

**INIMENE LÄHEB AASTA  
VANEMAKS, KAKS  
TARGEMAKS.**

**EESTI VANASÕNA**

# TÖÖ

**Kuidas püsida sadulas?**





**Tere. Mina olen pensionär Loore.  
Noor pensionär, sest ma ei ole ju vana.  
Ma tegelikult ei ole ka pensionär,  
sest ma saan küll pensioni, aga käin tööl.  
Siiski olin juba pensionile jäämas.**

**P**ärast ülikooli lõpetamist töötasin 40 aastat õpetajana ja viimastel aastatel ei olnud 1. septembril enam sees seda meeldivat ärevust, mis kooliaasta esimesel päeval nii õpilastel kui õpetajatel peaks olema. Eks pensionile jäämise mõtted tõi ka mõne noorema kolleegi suhtumine, et mis sellest vanakesest ikka tahta. Ma kuidagi tundsin, et ma ei kuulu nende seltskonda. Koolis vist kõik arvasid, et jään pensionile, kui vanus täis saab. Direktor oli kuuldavasti juba uut inimest otsimas, aga üks noor kolleeg ja kaks sõbrannat julgustasid, et sa oled hea õpetaja, ära kannata ennast maha. Muudkui julgustasid, kuni ma ei jäänudki pensionile. Küll see tuli suure üllatusena nii mõnelegi.

Küsisin hoopis, miks mind pole enam koolitustele saadetud, sest ega mulle see tarkus ise tule, mida teised koolitustel käivad omandamas. Tegin ka ettepaneku korraldada üks pedagoogide väljasõit, kus päeval oleks arutelu ja matk ja öhtul võiks olla soovijatele ka saun. Teate küll neid motivatsioonikoolitusi. Pikka maad käia ma väga ei jõua, aga saunas olen

lapsest saati käinud ja seal pean hästi vastu. Lubasin korraldada ka viktoriini. Nooremad kolleegid olid väga imestunud, et minult niisugune ettepanek tuli.

Üle poolte tuli kohale. Esimene kord ikkagi ja paljud kahtlesid, kuidas nüüd töökaaslastega sauna... Aga ära tegime. Päeval reipamad matkasid Kõrvemaal 10 kilomeetrit ja öhtul oli saun. Kes sauna ei tulnud, istus niisama puhkeruumis või jalutas järvekaldal. Olime öhtu läbi koos ja saime palju rohkem üksteist tundma. Naersime palju. Viktoriin tekitas elevust. Mulle paistis, et kõigile kogu öhtu meeldis. Igatahes mitu kolleegi ütlesid, et see ei tohiks jääda ainsaks korraks. Mulle paistis, et ka mu laste eakaaslased harjusid mõttega, et ma olen samasugune inimene nagu nemad.

Minu töölejäamisega lepiti üldiselt kergesti. Mul polnud vaja õnneks öeldagi, et on lausa niisuguse seadus, et ei saa sundida pensionile mine ma, kui inimene ise ei taha. Olin lihtsalt ise nii kindlameelne ka. Esiteks oli mind võimatu ära saata, kui ma ütlesin, et tahan edasi töötada. Tegin rahulikult selgeks, et olen teistega võrdne töötaja ja hakkam tõsisemalt nüüd arenema ka. See tähendab, et erialaselt end tõsiselt täiendama. Nii ma direktorile ütlesingi: „Mõtlesin, et hakkaks nüüd arenema!” Teiseks tegin ma endaga ühtlasi tööd, et olla heatujulisem ja seltsivam. See õnnestus!

Olen nii mõnelegi omaealisele nüüd öelnud, et palun ära kohe proovigi võtta niisugust hoiakut, et mis nüüd mina, vanake, siin noortega võistlen. Sest siis võivad võtta sellise hoiaku ka su nooremad kolleegid. Sa saad näidata nii oma tegude kui eluhoiakuga, et oled tegija ja maha kanda sind ei saa. ●

# Õigus tööd teha vanusest ei sõltu

**E**esti Vabariigi põhiseadus sätestab töötamise õiguse ühe põhiõigusena, ent vanusega seotud probleemid on kõige enam seotud just tööga. Vaid mõnes ametis, näiteks kaitseväe teenistuja ja kohtunik, on kehtestatud vanusepiirangud, aga ka neid piiranguid vaadatakse üha üle, sest eluiga pikeneb ja arstid oskavad inimesi aina paremini aidata.

## Haridus on kogu aeg tähtis

**Õ**igus haridusele on sedavõrd oluline, et see on sõnastatud ühe põhivabadusena nii Euroopa inimõiguste konventsioonis kui ka meie riigi põhiseaduses. Põhihariduse tagamine on riigile kohustuslik, kuid edasise hariduse omandamine sõltub eelkõige inimese soovidest ja võimetest, ent mitte kunagi vanusest.

