

Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusüuringute keskus RAKE



RAKE

VANEMAEALISED TÖÖTURUL

Metoodikaraport
2012



Uuringu tellis Sotsiaalministeerium ning viis läbi Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE. Analüüs on valminud Euroopa Sotsiaalfondi kaasrahastamisel.

Raporti autorid: Kerly Espenberg

Sille Vahaste

Marek Sammul

Reelika Haljasmäe

Autorid tänavad Ester Rünklat, Turu-Uuringute AS-i, Meeli Miidla-Vanatalu Tööinspeksioonist ja Kristi Villsaart Töötukassast, kes aitasid meid andmete saamisel, õiguskantsleri ning soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku esindajaid, fookusgruppides osalenuid ja kõiki teisi, kelle abil sai uuring teoks.

RAKE on võrgustikutüüpi rakendusuringute keskus. Meie missiooniks on tõsta teadmisel põhineva otsustamise osakaalu Eesti ühiskonnas. Lisaks RAKE meeskonnale kaasame kõrgeima kvaliteedi tagamiseks oma uuringutesse parimaid valdkonnaeksperte nii Tartu Ülikoolist kui vajadusel ka väljastpoolt. RAKE võrgustik hõlmab kõiki TÜ sotsiaalteadlasi ning meditsiini-, loodus-, tehnika- ja humanitaarteaduste valdkonna esindajaid.

Kontaktandmed: Lossi 36-124, 51003, Tartu

<http://www.ec.ut.ee/rakendusuringud>

SISUKORD

1. Sissejuhatus.....	4
2. Dokumendianalüüs	4
3. Vanemaealise elanikkonna küsitluse metoodika	6
4. Tööandjate küsitluse metoodika.....	8
5. Fookusgrupid	9
6. Edulugude kaardistamine	10
Lisa 1. Vanemaealise elanikkonna küsitluse ankeet.....	11
Lisa 2. Tööandjate küsitluse ankeet	22

1. SISSEJUHATUS

Uuringu **eesmärgiks** on välja selgitada, millised on vanemaealise töötajaskonna töötingimused ja ohutegurid, mis on enamlevinud töökeskkonnaalased puudused ja probleemid töökohal, kas töökohti kohandatakse, kas esineb vanusest tingitud ebavõrdset kohtlemist ning milline on vanemaealiste tervislik seisund. Olukorra kaardistamine on oluline tagamaks efektiivsemad ennetus- ja teavitustegevused antud sihtgrupile.

Uuring annab ülevaate:

- ▶ vanemaealiste inimeste enamlevinud töösuhete ja töökeskkonnaalastest probleemidest töökohal;
- ▶ vanemaealiste inimeste tervisest ja töövõimest ning vanemaealiste töövõimet piiravatest teguritest;
- ▶ vanusest tingitud ebavõrdsest kohtlemisest töökohal ning tööturul laiemalt;
- ▶ vanemaealiste tööhõivevõimest ning kas ja kuidas on tagatud vanemaealiste tööhõivevõime säilitamine ja edendamine.

Uuringus on kombineerituna kasutatud erinevaid andmeallikaid ja -analüüsi meetodeid.

Peamisteks **andmeallikateks** olid:

- ▶ varasemad uuringud (vt ptk 2);
- ▶ seadused ja riigi tasandi strateegilised dokumendid (nt arengukavad, vt ptk 2);
- ▶ vanemaealiste seas läbiviidud küsitlus (vt ptk 3);
- ▶ tööandjate seas läbiviidud küsitlus (vt ptk 4 ja 6);
- ▶ fookusgrupid (vt ptk 5).

Küsitlusandmete analüüsimisel kasutati peamiselt statistilisi andmeanalüüsimeetodeid, sünteesides neid kvalitatiivsete andmeanalüüsimeetoditega, kasutades varasemate uuringute ja fookusgruppide arutelude tulemusi. Töötajate küsitluse andmete analüüsil viidi lisaks üldisele analüüsile läbi ka detailanalüüs soo, vanuse ja hariduse lõikes. Uuringuraportis on tulemused välja toodud juhtudel, mil erinevused gruppide vahel on statistiliselt olulised olulisuse nivool 0,05.

2. DOKUMENDIANALÜÜS

Dokumendianalüüsi eesmärgiks oli saada ülevaade eelnevalt tehtud uuringutest Eestis ning uurida, kas ja kuidas takistab või soodustab töö-, sotsiaal-, võrdse kohtlemise- ja tervispoliitika vanemaealiste tööhõives püsimist, nende sisenemist tööhõivesse või väljumist tööhõivest. Samuti uuriti, kas ja kuidas mõjutavad töö-, sotsiaal-, võrdse kohtlemise- ja tervispoliitika vanuselise diskrimineerimise tööturul, kas ja kuidas kajastub vanuseline diskrimineerimine töövaidluskomisjonidele laekunud avaldustes ja vastavates otsustes ja kohtulahendites, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikule ning õiguskantslerile laekunud kaebustes ja arvamustes. Lisaks analüüsiti, kas ja kuidas toimib järelevalve vanuselise diskrimineerimise küsimustes.

Dokumendianalüüsi allikateks olid:

- ▶ varasemad temaatilised uuringud;
- ▶ õigusaktid;
- ▶ materjalid teenuste, toetussüsteemi ja järelvalvesüsteemi kohta;
- ▶ arengukavad;
- ▶ töövaidluskomisjonidele laekunud avaldused ning vastavad otsused ja kohtulahendid;
- ▶ soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikule laekunud kaebused ja arvamused;
- ▶ õiguskantslerile laekunud avaldused ja arvamused.

Dokumendianalüüsi eesmärgiks oli hinnata, kuidas poliitika mõjutab vanemaealiste tööhõivesse sisenemist, tööhõives püsimist ja tööhõivest väljumist ning vanuselist diskrimineerimist tööturul, analüüsides töö-, sotsiaal-, võrdse kohtlemise- ja tervise poliitikat kirjeldavaid dokumente. Selleks võeti vaatluse alla asjakohased õigusaktid ning arengukavad jm strateegilised dokumendid. Reeglistiku analüüsi viis läbi õigusekspert Reelika Haljasmäe, kes andis hinnangu reeglistiku mõjule vanemaealiste tööturukäitumisele ja diskrimineerimise alustele.

