ja ta naise tervis halb ja tasumata arved muudkui kuhjusid. Bill vajab osaajaga tööd, et maksta retseptiravimite eest. Kui ta võeti 1999. a. augustis vastu SCSEPi programmi, tegi ta läbi arvutikursuse ning suunati linna politseiosakonda abiametnikuks. Üsna pea tõestas Bill, et ta on hea töötaja. 2000. a. võttis politseiosakond ta hea palga ja hea tööajaga alaliselt tööle. Bill ise arvab, et "Tänu sellele programmile ja programmi personali abile on mul nüüd alaline töökoht, mis sobib mulle ideaalselt käesoleval eluetapil."

Täpsema info programmi kohta, tegevusjuhised ja väljaanded leiate: <http://www.dol.gov/dol/siteindex.htm>. Klõkkige S tähe peal, kerige alla *Senior Community Service Programmes* lingini ja klõkkige sellel. SCSEPi saidil võite klõkkida *Library and Bulletins*, mis asub vasakul menüüribal, seejärel *Older Worker Technical Assistance Guides*. Sealt leiate kaks väga kasulikku väljaannet, mis sisaldavad palju praktilisi ja kergesti mugandatavaid ideid: "*Supervisors Guide: Managing Older Workers*" (5 lehekülge) ja "*An Employer's Guide to Older Workers*" (41 lehekülge).

Arutelu teemal, kuidas kohandada skeemi Eesti oludele:

1. Kui riiklikke abirahasid ei õnnestu kohe saada, milliseid teisi rahastamisallikaid seda liiki programmile oskate nimetada?
2. Milliseid elemente - tööd vajavate vanemate naiste ja abitööjõudu vajavate piirkonna teenindusasutuste - sobiva terviku moodustamiseks saaks kõige paremini kohandada Eesti oludele?

-
3. Kuidas võiks korraldada vanemate naistöoliste rakendamise piirkonna teenindusasutustes ilma doteeritud palgaskeemita? (Näiteks, kas oleks võimalik läbi viia pilootprojekt, mis võimaldaks vanematel töötada töölistel säilitada riiklik töötuba abiraha - kui sissearvestatud subsiidium - kuni nad töötavad piirkonna teenindusasutustes ja saavad ettevalmistuse alaliseks tööks?).

Doteeritud üldkasulikud tööd: TÖÖHÕIVESKEEMI LÕPP

16. TÖÖHÕIVESKEEM: Vanuselise diskrimineerimise arvestus

Lühikirjeldus ja ajalugu

Hollandis korraldas vanuselise diskrimineerimise vastu võitlemise rahvuslik büroo ühepäevase ürituse, kus kodanikel oli võimalus kirja panna oma kogemused vanuselise diskrimineerimisest. Eesmärk oli paremini mõista levinud vanuselise diskrimineerimise liike ja vanusegrupe, keda see enim puudutas. Saadi ligi 2500 kirjapanekut, valdav enamus neist seotud diskrimineerimisega tööl. Avaliku arvamuse uuring enne ja pärast 12-tunnist üritust näitas vanuselise diskrimineerimise osas kodanike teadlikkuse kasvu 57 protsendilt 81 protsendile. Büroo kasutas saadud tulemusi vanuselise diskrimineerimise vastu võitlemise ühtse süsteemi väljatöötamiseks.

Programmi kirjeldus

Selline vanuselise diskrimineerimise registreerimine oli unikaalne üritus, kuna kasutas avalikkuse teavitamise kampaaniat kodanike osavõtu ettevalmistamiseks. Pressis esinesid tuntud kodanikuühiskonna liidrid ja poliitikud, kes kutsusid inimesi üles oma arvamust avaldama. Kasutati erinevaid meediakanaleid, kõigjal levitati lendlehti registreerimise kohta. Kampaania eripära seisnes ka selles, et tegelik teatamisaeg oli piiratud 12 tunniga. Ajaliselt piiratud üritus kindlustas meedia suurema tähelepanu, mis omakorda tagas suurema osavõtuprotsendi. See andis kampaania korraldajatele võimaluse harida töölisi vanuselise diskrimineerimise iseloomu ja esinemisvormide küsimustes.