Hariduse tase mõjutab oluliselt konkurentsivõimet tööturul ning pidevast enesetäiendamisest ei pääse tänapäeval mitte üheski vanuses. Enesetäiendamise vajadus on eelkõige seotud tehnoloogia ja kogu ühiskonna arenguga, mitte sellega, et kunagi omandatud haridus oleks ebakvaliteetne.

Riik on loonud õppimise võimalused elukestva õppe kaudu, mis tähendab, et õppida võib elukaare mis tahes punktis. Täiskasvanute koolituse seadus võimaldab töoinimestel saada enda täiendamiseks aasta jooksul 30 kalendripäeva tasulist puhkust, mida võib kasutada tasemeõppeks, st omandada põhi- ja keskharidust ning kutseharidust, õppida rakenduskõrgkoolis või ülikoolis, ning täienduskoolituseks, mis on õppekava alusel toimuv eesmärgistatud ja organiseeritud muu õppetegevus.

Enesetäiendamine ei ole üksnes töötaja õigus, vaid tööandjal on kohustus tagada töötajale tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks vajalik koolitus, kanda koolituskulud ja maksta koolituse ajal keskmist töötasu (TLS § 28). Töötaja koolitamisest on kasu nii töötajale kui ka tööandjale.

Lisaks koolitustele on igas vanuses võimalik õppida töö kõrvalt uus eriala või värskendada oma teadmisi. Õppevormid on erinevad ning õppimiseks saab võtta õppepuhkust. Töö kõrvalt kutse- ja kõrghariduse omandamiseks saab võtta õppepuhkust 30 päeva kalendriaastas, millest 20 päeva säilib keskmine töötasu. Õpingute lõpetamiseks saab kasutada täiendavat 15-päevast puhkust, mille eest makstakse töötajale Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära suurust tasu (TäKS § 13 lg 4).

Selleks et teada saada, mis tingimustel toimub vastuvõtt ja millised on õppevormid, võta ühendust huvi pakkuva kooliga.

## Vanusega seotud müüdid

**V**anusega seoses on mõnel inimesel ekslikke piiravaid stereotüüpe ja eelarvamusi. Lähemal uurimisel selgub, et reeglina ei vasta need tõele.

Näiteks arvatakse, et vanemaealised on tihti haiged ning viibivad seetõttu rohkem tööst eemal. Pigem on vastupidi – peljates tööd kaotada, püüavad vanemaealised nii vähe kui võimalik töölt eemal olla. Kindlasti ei tohiks aga vanemaealised töökoha kaotamise hirmus karta töövõimetuslehte võtta, sest ajutine töövõimetus ei anna põhjust noori eelistada. Kergem haigus ei pruugigi töötegemist takistada – tööandja võib lubada ka kodus tööd teha, kui töötaja tervislik seisund, arsti otsus ja töö olemus seda võimaldavad. Kui arst on otsustanud, et inimene ei ole töövõimeline, tuleb võtta n-ö haigusleht, olla kodus ja ennast ravida. Ja see kehtib igas vanuses inimese kohta!

Stereotüüp vanemaealiste sagedastest haigustest ei vasta tõele. Nagu ei pea paika ka arvamus, et vanemaealised ei suuda omandada uusi oskusi.

Eestis on vanemaealised (55–64 eluaastat) Euroopa ühe kõrgema hõivemääraga, meil töötas 2018. aastal 74,6% sellest vanusegrupist.

**Ühegi inimese elu ei ole väärtuslikum kui teise oma. Kellelgi ei ole õigust teist alavääristada.**

## Millised võivad olla vanemaealiste eelised tööturul?

- mitmekülgsed teadmised
- elu- ja töökogemus
- paindlikkus
- rahulikkus ja fokuseeritus
- soov ennast täiendada
- soov oma teadmisi ja kogemusi edasi anda
- kohusetundlikkus
- lojaalsus
- oskus teha vahet olulisel ja ebaolulisel
- oskus mõelda mitu sammu ette
- väga hea suhtlemisoskus ja arenenud empaatiavõime
- oskus mõista klientide vajadusi
- strateegiline mõtlemine
- avar maailmapilt
- väga hea analüüsivõime
- läbiharjutatud kohanemisvõime kõige uuega

Eeltoodud loetelu puhul tuleb meeles hoida, et inimeste võimeid ja võimekust on võimalik parandada ja arendada. Kaasaegse tehnoloogia käsitlemist tuleb õppida igas vanuses ning tööandjatel tasub mõelda selle peale, et noored vajavad häid eeskujusid ning vanemate kolleegide osatähtsust positiivsete eeskujudena ei saa alahinnata. Töötajat ainuüksi selle tõttu, et ta on noor või et ta on vana, tööandja aga eelistada ei tohi (VõrdKS § 2).