Dokumendianalüüsi aluseks olid tellijaga kooskõlastatult järgmised seadused:

- ▶ Võrdse kohtlemise seadus;
- ▶ Töötervishoiu ja tööohutuse seadus;
- ▶ Töölepingu seadus;
- ▶ Tööturuteenuste ja -toetuste seadus;
- ▶ Avaliku teenistuse seadus;
- ▶ Riikliku pensionikindlustuse seadus;
- ▶ Täiskasvanute koolituse seadus.

Lisaks analüüsiti soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikule (aastatel 2009–2012 laekunud avaldused), õiguskantslerile (aastatel 2004–2012 laekunud avaldused), töövaidluskomisjonile (aastatel 2007–2011) laekunud avaldusi ning kohtulahendeid (perioodil 2006–2012).

Samuti kaasati dokumendianalüüsi järgmised arengukavad ja strateegilised dokumendid:

- ▶ Töötervishoiu ja tööohutuse strateegia 2010–2013;
- ▶ Rahvastiku tervise arengukava 2009–2020;
- ▶ Täiskasvanuhariduse arengukava 2009–2013;
- ▶ Sotsiaalministeeriumi valitsemisala arengukava aastateks 2013–2016;
- ▶ Eesti vanuripoliitika alused;
- ▶ Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“;
- ▶ inimressursi arendamise rakenduskava 2007–2013.

Analüüsi ka aktiivset vananemist toetavaid ELi tasandi raamotsuseid ja varasemaid uuringuid.

Dokumendianalüüsi tulemused on valdavalt välja toodud raporti peatükis 11 „Töö-, sotsiaal-, tervise ja võrdse kohtlemise poliitika roll vanemaealiste tööturul osalemise toetamisel“.

3. VANEMAEALISE ELANIKKONNA KÜSITLUSE METOODIKA

Vanemaealise elanikkonna uuringu sihtgrupiks olid inimesed vanuses 50–74 aastat (kokku 383 365 inimest). Küsitlus viidi läbi uuringus osalejate kodudes silmast silma intervjuudena struktureeritud ankeedi alusel. Ankeet on toodud lisas 1. Küsitlus toimus nii tööpäevadel kui nädalavahetustel pärastlõunasel ning õhtusel ajal, tööpäevadel mitte enne kella 15:00-i. Intervjuud viidi läbi nii eesti kui vene keeles. Küsitlustöös osales 65 vastava ettevalmistuse saanud Turu-uuringute AS-i küsitlejat. Küsitlus viidi läbi perioodil 31.05. – 26.06. 2012.

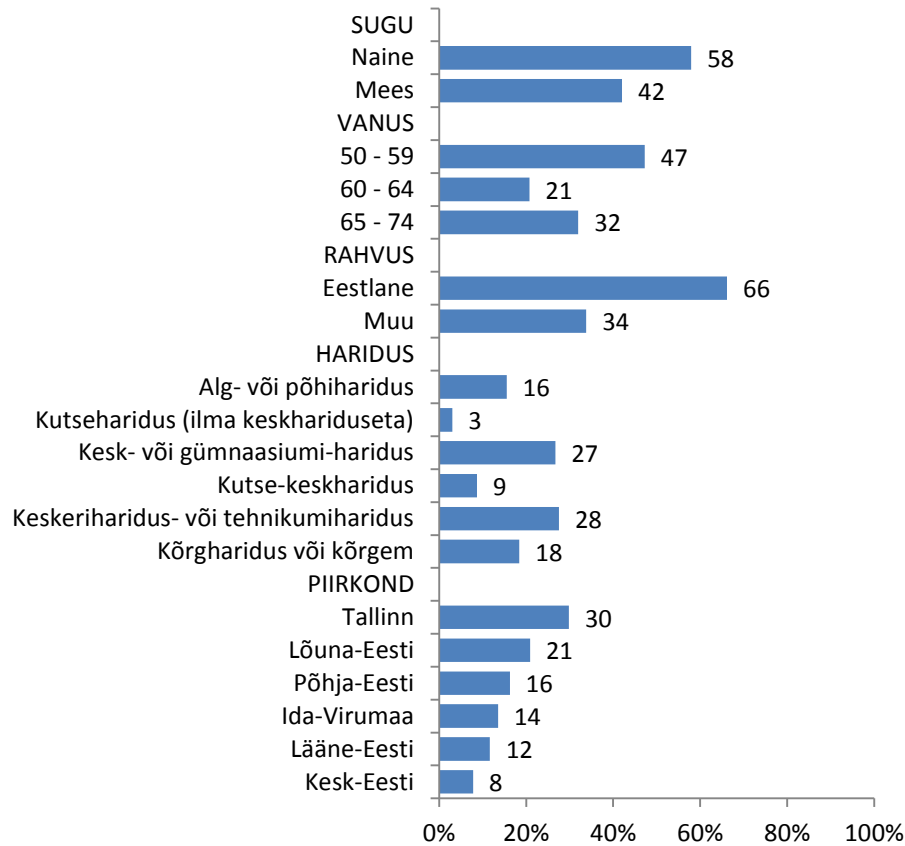
Leibkonnad, kus küsitlus läbi viidi, valiti välja lähteadressi meetodil. Linnades, alevites ja alevikes alustatakse küsitlust etteantud stardiaadressist ning liiguti edasi majanumbrite kasvavas suunas, külastades iga korterit. Külades valis vastaja ise stardiaadressi. Järgmiste vastajate leidmiseks valiti edasiliikumise suund lähima talu/maja järgi ning sellest edasi jätkati marsruuti samas suunas, külastades järjest kõiki talusid/maju, sõltumata sellest, kummal pool teed nad paiknevad.

Valimi suuruseks oli 1001 inimest. Valimi koostamisel kasutati üldkogumi proportsionaalset mudelit piirkondade ja asulatüüpide lõikes ning mitmeastmelist tõenäosuslikku juhuvalikut, mis tagab tulemuste üldistatavuse üldkogumile soo ja vanuse lõikes. Valimi mudeli aluseks kasutati Eesti Statistikaameti rahvastikuandmeid, mille põhjal määratleti erinevates asulatüüpides ja piirkondades 100 valimipunkti, igas punktis oli vastajaid 5–20, valdavalt 10. Respondentide valikul jälgiti igas valimispunktis tavapärasest rahvastiku jaotust (nii vanuselist kui soolist jaotumist).