Registreerimiseks võeti vastu igasuguseid teateid vanuselise diskrimineerimise kohta. Peaaegu 63% teatatud diskrimineerimisjuhtumitest olid seotud tööga. Nendest 42% saadi naistelt, kellest 46% esindas vanusegruppi 41-50 ning 27% vanusegruppi 51-60. Enne registreerimiskampaaniat oli 57% hollandlastest teadlik diskrimineerimisest vanuse alusel. Nädal peale üritust oli see arv tõusnud järsult 81%-le, ning teadlikkus tundus olevat suurem vanemate inimeste, ametiühingute liikmete ja töötute seas. Tänu sellele üritusele avanes vanuselise diskrimineerimise vastu võitlemise rahvuslikul bürool võimalus nõuda valitsuselt paremini koordineeritud poliitikat selles küsimuses ning avada keskbüroo, mis tegeleb vanuselise diskrimineerimise kaebustega, mis laekuvad ühtse registreerimisprotseduuri ja edastamissüsteemi kaudu.

Arutelu teemal, kuidas kohandada skeemi Eesti oludele:

1. Ühepäevast üritust on mõnikord kergem läbi viia kui pikaajalist ettevõtmist. Mida arvate sellise ühepäevase ürituse korraldamise võimalikkusest Eestis, piirdudes võib-olla ainult tööhõives esineva vanuselise diskrimineerimise teadete registreerimisega või ainult naiste poolt edastatud juhtumite registreerimisega?
2. Milliseid meetodeid võiks teie arvates kasutada kodanike rahustamiseks, et diskrimineerimisjuhtumitest teatamine ja registreerimine on ohutu, st et sellele ei järgne nende suhtes surveabinõude rakendamine töökohal?
3. Kas ühisprojekt partneritega äriühingutest ja VVO-st toimiks paremini kui puhtalt valitsusprojekt?

-
4. Milliseid ressursse suudaks teie grupp leida diskrimineerimisjuhtumite registreerimisega kaasneva avaliku infokampaania läbiviimiseks ja tulemuste hindamiseks?
 5. Kas suudaksite ühendada jõud sedaliiki üritusest huvitatud osapooltega, et võtta ühendust valitsusametnikega ja saada neilt luba ürituse läbiviimiseks?

Vanuselise diskrimineerimise arvestus: TÖÖHÕIVESKEEMI LÕPP

17. TÖÖHÕIVESKEEM: Tööjõu vanuselisi aspekte arvestav personalijuhtimine

Märkus: siin kirjeldatava vanuse aspekte arvestava personalijuhtimise definitsioonid ja näited hõlmavad kõiki töövõtjaid, nii avalikust kui ka erasektorist. Käesolev skeem on esitatud valitsusasutustele mõeldud skeemide all, rõhutamaks vajadust viia ellu kirjeldatud strateegiad avaliku sektori töötajate suhtes ning kaaluda kuidas soodustada ning kus reguleerida vajadusel nende strateegiate kasutamist erasektoris.

Lühikirjeldus

Euroopa Liidu vanusebarjääride projekti käivitas 1994. aastal Elu- ja Töötingimuste Parandamise Euroopa Fond. Projekti tulemused avaldati 1998. aastal ja neid tutvustati 1999. aastal Turu konverentsil "Aktiivsed strateegiad vananevale tööjõule". Vanusebarjääride projekti raames uuriti 155 näidet vanemate töötajate alalhoidmise, reintegratsiooni ja ümberõppe kohta EL üheksa liikmesriigi ettevõtetes ja organisatsioonides. Projekt määratles vanuseprobleemide juhtimise viis põhielementi ja töötas välja suunised vanemate töötajate tööerakendamiseks. Nende suuniste alusel formuleeriti mitmed ettepanekud "vananemine töö" aspekti kajastamiseks Euroopa heade tavade tegevusjuhendis.