## Mis on otsene ja kaudne diskrimineerimine?

**P**õhiseaduse järgi on kõik seaduse ees võrdsed ning see hõlmab kõiki eluvaldkondi ja igapäevast elu. Diskrimineerimine tähendab ilma mõistliku põhjuseta eba võrdset kohtlemist (VõrdKS §-d 3, 6, 9). Otsene diskrimineerimine vanuse tõttu toimub siis, kui ühte isikut koheldakse teistega võrreldes halvemini samalaadses olukorras. Võrdse kohtlemise seaduse mõistes loetakse otseseks diskrimineerimiseks ka ahistamist, mis võib olla isiku väärkuse alandamine ning ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine. Inimese elu on väärtuslik ainuüksi selle tõttu, et ollakse inimene, ja ühegi inimese elu ei ole väärtuslikum kui teise oma. Seega on inimese

väärkuse alandamise sisuks tema pidamine teistest halvemaks. Isegi kui mõne töötaja teod ei pruugi olla veatud, puudub teisel õigus seda inimest mis tahes viisil alavääristada. Ahistada saab nii sõnades kui tegudes, nii kaastöötajate kui ka ülemuse poolt.

## Ahistamisena saab käsitleda näiteks:

- korduvat ebaviisakat käitumist (näiteks kaastöötaja vanamutiks nimetamist);
- töötajast tema enda juuresolekul või juuresolekuta halvustavalt rääkimist (näiteks: „Ega sellest penskarist midagi paremat oodata polnudki”);
- töötaja teadlikku ilmajätmist talle töötegemiseks vajalikust teabest (näiteks saadetakse tööalane info ainult mingisse uude sotsiaalmeedia-platvormi, millega liitumise kohustuslikkusest pole kõiki töötajaid teavitatud);
- töötaja ignoreerimist (näiteks ei kutsuta kõiki töötajaid sportlikele suvepäevadele või korraldatakse need nii, et need pole kõikidele töötajatele ligipääsetavad);
- töötaja hirmutamist vallandamisega (näiteks toonitamist, et pensioniea saabumisel võiks töölt lahkuda);
- töötegemiseks vajalikest vahenditest ilmajätmist eesmärgiga viia töötaja töökohustuste rikkumiseni;
- teadlikult vastuoluliste ülesannete andmist, mille täitmine ei pruugi olla võimalik jne.

Ahistamine on otsene rünnak isiksuse vastu ning mõjub ahistatavale hävitavalt. Peale selle rikub ahistamine tööõhkkonda, kahandab tootlikkust ja soodustab töölt puudumist.

Ahistamise ärahoidmiseks saab tööandja teha üldised käitumisreeglid töökorralduse reeglites. Näiteks on töökorralduse reeglites levinud tingimus, mille järgi töötaja kohustub järgima üldlevinud viisakusreegleid ja moraalinorme.

Diskrimineerimist loetakse kaudseks, kui näiliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab isikud vanuse tõttu teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda. See ei kehti juhul, kui sättel, kriteeriumil või taval on objektiivne õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

Näiliselt neutraalne säte, kriteerium või tava võib olla näiteks tingimus viibida tihti lähetuses, füüsiliste eelduste, tööaja pikkuse jms nõue. Kui neutraalsele kriteeriumile vastab rohkem noori kui vanu, siis võib olla tegemist kaudse diskrimineerimisega vanuse tõttu. Näiteks nõue, et kõrgkooli lõpetamisest ei tohiks olla rohkem aega möödunud kui viis aastat, võib see seada eakama inimese halvemasse olukorda.

## Muud diskrimineerimise juhud

**D**iskrimineerimine on ka korraldus diskrimineerida inimest ükskõik millise võrdse kohtlemise seaduses nimetatud tunnuse alusel ning kui inimest kiusatakse seetõttu, et ta on esitanud kaebuse diskrimineerimise kohta või toetanud kedagi, kes sellise kaebuse esitas.

### Töösuhtes võib olla tegemist diskrimineerimisega, kui:

- vanaduspensioniiikka jõudmisel tehakse töötajale ettepanek töölepingu lõpetamiseks või antakse muul viisil mõista, et ta võiks pensionile jääda;
- edutatakse noorem, kuid ebasobiv inimene, st inimene, kellel vajalikud oskused vms puuduvad;
- paindlikku töögraafikut või koolitust võimaldatakse vaid noorematele töötajatele;
- samadel eeldustel edutatakse noorem kolleeg või makstakse rohkem töötasu;
- vanuse tõttu ei võimaldata ümber- või täiendõpet, et töötaja saaks edukalt töötada;
- halvustatakse põhjendamatult või koheldakse ebaväärikalt ja alandavalt vanuse tõttu;
- töö tasustamisel või töö tegemisel koheldakse töötajat põhjendamatult halvemini üksnes vanuse tõttu.