Ülevaade küsitlustööst - Esialgne valim n=1000:

Läbiviidud intervjuud	1001
Külastatud aadresse	6275
Peres ei ela sihtrühma kuuluvaid inimesi	1868
Kedagi pole kodus	2551
Sihtrühma kuuluv inimene pole kodus	53
Keelduti kontaktist	340
Sihtrühma kuuluv inimene keeldus	462
Korduvvisiite	1480

Küsitluses osalenute jagunemine sotsiaal-demograafiliste tunnuste alusel on esitatud alljärgnevalt (vt joonis 1).



Joonis 1. Vastajate jagunemine soo, vanuse, rahvuse, hariduse ja elukoha piirkonna järgi (%; N=1001)

Uuringu tulemused on laiendatavad kogu sihtrühmale ehk elanikkonnale vanuses 50–74a. Maksimaalne veaprotsent on 3,09 (väiksemate gruppide, nt. naised-mehed, vaatlemisel võib viga olla suurem). Aruandes on eelkõige vaadeldud vastuste jagunemist vastanute tööturustaatuses lõikes. Tulemuste jagunemine vastajate soo, vanuse ja haridustaseme järgi on esitatud vaid siis, kui vastavas lõikes on rühmade vaheline erinevus statistiliselt oluline (olulisuse nivool $p < 0,05$; testitud χ^2 testiga).

4. TÖÖANDJATE KÜSITLUSE METOODIKA

Tööandjate uuringu sihtrühma moodustasid ettevõtted ja riigiasutused üle Eesti – kokku 61 104 organisatsiooni, kus töötas 478 010 töötajat, valimi suuruseks oli 201 tööandjat, seejuures telefoniintervjuu viidi läbi 47% juhtudel organisatsiooni juhiga, 39% personalijuhiga ning 14% juhtudel vastas küsitlusele muu organisatsiooni esindaja. Küsitlus viidi läbi vaid nende tööandjatega, kelle juures töötas inimesi vanuses 50–74a. Valim koostati proportsionaalselt lähtuvalt sellest, kui paljudele töötajatele vastavat tüüpi tööandja tööd annab. Valim mudeli koostamiseks vajalik informatsioon saadi Statistikaameti andmebaasist. Valim telliti Äriregistrist, kust vastavatest majandussektoritest ja suurusegruppidest töötajate arvude järgi teostati juhuvalik.

Küsitluse käigus seati valimile kvoodid vastavalt ettevõtte/asutuse majandussektorile ja töötajate arvule.

Andmekogumismeetodiks oli intervjuu telefoni teel (ankeet on toodud lisa 2), mille viis läbi Turu-uuringute AS ning mille pikkuseks arvestati keskmiselt 15 minutit. Intervjuud viidi läbi nii eesti kui vene keeles. Küsitlustöös osales 6 vastava ettevalmistuse saanud Turu-uuringute AS-i küsitlejat. Küsitlus viidi läbi perioodil 01. – 11.06.2012.

Ülevaade küsitlustööst - Esialgne valim n=200:

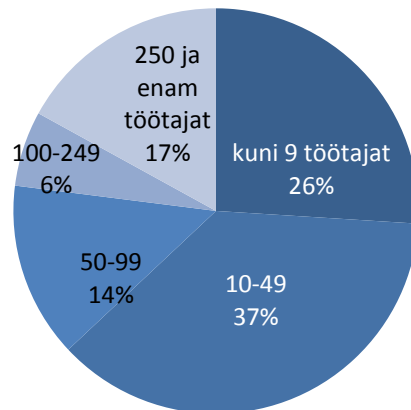
Läbiviidud intervjuud	201
Kasutatud kontaktnumbrid	428
Telefon ei vasta, kinnine toon, fax	141
Keelduti vastamast	155
Katkestatud intervjuud	23
Väljaspool sihtgruppi	55

24% uuringus osalenud tööandjatest esindas avaliku sektori asutusi ning 76% erasektori ettevõtteid. 63% vastanutest tegutses teenindus-, 31% tööstus- ning 6% põllumajandussektoris. 23% uuringus osalenud organisatsioonidest tegutsesid hariduse, tervishoiu, kunsti ja meelelahutuse valdkonnas, 18% töötlevas tööstuses ja kaubanduses. Kõige vähem oli vastanute seas veonduse, laonduse, majutuse ja toitlustuse valdkonnas tegutsevate ettevõtete juhte (vt tabel 1).

Tabel 1. Vastanute jagunemine ettevõtte/asutuse põhitegevusala alusel (% organisatsioonidest, n=201)

Tegevusalad	%
Põllumajandus, metsamajandus, kalapüük; mäetööstus	9
Töötlev tööstus	18
Ehitus; Elektrienergia, Veevarustus ja kanalisatsioon, jäätmekäitlus	10
Kaubandus	18
Veondus, laondus, majutus, toitlustus	5
Info, side, finants- ja kindlustustegevus, kinnisvaraala tegevus	8
Haldus, riigikaitse, sotsiaalkindlustus	9
Haridus, tervishoid, kunst ja meelelahutus	23

Enamik (83%) küsitletud tööandjatest tegutsevad väikese- ja keskmise suurusega ettevõtetes/asutustes, seejuures 63% organisatsioonides, kus on 9–49 töötajat, kõige vähem oli küsitletute hulgas 100–249 töötajaga organisatsioone. Suurte organisatsioonide (250 ja enam töötajat) tööandjaid osales uuringus 17% (vt joonis 2).



Joonis 2. Vastanute jagunemine vastavalt töötajate arvule organisatsioonides (%)

Uuringu tulemused on laiendatavad kogu sihtrühmale ehk tööandjatele, kus töötab vanemaealisi töötajaid. Vanemaealistele inimestele tööd andvate tööandjate arvu ehk üldkogumi suurust teada ei ole, kuna vastav statistika Eestis puudub. Maksimaalne veaprotsent on 3,09 (väiksemate gruppide, nt. organisatsiooni suurus, vaatlemisel võib viga olla suurem).

5. FOKUSGRUPID

Uuringu raames toimus kaks fookusgruppi, kus osalesid tööandjate ja töötajate esindajad ning tööturuvaldkonna eksperdid. Fookusgrupid toimusid 13. novembril 2013 Tallinna kesklinnas. Esimene fookusgrupp keskendus vanemaealiste/töötajate vaatele ning sinna kaasati valdkonnaekspertide kõrval töötajate/vanemaealiste esindajad. Teise fookusgruppi kutsuti arstide ja tööandjate esindajad (suurte ning nendes sektoris tegutsevate ettevõtete esindajad, kus vananev tööjõud on Eestis probleemiks) ning valdkonnaekspertid. Fookusgruppides osalenute nimekiri on toodud tabelis 2.