Ajalugu

Vanusebarjääride projekt oli esimene teadusprojekt Euroopas, mis keskendus heade tavade uurimisele vananevate tööliste töölevõtmisel ja koolitamisel. Projekt rõhutas, et kuigi vanusebarjääride vastu võitlemise otstarbekuse mõistmine on kasvanud, lähtuvad väga vähesed tööandjad ja riiklikud asutused Euroopas oma tegevuses sellest loogilisest printsübist. Projektis tutvustatakse mitmeid näiteid vanuse probleeme arvestava juhtimispraktika kohta, mida võiks Eestiski üle võtta ning mis oleksid Eesti tööandjatele kasulikud. Projekti järelendus oli, et erinevatesse vanusegruppidesse kuuluvate töötajate õigest rakendamisest saab kasu kogu organisatsioon, mitte ainult vanemad töölised; et tegevusetus vanusebarjääride vastu võitlemisel tähendab inimressursside raiskamist ja lühinägelikku suhtumist, arvestades demograafilise situatsiooni muutusi Euroopas.

Programmi kirjeldus

Alljärgnevalt tutvustatakse vanuseaspekte arvestava personalijuhtimise definitsioone ja näiteid, mis on võetud vanusebarjääride projekti raames korraldatud uurimuse kokkuvõttest. Sellele järgnevad arutelu küsimused teema kuidas kohandada neid praktikaid Eesti kontekstis.

Vanuseaspekte arvestaval inimressursside juhtimisel on viis mõõdet: töölevärbamine; koolitus, jätkukoolitus ja edutamine; paindlik töökorraldus; ergonoomika ja töökoha disain; hoiakute muutmine organisatsioonis. Tegelikus elus ei ole need dimensioonid tavaliselt üksteisest nii eraldatud, kui nad siin on esitatud, sest personalijuhtimise tegevuskavad, mis peavad tagama võrdsed võimalused nii vanadele kui ka vananevatele töölistele, mõjutavad tõenäoliselt ka kõiki teisi personalipoliitika valdkondi.

Töölevärbamine - definitsioon ja näited

Hea tava tähendab, et vanematele töölistele tagatakse kas võrdne või erijuurdepääs vabadele töökohtadele ning et kandidaate ei diskrimineerita otseselt ega kaudselt. Näiteks, et töökuulutuste või muude tööjõuvärbamise meetodite puhul ei kasutata vanusepiiranguid ega teisi diskrimineerivaid võtteid.

Keskmise suurusega Rootsi ettevõtte (RAPID) on hakanud metallitöölise värbamisel pöörama üha rohkem tähelepanu vanemate tööliste palkamisele, et tagada **erinevate vanusegruppide esindatus töötajaskonnas** ja ennetada kvalifitseeritud tööjõu defitsiiti.

Üks Suurbritannia suur omavalitsus (Londoni Hounslow linnaosa) on **keelustanud vanusebarjäärid** avaldatavates töökuulutustes.

IBM-Sernet Itaalias moodustati 1991.a. grupi IBM juhtide ja IBM osühinguna. See pakub konsultatsiooniteenuseid igas suuruses ettevõtetele kõikides sektorites. Eesmärk on keskenduda **allhanketöödele**, et säilitada suure kogemusega professionaalide oskused IBM piirides.

Piirkondlik tööbüroo (Uitzendbureau 55+) Hollandis spetsialiseerub **55+ vanusegrupi töötajate ja vabadetöökohtade kokkusobitamisele**.