### Tööle kandideerimisel võib olla tegu diskrimineerimisega, kui:

- tööle kandideerija vastab kõigile tööandja seatud tingimustele, kuid teda ei võeta tööle ning hiljem selgub, et võeti noorem inimene, kes kõigile tingimustele ei vasta, aga tööandja keeldub oma valikut põhjendamatult;
- tööpakkumises otsitakse kuni 35-aastast töötajat, põhjendades seda kollektiivi sobivusega;
- tööandja kasutab töötajate CV-de hindamisel „filtreid”, mis välistavad vanemaealised kandidaadid;
- vanema töötajaga sõlmitakse tähtajaline leping (näiteks pensioniea saabumiseni), samal ajal kui teistel töötajatel on tähtajatu leping;
- tööle värbamisel nimetatakse eakamat inimest „üle kvalifitseerituks” ja jäetakse ta seetõttu kõrvale.

Enne tööle asumist või töölepingu sõlmimist võib tööandja nõuda ainult neid andmeid, mis on seotud sobivusega antud töökohtale. Tööandja ei tohi nõuda andmeid tööle soovija eraelu kohta. Tööle kandideerimisel ei pea oma CV-sse märkima enda vanust ega perekonnaliikmete arvu. Vanuse märkimine on põhjendatud vaid siis, kui kandideeritakse ametikohtale, millel kehtib seaduslik vanusepiirang (TLS § 11).

## Töö ja pereelu ühitamine

**D**iskrimineerimine on ka see, kui kedagi koheldakse halvemini seetõttu, et ta täidab perekondlikke kohustusi. Vanematel on õigus ja kohustus kasvatada oma lapsi ja hoolitseda nende eest ning perekond on kohustatud hoolitsema ka oma abivajavate liikmete eest (PS § 27). Ülalpidamist tuleb anda kaks põlve ettepoole ja kaks põlve tahapoole. Seega peavad näiteks abivajavatele lapselastele ülalpidamist andma täisealised esimese ja teise astme ülenejad (PKS § 96).

Tööandja peab võimaldama ja tõhustama töö ja pereelu ühitamist, arvestades sealjuures töötajate vajadustega (SoVS § 11).

Töö ja pereelu ühitamine tähendab seda, et inimesed saavad käia nii tööl kui täita ka perekondlikke kohustusi. Tavaelus me ei mõtle selle peale kui seadusest tuleneva kohustuse peale, seda enam, et üldjuhul soovivad vanavanemad oma lapselastega tegeleda ja neid aidata. Tuleb meeles hoida, et ka töötav vanavanem soovib oma lapselapsi aidata – ka siis, kui nendel on juba oma lapsed. Ning kui perekonnas on keegi, kelle eest tuleb hoolitseda, tasub leida selline lahendus, et teda hooldav pereliige saab soovi korral töötamist jätkata.

Töötamisega suusad risti mineva hoolduskohustuse puhul tasub kindlasti rääkida kohaliku omavalitsuse sotsiaal- või lastekaitsetöötajaga ja selgeks teha, missugust abi kohalik omavalitsus konkreetsetes olukorras pakkuda saab. Kohaliku omavalitsuse teenuste võimalused on suured – alates kodus käivast hooldajast ja transporditeenusest kuni päevakodu- või hoiuteenusteni.

Eestis on tavaline, et vanavanemad osalevad lastelaste kasvatamisel. Vanavanem ei pea sellepärast töösuhet lõpetama, et tal on vaja lapselapsi hoida. Hea tööandja on avatud ja valmis läbi rääkima, kuidas saab lapselapse hoidmise ühitada töötamisega. See kõik on oluline nii ühe lapse jaoks kui ka väikse rahva ja kultuuri püsimiseks.

Kui näiteks töötaja on saanud vanavanemaks ja lapselapse mõlemad vanemad peavad või soovivad töötada ja vajavad mingil perioodil abi lapsehoidmisel, siis kõigepealt tuleks vanavanemal endal läbi mõelda ja selgusele jõuda, kui suures mahus ta on valmis abistama. Vajadused ja võimalused tuleb läbi rääkida lapse vanematega – kuidas saavad vanemad ise lapse eest hoolitsemiseks oma tööd paindlikumaks seada ja millises

osas on vanaema ja vanaisa abi hädavajalik. Tuleb selgeks teha, missuguseid lastehoiu teenuseid on võimalik saada vanavanema kohalikust omavalitsusest ja kas on mõni teenus, mille kasutamisest on abi just selles osas, et vanavanem saaks tööl käia. Mõelge koos läbi, kas vanemate, vanavanemate ja välise abi kombineerimise abil saab lapse hoiatud nii, et lapse pärast ei pea keegi töösuhet lõpetama.