Tabel 2. Fookusgruppides osalenute nimekiri

Nimi	Organisatsioon
Aimar Altosaar	MTÜ Kuldlüüga Algatus
Andres Ergma	Eesti Pensionäride Ühenduste Liit
Anne-Ly Nilisk	Tallinna Pensionäride Ühendus
Anu Sark	Projekti "Teine võimalus" koolitaja
Harri Taliga	Eesti Ametiühingute Keskliit

Kaja Arbeiter	Eesti Perearstide selts
Kerly Espenberg	Tartu Ülikool
Liina Osila	SA Praxis
Marek Sammul	Tartu Ülikool
Signe Roos	"Teine võimalus" projektijuht
Pirjo Falten	Eesti Post
Aleksandr Tiidemann	Eesti Haridustöötajate Liit
Sille Vahaste	Tartu Ülikool
Sirje Tamberg	Eesti Energia

Fookusgruppides keskenduti kolmele teemale, mis osutusid dokumendianalüüsi ja küsitluste põhjal probleemseteks: 1) vanemaealiste tervis ja töötingimused, 2) vananenud teadmised ja oskused ning elukestev õpe; 3) (ennekõike pikaajaline) töötus. Esmalt tutvustas projektijuht osalejatele uuringu eesmärgi ning olulisemaid tulemusi. Seejärel jaotati fookusgrupis osalejad kahte gruppi.

- ▶ Tervisepoliitika töögrupp (teises fookusgrupis)
 - Tervisliku seisundi parandamine
 - Töötingimuste parandamine
- ▶ Tööpoliitika töögrupp (esimeses fookusgrupis)
 - Aktiivsed tööturumeetmed
 - Ettevõtlikkuse toetamine
- ▶ Elukestva õppe töögrupp (esimeses ja teises fookusgrupis)
 - Teadmiste ja oskuste parandamine

Gruppidel paluti välja töötada meetmed, millega toetada vanemaealiste hõives püsimist. Grupiarutelud toimusid orienteeruvalt 30 minutit, mille järel tutvustati tulemusi ja diskuteeriti koos nende üle. Fookusgruppide tulemusi on kajastatud eeskätt raporti peatükis 12 „Järeldused ja soovitused“.

6. EDULUGUDE KAARDISTAMINE

Selleks, et saada infot, mil määral pööravad Eesti edukad ja tunnustatud ettevõtted ja avaliku sektori asutused tähelepanu töajõu vananemise teemaatikale ning leida häid näiteid, viidi Äripäeva TOP-100 ja vastutustundliku ettevõtluse indeksi alusel koostatud pingereas esimeste (kokku kontakteeruti 33 ettevõtte/asutusega) hulka kuuluvate ettevõtete ning teatud avaliku sektori asutuste seas läbi küsitlus. Ettevõtete ja asutustega kontakteeruti kas telefoni või e-kirja teel ning esmakontakt loodi üldjuhul kas ettevõtte sekretäri või ettevõtte/asutuse personalijuhiga. Esmalt küsiti ettevõttelt/asutuselt nõusolekut uuringus osalemiseks ning pärast nõusoleku saamist uuriti, kas ja milliseid vanemaealiste töötajate hõives püsimist soodustavaid meetmeid ettevõtte/asutus rakendab.

LISA 1. VANEMAEALISE ELANIKKONNA KÜSITLUSE ANKEET

I ÜLDANDMED

1. Palun öelge, missuguses piirkonnas Te elate?

- 1 Põhja Eesti
- 2 Lääne-Eesti
- 3 Lõuna-Eesti
- 4 Ida-Eesti
- 5 Kesk-Eesti

2. Palun öelge praegune vanus?

... aastat

3. Palun öelge sugu?

- 1 Mees
- 2 Naine

4. Milline on Teie kõrgeim omandatud haridus?

- 1 Alg- või põhiharidus
- 2 Kutseharidus (ilma keskhariduseta)
- 3 Kesk- või gümnaasiumiharidus
- 4 Kutsekeskharidus
- 5 Keskeriharidus- või tehnikumiharidus
- 6 Kõrgharidus ja enam

5. Milline on Teie rahvus ?

- 1 Eestlane
- 2 Muu rahvus

6. Milliseid keeli Te oskate ?

	Oskan rääkida ja kirjutada	Oskan igapäevase suhtlemise piires rääkida	Saan igapäevase suhtlemise piires aru
Eesti	1	2	3
Inglise	1	2	3
Saksa	1	2	3
Vene	1	2	3
Muu (palun täpsustada)			

II HINNANG TERVISELE

7. Milliseks hindate oma tervist? Kas see on...

- 1 Väga hea
- 2 Pigem hea
- 3 Pigem halb
- 4 Väga halb

8. Kas Teil on mõni pikaajaline haigus või muu tervisehäire, mis on kestnud või tõenäoliselt kestab 6 kuud või kauem?

- 1 Jah
- 2 Ei

9. Kui Te olete mingi (arvatavalt tööga seotud) tervisehäirega läinud perearsti juurde, siis kas..... [VÕIB OLLA MITU VASTUST]

- 1 perearst on öelnud, et teie tervisehäire võib olla seotud tööga (tööliigutused, -asendid, ülekoormus jne)
- 2 perearst on tundnud huvi teie töötingimuste/töö iseloomu kohta
- 3 perearst on teile andnud soovitusi kuidas tööd tehes ennast hoida
- 4 perearst on soovitanud teil minna töötervishoiuarsti juurde

jah	ei	EOÖ
1	2	9
1	2	9
1	2	9
1	2	9

5 Muu ? Täpsustage.....

III TÖÖTAMINE

10. Kas Te.....?

- 1 olete hetkel palgatööl, tegelete ettevõtlusega või muu tasustatud tööga →0
- 2 hetkel ei tööta aga otsite tööd →12
- 3 hetkel ei tööta ega otsi tööd →12
- 4 pole kunagi töötanud → 57