Koolitus, jätkukoolitus ja edutamine - definitsioonid ja näited

Selles valdkonnas tähendab hea tava, et vanemate töötajate koolitust ja karjääriedendust ei jäeta unarusse, et neile pakutakse õpivõimalusi kogu töise elu jooksul, et kasutatakse vanematele inimestele sobivaid koolitusmeetodeid, et vajadusel rakendatakse positiivseid meetmeid möödanikus esinenud diskrimineerimise heastamiseks.

Saksamaal tegutsev metallitöötlemise tehas (Keller GmbH) on hakanud korraldama vanematele töölistele **infotehnoloogia kursusi**. Kursused on üles ehitatud nii, et maksimaalselt ühitada vanemate tööliste töökogemused ning uued omandatavad tehnilised oskused.

FORUM on ühe Hollandi piirkonna algatus, mille eesmärk on kujundada **vanuseteadlikku personalipoliitikat** õpetaja elukutses. FORUM on käivitanud "töörörsi" projekti, mis pakub õpetajatele võimalusi vabatahtliku töölähetuse korras töötada erinevatel ajutistel töökohtadel haridussüsteemis või mujal.

Itaalia Kõrgem Rakendusinstituut on mittetulundusorganisatsioon, mis korraldab **koolitusprogramme töötutele**, kellest enamik on üle 50-aastased. Tegutsetakse põhiliselt ühes kõige vaesemas Itaalia piirkonnas ning sellesse algatusse on kaasatud ka üks suuremaid ametiühinguid.

Keskmise suurusega Hollandi ettevõtte (Fontijne Holland) korraldab **"töökoha tehnoloogia" täiendkoolitust** 40-aastastele ja vanematele töötajatele. Kursus on mõeldud nendele töötajatele, kes pole ammu osalenud tootmisprotsessidele pühendatud kursustel ja tunnetavad vähest kaasatust tootmisprotsessis ning soovivad tutvuda põhjalikumalt uue tehnika ja tehnoloogiaga või täiendada oma professionaalseid teadmisi.

Saksamaa Töandjate Liidu Kutsekoolituskeskus on välja töötanud terve rea **pilootkursusi vanematele töötajatele**, keda on koondatud tööstusettevõtetest. Pilootprojektide eesmärk on luua nendele inimestele töövõimalusi väike ja keskmise suurusega ettevõtetes.

Suur alumiiniumitehas Kreekas (Hellas Can) julgustab vanemaid töölisi osalema kõikides pakutavates koolitusprogrammides, kaasa arvatud **infotehnoloogia kasutamise kursustel**. Sageli kaasatakse vanemaid töölisi teiste väljaõpetamiseks töö käigus.

Paindlik töökorraldus - definitsioonid ja näited

Selles valdkonnas tähendab hea tava suuremat paindlikkust vanemate töötajate tööaja korraldamisel ning nende vanaduspuhkusele saatmise ajastamisel ja viisil. Loomulikult on paindlikust lähenemisest kasu nii noorematel kui ka vanematel töötajatel, eriti hooldajatel (nagu näiteks töötundide arvestus aasta kohta), kuid eriti vanemate inimeste puhul võib paindlik suhtumine olla tähtis tegur selle kategooria töötajate alalhoidmisel.

Keskmise suurusega Belgia finantsfirma (Fidisco NV) võimaldab oma töötajatele **paindlikku töörežiimi**. Vanematel töötajatel (üle 60-aastastel meestel ja 55-aastastel naistel) lubatakse töötada nädalas kaks tundi vähem ilma palgas kaotamata. Töötundide lühendamise asemel võib kasutada lisapuhkuse andmist.

Keskmise suurusega ehitusfirma Prantsusmaal keelustas 1993. a. enneaegse pensionilemineku ja asendas selle **järk-järgulise varajase pensioniskeemiga**, mis moodustab osa praktikantide juhendamise kavast. Eesmärk on muuta siirdumine pensionile valutumaks, soodustada vanemate tööliste värbamist ja rakendamist noorte väljaõpetamisel.