Ka sel juhul, kui väikelast on vaja hoida enne lasteaeda minekut mitu kuud, pool aastat või terve aasta või kui tegemist on puudega lapsega, ei tohiks mõelda, et lapselapse pärast peab oma töösuhete lõpetama. Uuringutega on kindlaks tehtud, et vanemas eas töötajad, kes lapselapse hoidmiseks töölt lahkuvad, ei saa pärast enam samaväärsele tööle kergesti tagasi – teaduskirjanduses kasutatakse isegi terminit „vanaematrahv”. Kui vähegi võimalik ja kui töö pakub rõõmu, siis on mõistlik töösuhet hoida. Mõttele läbi oma töö sisu ja võimalused, kuidas saab sinu tööd kohandada või ümber korraldada nii, et töö saab tehtud ja laps hoiatud. Valmista ette konkreetsete ettepanekud tööandjale, nii et sinu vajadustega arvestamine ei oleks tööandja jaoks liiga koormav. Seejärel asu tööandjaga läbi rääkima.

### Töö ja pereelu ühitamisel võivad abiks olla näiteks järgmised lahendused.

1. Mõnikord piisab töö ja pereelu ühitamiseks ainult töötegemise kellaegade muutmisest. Kui lapse vanemad töötavad 8–17 ja vanavanem hoiab sel ajal lapselast, siis saab ta töötada muul ajal, kui töö iseloom seda võimaldab. Mõnes töökohas vajatakse töötajat, kes töötab klientidega laupäeviti või õhtuti. Kui töökaaslasteks on koolilaste vanemad, siis nemad tahavad tihti oma lastega koos aega veeta just nädalavahetustel ja õhtuti pärast koolipäeva ning seetõttu soovivad nemad töötada ainult tööpäevadel ja lõpetada varem. Kui tööaja muudatus sobib ka töökaaslastele, võib läbirääkimistega saavutada kõigile sobiva tööaja graafiku.
2. Mõne töö puhul saab kokku leppida summeeritud tööaja, nii et kogu töö saab ära teha aegadel, mil see on lapselapse hoidmise kõrvalt võimalik.
3. Mitmeid töid on võimalik korraldada paindlikult või uutmoodi. Tead ise oma töö kõiki nüansse ja saad seetõttu pakkuda ise välja uuendusi.
4. Paljusid töid saab teha kaugtööna. Sel juhul tee kaugtöö korraldamise kohta tööandjaga kokkulepe.

5. Olenevalt töö sisust on mõnes töökohas võimalik laps töö juurde kaasa võtta. Kui see variant tundub esmapilgul mittestobiv, siis mõtle läbi, kas töökohas saab teha kohandusi, nii et see mõne muudatuse järel on siiski võimalik.
6. Kui töö ja pereelu kohustuste täitmisel tekib regulaarselt ajavahemikke, mil tööandja nõuab töökohas kohalolekut ja see toob kaasa lapselapsest eemaloleku, siis juhul kui see on ettevõtte edukaks tegevuseks vajalik, peab töötaja tööandja juhtimisele alluma. Sel juhul kombineerige lapselapse hoidmise aegu pereliikmetega omavahel. Kui aga näiteks regulaarselt iga nädal mõnel päeval ei saa ka teised pereliikmed last hoida, siis kasutage väljastpoolt abi, näiteks kohaliku omavalitsuse toetatud lapsehoiuteenust, mõne sugulase või naabri abi või eralapsehoidjat.
7. Kui tekib erandlikke ootamatuid hädaolukordi või arsti juures käimisi, nii et on vajalik olla lapselapsega ja samal ajal ei saa tööd teha, siis mõistliku aja eest peab tööandja töötajale keskmist töötasu maksma.
8. Lapselapse haiguse ajal saab arst anda hoolduslehe ka vanavanematele ja see annab õiguse töölt puududa koos olulises osas töötasu säilitamisega.
9. Kui perekondlike kohustuste tõttu on vaja tööst eemal olla iga päev mingil kindlal ajavahemikul, iga nädal mõni päev vms, siis võib lahenduseks olla osalise tööajaga töötamine. Kui perekondlike kohustuste lõppemise aeg on teada, näiteks lapselapse hoidmise vajadus kuni lapse lasteaeda minekuni, siis saab tööandjaga kokku leppida tähtajalise töölepingu muudatuse. Näiteks nii, et töötad kuus kuud osalise tööajaga ja pärast seda jälle täiskoormusega. Paku ise välja, kuidas töö tehtud saab. Näiteks võib mõni kolleeg soovida perioodilist lisatööd ja lisatasu.
10. Kui perekondlike kohustuste kõrvalt ei ole võimalik oma senist tööd täismahus teha ja koduste kohustuste lõppemise aeg ei ole teada, võib kaaluda alaliselt osalise koormusega tööd. Selleks on vaja tööandjaga kokku leppida. Töölepingu muutmisel tuleb jälgida, et osalise tööajaga töölepingu tingimused ei oleks halvemad täistööajaga töötajate töötingimustest.
11. Kui perekondlike kohustuste kõrvalt ei ole võimalik oma senist tööd täismahus teha, võib abi olla sama tööandja juures teisele töökohale asumisest, kus tööd saab paindlikumalt korraldada, kus on väiksem töömaht vms.