11. Millal te viimati töötasite ?

- 1 vähem kui 12 kuud tagasi
- 2 12-24 kuud tagasi
- 3 rohkem kui 24 kuud tagasi

12. Mis oli peamine põhjus, et Te töötamise lõpetasite? Kas...

- 1 sissetulek oli piisav, mis võimaldas töötamise lõpetada
- 2 töö kaotamine, Teid vallandati või töökoht / asutus likvideeriti
- 3 soov jääda pensionile
- 4 muud tööga seonduvad põhjused (ebasobiv tööaeg, tööülesanded, töökeskkond, tööandja suhtumine jms)
- 5 enda terviseprobleemid (haigus, vigastus või puue)
- 6 vajadus hoolitseda laste või hooldamist vajavate täiskasvanute eest
- 7 muud põhjused (täpsustage)

13. Millises majandusharus Te töötate/viimati töötasite?

- 1 Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük
- 2 Mäetööstus
- 3 Töötlev tööstus
- 4 Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine
- 5 Veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitlus
- 6 Ehitus
- 7 Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont
- 8 Veondus ja laondus
- 9 Majutus ja toitlustus
- 10 Info ja side
- 11 Finants- ja kindlustustegevus
- 12 Kinnisvaraalane tegevus
- 13 Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus
- 14 Haldus- ja abitegevused
- 15 Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus
- 16 Haridus
- 17 Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne
- 18 Kunst, meelelahutus ja vaba aeg
- 19 Muud teenindavad tegevused
- 20 Kodumajapidamiste kui tööandjate tegevus; kodumajapidamiste oma tarbeks mõeldud eristamata kaupade tootmine ja teenuste osutamine
- 21 Eksterritoriaalsete organisatsioonide ja üksuste tegevus

14. Mis on/oli viimati Teie amet?

Palun öelge ametinimetus

15. Millises majandussektoris Te töötate/viimati töötasite?

- 1 erasektoris (*füüsilisest isikust ettevõtja, täisühing, osaühing, aktsiaselts*)
- 2 avaliku sektori organisatsioonis (*riiklik üksus, kohaliku omavalitsuse üksus, avalik õiguslik asutus*)
- 3 muu, täpsustage

TÖÖSUHTED

16. Millise lepingu alusel Te töötate/viimati töötasite ?

- 1 kirjalik tähtajatu tööleping
- 2 kirjalik tähtajaline tööleping
- 3 teenistusleping, k.a. avalik teenistus
- 4 muu, täpsustage.....

17. Kas Teie töö on/oli täisajaga või osaajaga?

- 1 täisajaga
- 2 osaajaga

18. Milline on/oli Teie töörežiim?

- 1 päevane
- 2 öine
- 3 päevane + öine

19. Kas Teie töö on/oli vahetustega töö?

- 1 Jah
- 2 Ei

20. Kui sageli Te teete/tegite kaugtööd?

- 1 teen ainult kaugtööd
- 2 mõnikord
- 3 mitte kunagi

21. Kas Teie töö tasustamine toimub/toimus tükitöö alusel?

- 1 Jah
- 2 Ei

TÖÖKESKKOND

22. Palun öelge, kasutades järgnevat skaalat, kas Teie töö nõuab/nõudis ...?

	Mitte kunagi	Vähem kui veerand tööajast	Vähemalt veerand tööajast	EOÖ
1 suurte raskuste teisaldamist või kandmist	1	2	3	9
2 väsitavaid töoasendeid	1	2	3	9
3 korduvaid/ühetaolisi liigutusi	1	2	3	9

23. Kuidas hindate järgmisi töötingimuste aspekte oma praegusel/oma viimasel töökohal ... ?

	kõrge	keskmine	madal	EOÖ
1 töö tempot	1	2	3	9
2 füüsilist (kehalist) koormust	1	2	3	9
3 vaimset pinget	1	2	3	9
4 vastutust (nii inimeste kui töökohustuste täitmise ja materiaalsete väärtuste eest)	1	2	3	9

24. Kas Te saate/saite oma töökohal ... ?

	jah	mõnikord	ei	Ei ole minu töökohal oluline
1 reguleerida temperatuuri	1	2	3	4
2 reguleerida valgustust	1	2	3	4
3 reguleerida töötooli	1	2	3	4
4 reguleerida töövahendeid	1	2	3	4
5 valida või muuta tööaega (algusaega; lõpuaega)	1	2	3	4
6 valida või muuta oma töö tempot	1	2	3	4
7 valida või muuta oma tööülesannete järjekorda	1	2	3	4
8 vajadusel abi tööandjalt / kolleegidelt	1	2	3	4

25. Millised neist vahenditest *on/olid* Teie töökohas olemas ning milliseid Te isiklikult kasutate/kasutasite...?

	Kasutan oma töös	On töökohas olemas, aga ise ei kasuta	Ei ole töökohas olemas	EOÖ
1 personaalarvuti	1	2	3	9
2 e-post (e-mail)	1	2	3	9
3 Internet	1	2	3	9

EBAVÖRDNE KOHTLEMINE

Ebavõrdne kohtlemine võib olla nii põhjendatud kui ka põhjendamata. Käesolevas uuringus soovime koguda andmeid põhjendamata ebavõrdse kohtlemise e. diskrimineerimise kohta.

Põhjendamata ebavõrdne kohtlemine esineb juhul, kui töötaja tööalased hüved, ametikoht, tasu jne. pole seotud tema võimekuse või inimkapitaliga, vaid nt. rahvuse, usu, vanuse või veendumustega. **Põhjendatud ebavõrdne kohtlemine** on nt. olukord, kus inimesi koheldakse erinevalt nende hariduse, oskuste, pädevuste vms erinevuste tõttu, ehk siis juhul, kui esitatud nõudmised on sisuliselt põhjendatud.

26. Palun nimetage, milliste asutuste poole on töötajatel Eestis võimalik pöörduda juhul, kui esineb ebavõrdset kohtlemist?