Väga suur suhkruvabrik Prantsusmaal võimaldab oma töötajatel osaleda järk-järgulises varajase pensioni kavas, et nad saaksid **oma äranägemisel reguleerida töögraafikut**. Kavaga liitunud töölistele makstakse vähemalt 90% nende varasemast palgast. Järk-järgulises pensionikavas osalevatel töötajatel säilib õigus lahkumishüvitisele, kuid täispensionile jäämise aeg lükkub edasi.

Ergonoomika/töökoha disain - definitsioonid ja näited

Ergonoomika seisukohalt tähendab hea tava füüsiliste võimete langust ennetavate või kompenseerivate meetmete kasutamist. Eksisteerib väga palju võimalusi kutsehaiguste ja invaliidistumise vältimiseks töökoha disaini täiustamise läbi, näiteks rasketest tõste- või järskudest pöördeliigutustest hoidumise, parema valgustuse ja isteasendi abil. Vananevate tööliste jaoks, kelle füüsilised võimed hakkavad langema, on võimalik ümber korraldada töökoht nii, et see aitaks neil säilitada produktiivsust ja seega ka töökoha - näiteks, muuta valgustugevust, et kompenseerida silmanägemise muutusi või teha muudatusi, et vältida väsitavaid painutus- ja sirutusliigutusi.

Suur, toiduaineid valmistav perefirma Soomes (Ruoka-Saarioinen Oy), koostöös riiklike ja erakindlustusfirmadega, investeeris projekti, mille eesmärk oli pikendada töötajate tööelu ettevõttes aasta või paari võrra. Täiustati tegelikku töökeskkonda, näiteks, firma soetas uusimad töövahendid ja -seadmed. **Ergonoomilised täiustused** aitasid parandada töötajate kehaasendit töökohtadel. Töötajatel on lubatud pidada võimlemispausi ja teha ise harjutusi,

kaalujälgimine on muutunud populaarseks. Projekti mõju töötajate füüsilise ja vaimse töövõime tõusule on olnud äärmiselt suur.

Keskmise suurusega ehitusfirma Hollandis (Hazenberg Construction) püüab ära hoida potentsiaalseid probleeme seoses vananemisega tööl **töökoormuse reguleerimise ja sotsiaal-meditsiinilise järevalve** abil. Selle alla kuulub regulaarne tervisekontroll. Ettevõtte arst nõustab nii tööandjat kui ka töövõtjaid mõistliku töökoormuse ja -võime ühitamise küsimustes. Töökoormuse reguleerimine tähendab: üleviimine puusepatöölt brigadiriks; vähekokogenud noortööliste juhendamine väiksemat pingutust nõudvatel renoveerimistöodel; noorema töötaja määramine paariliseks vanemale, et raskemad tööd teeks noorem ning vanem õpetaks ta välja; töötempo reguleerimine.

Hoiakute muutmine organisatsioonis - definitsioonid ja näited

Heade tavade evitamine kõikides eespoolkirjeldatud valdkondades sõltub organisatsiooni võtmeisikute suhtumisest. Teadagi põrkub suurtes organisatsioonides juhtkonna soov vanematele töölistele võrdsete võimaluste loomiseks sageli nende keskastme juhtide osavõtmatusele, kes vastutavad töötajate värbamise ja koolitamise eest. Seetõttu on heade tavade kujundamisel kriitilise tähtsusega eeltingimuseks nimetatud juhtide suhtumise muutumine vanematesse töötajatesse. Loomulikult on vaja juurutada ka kompleksne, vanuse aspekte arvestav juhtimisstrateegia.