- 12.** Kui ajutiselt ei saa perekondlike kohustuste kõrvalt töötada, siis lühikese aja-perioodi võib lahendada puhkuse võtmisega. Tööandjaga kokkuleppel võib sellele lisaks saada ka palgata puhkust.
- 13.** Kui lapsehoidmise kõrvalt ei saa töötada, siis selle asemel et töösuhte lõpetada, võib kasutada seaduses ettenähtud võimalust lapsehoolduspuhkusele kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni. Üldreeglina on lapsehoolduspuhkust õigus saada last kasvataval vanemal, kuid lapsehoolduspuhkust on õigus saada ka lapse tegelikul hooldajal, kelleks võib olla näiteks vanavanem. Lapsehoolduspuhkuse ajaks töökoht säilib. Pärast lapsehoolduspuhkust on töötajal õigus naasta tööle töölepingus kokkulepitud tingimustel. Alates 01.04.2022 muudetakse lapsehoolduspuhkuse nimi vanemapuhkuseks. Vanavanemal pole küll õigust vanemahüvitisele, kuid lapsehoolduspuhkusel viibimise ajal maksab riik tema eest sotsiaalmaksu ja selle kaudu on talle tagatud nii ravikindlustus kui ka sissemaksed pensioniskeemi.
- 14.** Pöördu tööandja poole ka muul perekondlikul põhjusel nagu abikaasa, täiskasvanud lapse või mõne muu pereliikme eest hoolitsemiseks. Näiteks on õigus saada hoolduspuhkust kuni viis tööpäeva kalendriaastas täisealise sügava puudega isiku hooldamiseks (TLS § 65<sup>1</sup>). Haige perekonnaliikme kodus põetamisel saab haigekassast taotleda kuni seitsme järjestikuse päeva eest hooldushüvitist.
- 15.** Kui otsustad siiski töösuhte lõpetada, püüa lapsehoidmise aega kasutada enesetäiendamiseks. Kutsekoolid ja ülikoolid pakuvad väga mitmesugust tuge, ka lapsehoidmisel. Mõistagi on ka vanavanematel võimalus seda õppetöö ajal kasutada. Nii saad värskendada olemasolevaid või omandada uusi oskusi ja teadmisi, mis aitavad sul leida uue töökohta või alustada ettevõtlust.

Töö ja pereelu ühitamise õigus on ka vanavanematel või haiget pereliiget hooldaval teisel pereliikmel. Perekondlike kohustuste tõttu halvemini kohtlemine on diskrimineerimine ka vanaemade ja vanaisade puhul.

Vaata ka Liisa Pakosta ja Indrek Koffi teaberaamatut „Kirjad lapsevanemale”, kus tutvustatakse lapsevanemate õigusi. Raamatu leiad raamatukogust või aadressilt [volinik.ee/kasulikku/trukised/](http://volinik.ee/kasulikku/trukised/)



Foto: Kaupo Kikkas



**„Tegelen koos 100 noorema kolleegiga uute bakterirakkude konstrueerimise ja inimeste toitumisuuringutega, et aidata neil vältida elustiilihaigusi – ülekaalu, allergiaid ja teisi nn tsivilisatsioonihaigusi. Mõtlemata mõtetel ja tegemata katsetel lõppu ei paista.”**

**Raivo Vilu**

teadlane ja ettevõtja, TTÜ emeriitprofessor ja TFTAki teadusdirektor

## Mida ei loeta diskrimineerimiseks?

**Õ**igusi ja vabadusi tohib piirata ainult kooskõlas seadusega ning need piirangud peavad olema demokraatlikus ühiskonnas vajalikud ega tohi moonutada piiravate õiguste ja vabaduste olemust (PS § 11). See tähendab, et põhiõiguste piiramine peab olema põhjendatud ja proportsionaalne piiranguga taotletava eesmärgi suhtes.

Näiteks võib ebavõrdne kohtlemine olla põhjendatud olukorras, kus on vaja kaitsta inimese elu, tervist või mõnda muud olulist väärtust.

Võrdse kohtlemise seaduse järgi ei peeta vanuse tõttu diskrimineerimiseks seadusega sätestatud erinevat kohtlemist, kui sellel on objektiivne ja mõistlik tööhõivepoliitikat, tööturgu, kutseõpet või sotsiaalkindlustusteenuseid hõlmav õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud. Näiteks võib töandja otsida kuulutusega tööle just vanemaealisi IT-töötajaid, kui korduvatel konkurssidel on kandideerinud üksnes nooremad inimesed ja kui samal ajal on vanemaealised selles ettevõttes pikka aega esindamata.

Diskrimineerimiseks ei loeta ka näiteks ühiskondlikus transpordis sooduspileti või tasuta sõitmise võimaldamist ning erinevusi töötasu suuruses, kui selleks on objektiivsed põhjused – suuremat töötasu saaval töötajal on näiteks paremad oskused, suuremad kogemused jms.