27. Kas Teie töökohal *esineb/esines* vanuse tõttu ebavõrdset kohtlemist?

- 1 Jah
- 2 Ei
- 9 EOÖ

28. Kas Teid on töökohal Teie vanuse tõttu koheldud ebavõrdset?

- 1 Jah
- 2 Ei →33
- 9 EOÖ →33

29. Kelle poolt? Kas Teid on ebavõrdset koheldud....? [VÕIB OLLA MITU VASTUST]

	jah	ei	EOÖ
1 ettevõtte/asutuse juht	1	2	9
2 vahetu ülemus	1	2	9
3 kaastöötaja	1	2	9
4 alluv	1	2	9
5 klient	1	2	9

30. Millises olukorras? Kas Teid on ebavõrdset koheldud....? [VÕIB OLLA MITU VASTUST]

	jah	ei	EOÖ
1 töökohale kandideerimisel (töökuulutus, intervjuud)	1	2	9
2 töötasu/palga maksmisel	1	2	9
3 tunnustamisel	1	2	9
4 ametialasel edutamisel	1	2	9

5	tööülesannete jagamisel	1	2	9
6	tööaja korraldamisel	1	2	9
7	koolitusel osalemises	1	2	9
8	töölasel teavitamisel	1	2	9
9	mitterahaliste soodustuste saamisel	1	2	9
10	suhtumises Teisse	1	2	9
11	töösuhte lõpetamisel	1	2	9

31. Kas esitasite ebavõrdse kohtlemise kohta ka kaebuse?

- 1 Jah
- 2 Ei

32. Kellele kaebuse esitasite?

- 1 Töövaidluskomisjonile
- 2 Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikule
- 3 Õiguskantslerile
- 4 Kohtule
- 5 Muu (täpsustada)

TÖÖVÕIME

33. Kas Teie töö mõjub/mõjus Teie tervisele?

- 1 Väga positiivselt
- 2 Pigem positiivselt
- 3 Pigem negatiivselt
- 4 Väga negatiivselt
- 5 ei mõju/ei mõjunud üldse tervisele

34. Hinnake palun, kui suur on Teie arvates oht, et Teie töö võib põhjustada/võis põhjustada kroonilise haiguse? Oht on/oli

- 1 suur
- 2 keskmine
- 3 väike
- 4 ohtu ei ole/ei olnud

35. Kas Te viimase 12 kuu jooksul (või viimasel töötamise aastal) olete puudunud haiguse tõttu töölt.....?

- 1 mitte kordagi
- 2 vähem kui 15 tööpäeva
- 3 15-30 tööpäeva
- 4 rohkem kui 30 tööpäeva
- 9 EOÖ
- 10 Ma ei töötanud viimase 12 kuu jooksul

36. Kuivõrd Te olete nõus väitega:

- 1 Tunnen, et minu töö on/oli vaimselt liiga raske
- 2 Tunnen, et minu töö on/oli füüsiliselt liiga raske

täiesti nõus	pigem nõus	pigem pole nõus	üldse ei ole nõus	raske öelda
1	2	3	4	9
1	2	3	4	9

37. Kas Teie töö on/oli selline, et olete tööpäeva lõpuks vaimselt kurnatud?

- 1 jah, tihti
- 2 mõnikord
- 3 ei, peaaegu mitte kunagi → 39
- 9 EOÖ → 39

38. Mis on/olid vaimse kurnatuse põhjused? Kas....

- 1 töö laad
- 2 suur töökoormus (kiired tähtajad)
- 3 töö ohtlikkus
- 4 suur vastutus
- 5 suhtlemine klientidega
- 6 inimeste vahelised pinged (ka perekonnas)
- 7 pikad tööpäevad
- 8 ebakindlus, vallandamishirm
- 9 Palgatingimused
- 10 tööalane konkurents
- 11 Muu põhjus (täpsustage)

Jah	Ei	EOÖ
1	2	9
1	2	9
1	2	9
1	2	9
1	2	9
1	2	9
1	2	9
1	2	9
1	2	9
1	2	9

39. Kas Teie töö on/oli selline, et olete tööpäeva lõpuks füüsiliselt kurnatud ?

- 1 jah, tihti
- 2 mõnikord
- 3 ei, peaaegu mitte kunagi → 41
- 9 EOÖ → 41

40. Mis on/olid füüsilise kurnatuse põhjused ? Kas ...

- 1 korduvad randme või käsivarre liigutused
- 2 regulaarne seistes töötamine
- 3 põlvili tööasend
- 4 seljale ebamugav tööasend
- 5 kätele ebamugav tööasend
- 6 jõudu nõudvad käteliigutused
- 7 muu põhjus (täpsustage)

jah	ei	EOÖ
1	2	9
1	2	9
1	2	9
1	2	9
1	2	9
1	2	9

41. Palun hinnake oma töövõimet, arvestades Teie praegusele tööle / või viimasele tööle esitatavaid

- 1 vaimseid nõudeid
- 2 füüsilisi nõudeid

väga hea	pigem hea	pigem halb	väga halb	EOÖ
1	2	4	5	9
1	2	4	5	9

KÕIK 'EI' VÕI ÜKS 'JAH' → 49

48. Milline nimetatud põhjustest *on/oli* Teie jaoks peamine (piirab/piiras töötamist kõige rohkem)?
Variandi number |__|

KOOLITUS

49. Kas Teie poolt tehtav töö ja Teie kvalifikatsioon (erialased oskused) *on/olid* omavahel kooskõlas?

- 1 Jah
- 2 Ei, töö eeldab kõrgemat kvalifikatsiooni
- 3 Ei, töö eeldab madalamat kvalifikatsiooni
- 9 EOÖ

50. Palun hinnake, millised *on/olid* Teie töökohal võimalused saada koolitust oma erialaste oskuste parandamiseks?

- 1 väga head
- 2 pigem head
- 3 pigem halvad
- 4 väga halvad

51. Palun hinnake, millised *on/olid* Teie töökohal võimalused ametialaseks edutamiseks?

- 1 väga head
- 2 pigem head
- 3 pigem halvad
- 4 väga halvad

52. Kas Te olete osalenud mõnel koolitusel, mille eest tasus kas täielikult või osaliselt Teie tööandja?

- 1 Jah
- 2 Ei

53. Kas Te olete saanud osaleda koolitusel, kui olete selleks ise soovi avaldanud?

- 1 Jah
- 2 Ei

54. Kas olete valmis osalema koolitusel, kui tööandja pakub koolitamise võimalust?

- 1 Jah
- 2 Ei

LÕPETUSEKS

55. Millal Te kavatsete töötamise või sobiva töö otsimise lõpetada?

- 1 Kavatsen töötamise lõpetada enne vanaduspensionile jäämist → 57
- 2 Kavatsen töötamise lõpetada kohe kui hakkam vanaduspensionini saama → 57
- 3 Kavatsen töötada samaaegselt vanaduspensionini saamisega veel kuni 2 aastat
- 4 Kavatsen töötada samaaegselt vanaduspensionini saamisega veel 3 kuni 5 aastat
- 5 Kavatsen töötada samaaegselt vanaduspensionini saamisega rohkem kui 5 aastat või ei kavatse kunagi töötamist lõpetada
- 6 Muu? Täpsustage

56. Mis on põhjused, et Te soovite edasi töötada ka pärast pensioniea saabumist?

- 1 Pension ei võimalda ära elada
- 2 Et säilitada elustandardit
- 3 Sotsiaalse staatuse säilitamine
- 4 Eneseteostus
- 5 Et oleks tegevust
- 6 Muu ? Täpsustage.....