Positiivseid tulemusi võib vanematesse inimestesse ebasoosiva suhtumise ületamiseks saavutada keskastme juhtidele, üksuste juhendajatele ja laiemale töötajaskonnale vanemate tööliste palkamise ja nendesse investeeritud raha kasulikkuse demonstreerimise abil. Selle tõestuseks võib tuua näiteid oma organisatsioonist või teistest sarnastest organisatsioonidest või laiemapõhjaliste teadusuuringute tulemustest. Lisaks vanemate inimeste palkamisel ja väljaõpetamisel headest tavadest lähtumise vajalikkuse rõhutamisele, võib kaaluda spetsiaalse koolituse läbiviimist võrdsete võimaluste tutvustamiseks, vanuseprobleemidele keskendumisega, või teadmiste suurendamiseks vananeva tööjõu konkreetsete vajaduste kohta.

Juhtiv Rootsi autotootja (Volvo Penta) reageeris oma töötajaskonna vananemise probleemile programmiga, mille eesmärk oli muuta töötajate suhtumist ettevõttesisese mobiilsuse suhtes. Algatuse kaudu eraldatakse inimestele raha individuaalsete enesetäiendusprogrammide jaoks.

Väike, ajutist tööjõudu vahendav büroo Belgias viis läbi kampaania, mis oli suunatud büroo oma töötajatele ja tööstusettevõttele ja mille sõnum oli, et vanemad inimesed omavad palju üldisi ja ametikogemusi ning on sageli väga paindlikud.

Keskmise suurusega veterinaariafirma Hollandis töötas välja strateegilise personalipoliitika, mis arvestab töötajate ealisi iseärasusi. Esimese sammuna saadeti laiali kõigile 200 töötajale ankeet, milles küsiti nende arvamust töökoha kvaliteedi, töötingimuste, motivatsiooni ja mobiilsuse kohta. Töötajatel paluti kirja panna ka oma arvamused vanuse ja töö vastastikustest suhtest.

("Managing an Ageing Workforce: A guide to Good Practice" täisteksti on võimalik saada fondist European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Vt. Oluline kirjandus.)

Arutelu teemal, kuidas kohandada skeemi Eesti oludele:

1. Millist dimensiooni viiest vananeva tööjõu juhtimise heast tavast harrastatakse teie töökohas kõige rohkem? Kõige vähem? Milliste mõju on ilmselt kõige suurem 45+ töötajatele?
2. Kui teie peaksite valima, siis millisest dimensioonist viie hulgast soovitaksite alustada oma töökohas? Millised peaksid teie arvates olema tööandja esimesed sammud vanuse aspekte arvestava juhtimisstrateegia kohese evitamise alustamiseks?
3. Milliseid eelpool kirjeldatud vanuse aspekte arvestavaid strateegiaid saaksid tööandjad ellu viia ilma kulutusteta?
4. Valige välja üks mõõde, lugege läbi näited ja kavandage 5 sammu, mida teie tööandja peaks ette võtma lähikuudel selle dimensiooni raames.
5. Millistele organisatsioonidele, ametkondadele või firmadele võiksite tutvustada vanuseaspekte arvestava juhtimise dimensioone. Kavandage selleks vajalikud tegevused.