## Erisus seoses kutsenõuetega

Võrdse kohtlemise seaduse järgi ei peeta diskrimineerimiseks erinevat kohtlemist, kui vanus on oluline ja määrav kutsenõue, mis tuleneb kutsetegevuse laadist või sellega seotud tingimustest ning nõude eesmärk on õiguspärane ja nõue proportsionaalne (§ 10).

## Erinõuded töösuhtes

Võrdselt tuleb kohelda erineva tööajaga töötajaid ning tähtajatu või tähtajalise lepinguga töötajaid. Ka renditööna tööülesandeid täitvat töötajat tuleb kohelda samamoodi nagu sama töandja tavatöötajat. Seega tuleb teistega võrdselt kohelda ka vanemaealist töötajat, kes soovib töötada osalise tööajaga, olgu siis põhjuseks tervis, hovid või soov lapselapsega rohkem aega veeta.

## Mida teha, kui kahtlustad diskrimineerimist?

**K**ui kahtlustad diskrimineerimist, siis esmalt vaata üle, millist nõu leiad töandja juures kehtivatest töökorralduse reeglitest, võimalusel lähtu nendest juhistest. Tavaliselt soovib inimene diskrimineerimise ehk ebaõiglase põhjendamatut kohtlemise lõppemist. Sageli aitab juba teise poolega sellest teemast rääkimine ja oma õiglase soovi väljendamine. Abi saab ka soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikult, õiguskantslerilt, töövaidluskomisjonist või kohtust.

Võrdse kohtlemise volinik abistab tasuta vastavalt seadusele, mis keelab (VõrdKS § 2) diskrimineerida vanuse tõttu töösuhetes ja hariduses.

Töandjal on kohustus kaitsta töötajat diskrimineerimise eest ning rakendada selleks vajalikke meetmeid. Samuti peab töandja teavitama töötajat sobival viisil võrdse kohtlemisega seotud õigustest ja kohustustest (VõrdKS § 12).

## Diskrimineerimise tõendamine

**K**ui sinu arvates on sind vanuse tõttu diskrimineeritud, on sul õigus nõuda väidetavalt diskrimineerijalt kirjalikku selgitust. Selgitus tuleb esitada 15 tööpäeva jooksul. Kohtu, töövaidluskomisjoni või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole pöördudes pead avalduses võimalikult täpselt sündmust kirjeldama. Hea oleks, kui oleks kellaajaliselt ja kuupäevaliselt üles kirjutatud kõik olukorrad, kui oled kiusamist tajunud. Tõenditeks sobivad ka e-kirjad, sõnumid, arvutiekraani pildid ning kaastöötajate ütlused ja kirjalikud seletused.

Isik, kelle vastu on avaldus esitatud, peab menetluses tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. Kui asi läheb kohtusse, tuvastab juba kohus, kas diskrimineerimine toimus või mitte. Kui selgub, et diskrimineerimine tõepoolest leidis või jätkuvalt leiab aset, nõutakse selle lõpetamist. Samuti on sul õigus nõuda, et diskrimineerija hüvitaks sulle tekitatud kahju.

Enamasti esitatakse mittevaralise kahju nõudeid. Mittevaraline kahju hõlmab eelkõige kannatanu füüsilist ja hingelist valu ning kannatusi. Kahjunõude esitamisel tuleb tõendada, et kahju on tekkinud otseselt diskrimineerimise tõttu. Kahjusumma suuruse otsustamise võib jätta kohtule või töövaidluskomisjonile.



## Töötukassasse tasub pöörduda igas eas

**R**obotid ei ole veel kaugeltki kõiki ameteid üle võtnud ning häid töoinimesi vajatakse väga paljudes kohtades. Tea, et sinu elukogemust ja universaalseid oskusi vajatakse nii mitmeski kollektiivis! Töötukassa pakub karjäärinõustamist kõigile, ka pensioniealistele, kes soovivad läbi mõelda oma senise tööelu head ja vead ning seada sihte tulevikuks. Karjäärinõustaja aitab läbi mõelda, millised on senised kogemused, mida tuleks juurde õppida või kuidas oma unistusi ellu viia. Koos saab arutada, mida tööturul on pakkuda ja kas mõne pakutava ameti vastu võiks sul huvi olla.

Töötukassa annab ka praktilisi oskusi uuele töökohale kandideerimiseks, näiteks kuidas koostada kandideerimisdokumente. Kui viimasest töökoha vahetusest on möödunud palju aega, saab enesekindluse tõstmiseks karjäärinõustajaga läbi mängida tööintervjuu, et olla valmis erinevatele küsimustele vastama.

Kui töötamise jätkamine või uuele töökohale asumine on takistatud seetõttu, et sul on raske pääseda oma tööruumidesse või kasutada ettenähtud töövahendeid, võib taas abi olla töötukassast. Kohandada saab ka kodus asuvat töökohta ja isegi sel juhul, kui oled iseendale tööandja. Töökoha kohandamisest vaata lähemalt alates lk 67.