57. Kas Te saate tulu registreerimata individuaalsest töölasest tegevusest (nt lapsehoidmine, käsitöösametemüük, metsaandide müük) ?

- 1 Jah
- 2 Ei

58. Kas Te olete otsinud võimalust alustada ise tegutsemist ettevõtjana, luua oma firma?

- 1 Mul on oma firma
- 2 Mul on kindel plaan luua oma firma
- 3 Jah, olen mõelnud
- 4 Ei ole mõelnud
- 9 EOÖ

59. Kui Te otsite/otsiksite tööd, mis Te arvate, kas Teil õnnestuks leida oma ametioskustele ja kogemustele vastav töökoht?

- 1 Jah, kindlasti
- 2 Tõenäoliselt jah
- 3 Tõenäoliselt mitte
- 4 Kindlasti mitte
- 9 EOÖ

60. Palun põhjendage oma arvamust, miks Teil õnnestuks/ei õnnestuks oma ametioskustele ja kogemustele vastav töökoht leida?

61. Kas mõnel järgmistest tingimustest oleksite valmis tööle edasi jääma või võimalusel (uuele) tööle asuma ? [VÕIB OLLA MITU VASTUST]

- 1 Sobiva töökooha olemasolu
- 2 Paindlikum tööaja korraldus
- 3 Turvalisem töökeskkond
- 4 Paremad võimalused oma oskusi ajakohastada, täiendusõpet saada
- 5 Enda parem tervis
- 6 Muu tingimus ? Täpsustage

62. Palun hinnake järgnevate väidete õigsust:

Võrreldes nooremaealistega (st inimestega vanuses kuni 49 aastat)

	1	2	3
on vanemaealiste töötajate tootlikkus	kõrgem	sama	madalam
on vanemaealiste töötajate edutamise tõenäosus	kõrgem	sama	madalam
on vanemaealiste töötajate palgasoov	kõrgem	sama	madalam
võtavad vanemaealised töötajad haiguspuhkust	sagedamini	sama palju	vähem
esineb vanemaealistel töökaaslastega konflikte	rohkem	sama palju	vähem
saavad vanemaealised töötajad füüsilist pingutust nõudva tööga hakkama	paremini	samaväärselt	kehvemini

saavad vanemaealised töötajad vaimset pingutust nõudva tööga hakkama	paremini	samaväärselt	kehvemini
on vanemaealiste töötajate usaldusväärsus	kõrgem	sama	madalam
on vanemaealiste teadmiste/oskuste vastavus kaasaegsetele töömeetoditele	parem	sama	halvem
suhtuvad vanemaealised töötajad uute tööalaste tehnoloogiliste lahenduste kasutuselevõttu	soosivamalt	samasuguselt	tõrksamalt
suhtuvad vanemaealised organisatsiooniliste muudatuste tegemisse	soosivamalt	samasuguselt	tõrksamalt
võtab vanemaealistel töötajatel uute tööoperatsioonide õppimine aega	rohkem	sama palju	vähem
suhtuvad vanemaealised koolitustesse	positiivsemalt	samamoodi	negatiivsemalt
osalevad vanemaealised koolitustel	rohkem	sama palju	vähem

LISA 2. TÖÖANDJATE KÜSITLUSE ANKEET

1. Kas Teie ettevõtte kuulub

- Avalikku sektorisse
- Erasektorisse

2. Ettevõtte põhitegevusala (EMTAKi järgi)

- Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük
- Mäetööstus
- Töötlev tööstus
- Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine
- Veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitlus
- Ehitus
- Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont
- Veondus ja laondus
- Majutus ja toitlustus
- Info ja side
- Finants- ja kindlustustegevus
- Kinnisvaraalane tegevus
- Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus
- Haldus- ja abitegevused
- Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus
- Haridus
- Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne
- Kunst, meelelahutus ja vaba aeg
- Muud teenindavad tegevused
- Kodumajapidamiste kui tööandjate tegevus; kodumajapidamiste oma tarbeks mõeldud eristamata kaupade tootmine ja teenuste osutamine
- Eksterritoriaalsete organisatsioonide ja üksuste tegevus

3. Töötajate arv ettevõttes

- Kuni 9
- 10-49
- 50-99
- 100-249
- 250 ja enam

4. Vanemaealiste (50-74-aastate inimeste) osakaal töötajaskonnas

- Kuni 10%
- 10-24%
- 25-49%
- 50-74%
- 75-89%
- 90% ja enam

5. Millised on Teie arvates peamised eelised vanemaealise töötajaskonna puhul (nimetada vähemalt 3 põhjust)?

6. Millised on peamised puudused vanemaealise töötajaskonna puhul (nimetada vähemalt 3 põhjust)?

7. Kas järgneva 5 aasta jooksul kasvab Teie ettevõttes vanemaealiste töötajate osakaal olulisel määral?

- Jah (küsimus 8)
- Ei (küsimus 9)
- Ei oska öelda (küsimus 9)

8. Milliste valdkondade töötajate seas on Teie ettevõttes töötajate vananemine eelkõige probleemiks?

Valdkond	Jah	Ei
Müük ja turundus		
Klienditeenindus		
Tootmise oskustöölised		
Keskastme juhid		
Madalama astme juhid		
Tippjuhid		
Muu (palun täpsustada)		

9. Kuivõrd oluline on Teie ettevõtte jaoks vananeva personali probleem?

- Pole oluline (küsimus 10)
- On oluline (küsimus 11)