Vanuse aspekte arvestav personalijuhtimine: TÖÖHÕIVESKEEMI LÕPP

Bibliograafia

- Azrin. "Job-Finding Clubs," *Journal Behaviour Research & Therapy*, Volume 13, 1975.
- Carter, Ned. "Sweden Fights Unemployment With Job-Finding Clubs." *Scandinavian Journal of Behavior Therapy*: 20, 1991.
- Conger, D. Stuart. *Policies and Guidelines for Educational and Vocational Guidance*. UNESCO/UNEVOC, Paris 1994.
- Costa, P.T., Metter, E. J., and McCrae, R. R. "Personality stability and its contribution to successful aging." *Journal of Geriatric Psychiatry*:27, 1994.
- Droblyte, P., et al. "Women's Rights in the Labor Market, Lithuania." Molly Reilly and Margaret Schuler, eds. *Becoming an Advocate Step by Step: Women's Experiences in Central and Eastern Europe and the Newly Independent States*. Women, Law and Development International, Washington D.C., 2000.
- Giambra, L.M., Arenberg D, Kawas C. H., Zonderman A. B., and Costa P. T. "Adult life span changes in immediate visual memory and verbal intelligence." *Psychology of Aging* 1995, P. 10.
- International Labour Office*. Rural women in micro-enterprise development: a training manual and programme for extension workers. (ILO-POLDEV), Geneva, ILO, 1997.
- . *Realizing decent work for older women workers*. (ILO-GENPROM) 2000, ILO, Geneva.
- Kindervatter, S., ed*. Doing a Feasibility Study: Training Activities for Starting or Reviewing a Small Business. *Originally published in 1987, now distributed by the International Women's Tribune Centre at: <http://www.womenink.org>*.
- Luuk, M. "Estonian Research on Discrimination: Analysis of Labour Law and Labour Market Situation." Tallinn: Ministry of Social Affairs, 1999.
- . *Position of Women on the Labour Market of the Republic of Estonia*, Statistical Office of Estonia, 2000.
- McCrae, RR. "Age differences and changes in the use of coping mechanisms." *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*:44, 1989, pp.161-169.
- McMorrow, K. and Roeger, W. "The Economic Consequences of Ageing Populations." *Economic Papers, No. 183*. Brussels: European Commission, November, 1999.

- Millanvoye, M. "Anticiper sur le vieillissement des salaires." *Travail et Sécurité* (December 1993), pp. 762-788.
- Minister of Social Affairs of Estonia and European Commissioner for Employment and Social Affairs *Joint Assessment of Employment Priorities in Estonia*, March 19, 2001.
- Ministry of Social Affairs of Estonia /UNDP, *Towards a Balanced Society: Women and Men in Estonia*, 2000.
- Ministry of Social Affairs of Estonia, *Labour Force Survey*, 2000.
- , *The Living Conditions Study in Estonia 1999 Baseline Report, Norbalt II*, 2000.
- Pearson, Maggie. *Experience, Skills and Competitiveness: The Implications of an Ageing Population for the Workplace*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1996.
- , *Experience, Skill and Competitiveness: The Implications of an Ageing Population for the Workplace*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.
- Prenda, K. M. and Sidney M. Stahl. "The Truth about older workers." *Business and Health* May 2001.
- Roche, S. *Creating Jobs.: Goodwill Industries International, Washington DC, 1986*.
- Russo, Francine. "The Age of Experience." *Modern Maturity*, November/December 2001.
- Statistical Office of Estonia. *Population survey, Estonia*, 1998
- Taylor, P. and Walker, A. "Employers and older workers." *Employment Gazette*, 101 (8), 1993.
- UNICEF, *Regional Report: Women in transition*, 1999.
- Walker, A. and Maltby, T. *Ageing Europe*. Buckingham: Open University Press, 1997.
- Walker, A. and Taylor, P. *Combating age barriers in employment: A European portfolio of good practice*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg, European Communities, 1997.
- Walker, A. "Combating Age Discrimination at the Workplace." *Experimental Ageing Research*, 25: pp. 367-377, 1999.
- , *Attitudes to Population Ageing in Europe: A Comparison of the 1992 and 1999 Eurobarometer Surveys*. July 1999.

Walker, A. and Taylor, p. “Good Practice in the Employment of Older Workers in Europe.” *Ageing International*, 25: 3. Winter, 1999.

World Health Organization. *Ageing and Working Capacity: Report of a WHO Study Group*. Geneva, 1993.

Zemke, R., Raines, C. and Filipczak, B. *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*. American Management Association (AMACOM), New York, 2000.

Kasulikke internetilehekülgi

The European Code of Good Practice for ageing in employment (Euroopa hea tava tegevusjuhend)

http://www.demographie-transfer.iao.fhg.de/literatur/Code_of_Practice-English.pdf.

Age Discrimination in Employment Act. (USA. vanuseline diskrimineerimise seadus töökohas (täistekst):

<http://www.eeoc.gov/laws/adea.html>.