Töötukassasse pöördumisel tuleb kaasa võtta isikut tõendav dokument. Tööotsijana saab end registreerida ka e-töötukassas. Pensioniealistele mõeldud teenustest saab lugeda lähemalt töötukassa veebilehelt.

## Näide

Tartu halduskohus rahuldab Sotsiaalkindlustusameti vastu esitatud kaebuse, milles koondamise õiguspärasuse vaidlustamisel tugineti muu hulgas diskrimineerimisele vanuse tõttu. Nimelt oli vahetu juht kirjavahetuses koondatud töötajaga märkinud, et koondamisotsuse aluseks oli ka ealine kriteerium. Kohus mõistis koondatud töötajale välja mittevahalise kahju hüvitise summas 8200 eurot, mis oli samas suurusjärgus endise töötaja keskmise aastapalgaga. Kohus leidis, et summa oli mõistlik, kuna varasemalt maksti kaebajaga samasuguse teenistusstaaziga töötajale koondamishüvitist samas suurusjärgus. ●

## Töötukassa toetab uue ameti õppimist

**T**öötukassa toetab töötuid ja töötavaid inimesi kutse- ja kõrghariduse omandamisel ning ka täiendusõppel, millele saab õppima asuda kindlatel erialadel. Toetatakse inimeste ettevalmistamist ametitesse, kuhu järgmise 5–10 aasta jooksul on vaja rohkem töötajaid. See annab ameti õppijale kindluse, et õpitud oskused on tööturul tulevikus nõutud. Millistel õppekavadel õppimist toetatakse, leiad töötukassa koduleheküljelt peatükist „Millistel õppekavadel õppimist toetatakse”.

Eraldi tähelepanu saavad töötukassast terviseprobleemidega inimesed. Tervisehädadega kaasneb sageli töökoha kaotus ning tervislik seisund seab uue töökoha valikule mitmeid piiranguid. Seepärast toetab töötukassa terviseprobleemidega inimesi soodsamatel tingimustel: nad saavad õppida ükskõik missugusel erialal, mis toetab nende töötamise jätkamist. Seda, et tervise tõttu ei ole võimalik oma senise töö tegemist jätkata, saab tõendada näiteks töötervishoiuarsti otsusega.

Kuni pensioniea saabumiseni saab töötukassast koolitustoetust või tasemeõppe toetust nii töötuse kui ka töötamise ajal – täpsem info ikka karjäärinõustajatelt.

**Töötukassa pakub karjäärinõustamist ja abi töölesaamisel ka pensionärile.**

Foto: Kristian Kruuser

## Oma ettevõtte loomine

**K**ui olete terve elu teinud palgatööd, siis võib oma ettevõttega alustamine pensionieas olla nii ammuse unistuse täitmine või ka esialgu hirmutav uus maailm. Oma ettevõtte loomisel pole täiskasvanud inimestele mitte mingit vanusepiirangut! Kõige esimeseks sammuks on kasvõi esialgse äriplaani koostamine. Teie ise teate kõige paremini, mis suunaline või mis valdkonnas tegevus teid ennast paeluks. Kui see samm on kasvõi kobamisi tehtud, tasub mõelda nii nõuandvatele kui rahalistele toetustele. Ettevõtlik inimene on kogu ühiskonna jaoks väga suur väärtus ja seetõttu pakub ka riik siin tasuta nõu. See on täiesti loomulik, et teil on alguses palju küsimusi – nii on see mistahes vanuses inimestel, kes oma ettevõttega alustavad. Tasuta nõustamist ja erinevaid teenuseid ning koolitusi pakuvad Eesti töötukassa, Põllumajanduse registrite ja informatsiooni amet (PRIA) ja ka maakondlike arenduskeskuste (MAK) ettevõtluskonsultandid. Ettevõttega alustamiseks sobivat laenu pakub näiteks KREDEX. Oma ettevõtte võib kasvõi omanimelise klaverikoolina teha näiteks eluaeg klaveriõpetajana töötanu, ridamisi edukaid näiteid on ka sootuks uues valdkonnas alustanutest. Loomulikult saab uuenduslike äriideedega oma ettevõtlusega alustamiseks pöörduda ka erainvestorite poole, olgu selleks pangad või niinimetatud ingelinvestorid. ●

## Lühendid

<b>TLS</b>	töölepingu seadus	<b>PS</b>	põhiseadus
<b>TäKS</b>	täiskasvanute koolituse seadus	<b>PKS</b>	perekonnaseadus
<b>VõrdKS</b>	võrdse kohtlemise seadus	<b>SoVS</b>	soolise võrdõiguslikkuse seadus



„Olen kogu elu ehitusvaldkonnas tegutsenud. 70-aastaselt läksin veel Rakvere Ametikooli õppima CAD programmijoonestamist, et täiustada oma ametialaseid oskusi. Õppimiseks ei ole inimene kunagi liiga vana.”

**Arvo Kübar**  
elupõline ehitusmees