10. Miks ei ole vananeva personali probleem Teie ettevõtte jaoks oluline (valige üks kõige olulisem tegur)?

- Enamik töötajatest ei jõua järgneva 5-10 aasta jooksul vanaduspensioniiikka
- Tehnoloogilised arengud võimaldavad vanemaealistel inimestel oma tööülesandeid sama edukalt täita (nt ei pea raskeid asju tõstma vms)
- On piisavalt potentsiaalseid uusi töötajaid
- Ettevõtte personalipoliitika tagab ettevõttesiseselt pensionile siirduvate töötajate asendamise nooremate töötajatega
- Muu (palun täpsustage)

11. Miks on vananeva personali probleem Teie ettevõtte jaoks oluline (valige üks kõige olulisem tegur)?

- Märkimisväärne osa kogenud töötajatest jõuab järgneva 5-10 aastaga vanaduspensioniiikka
- Kvalifitseeritud töötajaid on vähe
- Ettevõttes puudub personalipoliitika järelkasvu loomiseks, et pensionile siirduvaid töötajaid asendada
- Muu (palun täpsustage)

12. Kas Teie ettevõttes on tegeletud personali vananemisega seotud riskide hindamisega?

	Jah	Ei
On kaardistatud vanemaealiste töötajate probleemid		
On olemas ettevõttesisene edutamissüsteem, mis tagab pensionile siirduvate juhtide asendamise nooremate ettevõtte töötajatega		
Ettevõtte teeb tööjõu analüüsi personali vanuse, staaži jms kohta		
Ettevõtte on teinud tulevikus vajatava tööjõu analüüsi		
Muu (palun täpsustage)		
Ettevõtte ei ole tööjõu vananemisega seotud riske hinnanud		

13. Palun hinnake järgmise väite õigsust: „Teie ettevõttes edutatakse nooremaid töötajaid tõenäolisemalt kui vanemaid töötajaid“?

- Nõustun
- Ei nõustu

14. Kas Teie ettevõttes uute töötajate palkamisel pigem eelistatakse või välditakse vanemaealisi tööle kandideerijaid?

- Pigem eelistatakse (miks?)
- Pigem välditakse (miks?)
- Töötaja palkamisel ei ole vanus oluline
- Sõltub ametikohast (täpsustada, millistel ametikohtadel on vanus oluline ja keda sel juhul eelistatakse palgata, kas noorema- või vanemaealisi)

15. Kas pidite majanduskriisi ajal töötajate arvu vähendama?

- Jah (küsimus 16)
- Ei (küsimus 17)

16. Kas koondasite/vallandasite

- Pigem vanemaealisi (miks)
- Pigem nooremaealisi (miks)
- Mitte kumbki eelpool nimetatutest pole õige (paluda täpsustada)

17. Juhul, kui Teie ettevõtte peaks töötajate arvu majandusliku olukorra tõttu oluliselt kokku tõmbama, kas siis koondaksite

- Pigem vanemaealisi (miks)
- Pigem nooremaealisi (miks)
- Mitte kumbki eelpool nimetatutest pole õige (paluda täpsustada)

18. Milliseid võimalusi pakub Teie ettevõtte oma vanemaealistele töötajatele?

	Pakutakse täna	Plaanitakse tulevikus rakendada	Ei pakuta ega plaanita pakkuma hakata
Soovi korral on võimalik muuta töögraafikut (nt vältida vahetustega tööd jms)			
Soovi korral on võimalik vähendada töökoormust (töötada osaajaga)			
Soovi korral kohandame töötingimusi, et see vastaks paremini vanemaealise töötaja vajadustele			
Soovi korral on võimalik liikuda ametikohale, mis nõuab vähem füüsilist pingutust			
Soovi korral on võimalik liikuda ametikohale, kus on vähem vastutust			
Muu võimalus, mida ettevõtte pakub või plaanib pakkuda (täpsustada)			

19. Palun hinnake järgnevate väidete õigsust:

Võrreldes nooremaealistega (st inimestega vanuses kuni 49 aastat) üldiselt Teie ettevõttes

on vanemaealiste juhtivtöötajate tootlikkus	kõrgem	sama	madalam
on vanemaealiste lihttööliste tootlikkus	kõrgem	sama	madalam

on vanemaealiste töötajate edutamise tõenäosus	kõrgem	sama	madalam
on vanemaealiste töötajate palgasoov	kõrgem	sama	madalam
võtavad vanemaealised töötajad haiguspuhkust	sagedamini	sama palju	vähem
juhtub vanemaealistega tööõnnetusi	rohkem	sama palju	vähem
esineb vanemaealistel kutsehaigusi	rohkem	sama palju	vähem
esineb vanemaealistel töökaaslastega konflikte	rohkem	sama palju	vähem
saavad vanemaealised töötajad füüsilist pingutust nõudva tööga hakkama	paremini	samaväärselt	kehvemini
saavad vanemaealised töötajad vaimset pingutust nõudva tööga hakkama	paremini	samaväärselt	kehvemini
on vanemaealiste töötajate kriitilisus nooremate kolleegide suhtes	kõrgem	sama	madalam
alluvad vanemaealised ülemuse käskudele	rohkem	samamoodi	vähem
on vanemaealiste töötajate usaldusväärsus	kõrgem	sama	madalam
teevad vanemaealised tööalaseid vigu	sagedamini	sama palju	vähem
on vanemaealised töötajad töös	kindlamad	sama kindlad	ebakindlamad
on vanemaealiste teadmiste/oskuste vastavus kaasaegsetele töömeetoditele	parem	sama	halvem
suhtuvad vanemaealised töötajad uute tööalaste tehnoloogiliste lahenduste kasutuselevõttu	soosivamalt	samasuguselt	tõrksamalt
suhtuvad vanemaealised organisatsiooniliste muudatuste tegemisse	soosivamalt	samasuguselt	tõrksamalt
võtab vanemaealistel töötajatel uute tööoperatsioonide õppimine aega	rohkem	sama palju	vähem
on vanemaealiste loominguilisuus töös	kõrgem	sama	madalam
lahkuvad vanemaealised töölt	rohkem	sama palju	vähem
suhtuvad vanemaealised koolitustesse	positiivsemalt	samamoodi	negatiivsemalt
osalevad vanemaealised koolitustel	rohkem	sama palju	vähem
on vanemaealiste koolitamisel mõtet	rohkem	sama palju	vähem
on vanemaealised meelestatud nooremate juhtide alluvuses töötamise osas	positiivsemalt	neutraalselt	negatiivsemalt
suhtuvad vanemaealised töötajad lisakohustuste võtmisse	positiivsemalt	neutraalselt	negatiivsemalt