Informatsioon kuidas see seadus ja teised diskrimineerimisvastased seadused praktikas rakenduvad::

<http://www.eeoc.gov/facts/qanda.html>.

Informatsioon diskrimineerimise tuvastamise kohta saidilt:

http://www.aarp.org/working_options/agediscrim/#info.

The EU Age Barriers Project (Euroopa Liidu projekt: vanusebarjäärid):

<http://www.eurofound.ie>.

Informatsioon AGE kohta, Euroopa tegevusprogramm vanemate inimeste jaoks Brüsselis, samuti 20 teist Euroopa võrgustikku:

http://www.silver-surfers.org/ageconcern/about_618.htm või:

<http://www.ageconcern.org.uk>.

ILO 1980.a. vanematele töötajatele soovitus nr. 162:

<http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convde.pl?R162>.

Operation ABLE USA Michigani osariigis, mis kuulub ABLE agentuuride võrgustikku ja keskendub vanemate tööliste vajadustele, korraldab igal aastal küpses eas töö-otsijatele messi. Täpsem info:

<http://www.operationable.org/MarketABLEskills/jobfairs.htm>

Kasulikku infot töömesside korraldamise ja reklaamimise kohta ning reklaamimaterjalide näidiseid leiate veebist:

http://wdsc.doleta.gov/seniors/html_docs/library.html#thchnicalassistanceguides.

USA Haridusministeeriumi sait:

<http://www.ed.gov/offices/OSERS> otsige lehekülje alläares üles link *Rehabilitation Services Administration (RSA)*, seejärel klikkige *Projects With Industry Program*.

Rahvusvahelise Ettevõtete, Tööstuse ja Rehabilitatsiooniühenduste veebileht, info tööstusettevõtetega koostöös teostatavaid programme rakendavate USA ettevõtjate ja organisatsioonide kohta: <http://www.harles.com/inabir.htm>.

Rahvusvahelise Masinajuhtide Liidu (The International Association of Machinists') veebisaidilt leiate infot Ettevõtluse Nõukoja tegevuse kohta:

http://www.iamcaresdc.org/bac_overview.htm.

National Asian-Pacific Centre on Ageing tegeleb rahvusvähemusküsimuste ja toetuse saajatega:

http://wdsc.doleta.gov/seniors/html_docs/grants.html.

ILO trükiste veebisait:

<http://ilo.org/public/english/support/publ/books.htm>.

ILO soolise võrdõiguslikkuse veebisaidid on saadaval:

http://www.ilo.org/public/english/dyn/gender.home?p_lang=en

või meeste ja naiste tööhõive edendamisprojektide ja trükiste kohta:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/index.htm>.

The International Women's Tribune Centre aadressil:

<http://www.womenink.org>.

Teatmikku *Funding for Civil Society: A Guide to U.S. Grantmakers Giving in Central/Eastern Europe and the Newly Independent States* avaldab internetis VOICE (International Voluntary Organisations Initiative in Central and Eastern Europe/Eurasia) aadressil <http://www.voiceinternational.org>. See sisaldab 27 USA rahastaja nime, kes eraldavad toetusi Eestile.

Self-Employed Women's Association (Füüsilisest Isikute Ettevõtjatest Naiste Assotsiatsioon):

<http://www.sewa.org>.

The European Observatory for SMEs (Euroopa Väikeste ja Keskmisega Suuruste Ettevõtete Seirekeskus):

http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise_policy/analysis/observatory.htm.

The European Network for SME Research (Euroopa Väike- ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Uurimuste koostöövõrgustik): http://www.eim.nl/uk/uk/ensr_2.html.

Virtual Library on Micro-credit site on Women and Access to Credit (Virtuaalraamatukogu mikrofinantseerimise võimaluste kohta naiste majandustegevuse arendamiseks ja ettevõtlusprojektidele):

<http://www.gdrc.org/icm/>