



Õiguskantsler

Teie 08.04.2025 nr

Meie 05.05.2025 nr 7-4/250806/2503219

Vanemaealiste inimeste diskrimineerimine töö saamisel

Lugupeetud avaldaja

Pöördusite õiguskantsleri poole, sest enda kogemusele tuginedes leiate, et töö kaotanud 50-aastastel ja vanematel inimestel on keeruline uut tööd leida, kuna tööandjad eelistavad nooremaid töötajaid. Leiate, et Eesti Töötukassal võiks olla rohkem vanemaealistele inimestele mõeldud teenuseid, näiteks võiks pakkuda personaalset tööotsingu nõustamist, paindlikke ümberõppeprogramme või spetsiaalseid meetmeid vähenenud töövõimega inimestele. Palusite sellele olukorrale õiguskantsleri hinnangut ning võimalikke soovitusi, kuidas saaks tagada vanemaealiste õiglase kohtlemise ja paremad võimalused tööturul.

Saame Teie murest aru. Abstraktselt hinnates ei ole praegu siiski võimalik järeldada, et Eesti Töötukassa oma teenuseid pakkudes vanemaealisi inimesi diskrimineerib. Samuti ei ole alust arvata, et Eesti Töötukassa peaks kindlasti osutama vanemaealiste tööotsingute toetamiseks uusi teenuseid.

Kui inimesel on tekkinud kahtlus, et teda on tööle kandideerimisel või tööturuteenuse saamisel diskrimineeritud, siis on konkreetsete asjaolude alusel võimalik tuvastada, kas teda diskrimineeriti või mitte.

Kui inimest on tööle kandideerimisel diskrimineerinud füüsiline või eraõiguslik juriidiline isik, saab õiguskantsler poolte nõusolekul neid lepitada (vt [õiguskantsleri seaduse §-d 35⁵–35¹⁵](#); vt ka õiguskantsleri [veebilehte](#)). Olukorrale võib anda õigusliku hinnangu ka soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik (vt voliniku tegevus, [võrdse kohtlemise seadus](#); [vanuse tõttu diskrimineerimine](#) [VIDEO]); soovi korral vt ka [arvamus](#) seoses XX kaebusega, et YY on teda tööle värbamisel vanuse tõttu diskrimineerinud).

Leian, et iga sellise tuvastatud juhtumi lahendamine aitab probleemi teadvustada ja vanuse alusel diskrimineerimist vähendada.

Diskrimineerimise keelamine

1. [Eesti Vabariigi põhiseadus](#) (PS) kohustab riiki abistama töötajaid töö leidmisel (PS § 29 lõige 3). Riigikogul on tööturumeetmete kehtestamisel suur otsustuspädevus. Seejuures peab Riigikogu arvestama, et põhiseaduse kohaselt on kõik inimesed seaduse ees võrdsed ja kedagi ei tohi diskrimineerida (PS § 12). Ehkki põhiseaduse §-s 12 ei ole otseselt mainitud

Õiguskantsleri Kantselei

Kohtu 8, 15193 TALLINN. Tel 693 8404. Faks 693 8401. info@oiguskantsler.ee www.oiguskantsler.ee

diskrimineerimise keelamist vanuse alusel, on Riigikohus leidnud, et see põhiseaduse säte kehtib ka vanuse alusel diskrimineerimise kohta (Riigikohtu otsus nr [3-4-1-12-10](#), p 33).

2. [Võrdse kohtlemise seadus](#) (VõrdKS) näeb otsesõnu ette, et vanuse alusel ei tohi kedagi diskrimineerida tööle võtmisel, töö- või teenuste osutamise lepingu sõlmimisel, ametisse nimetamisel või valimisel (VõrdKS § 2 lõike 2 punktid 1 ja 2). [Töölepingu seadusega](#) (TLS) on kehtestatud, et tööandja peab järgima võrdse kohtlemise põhimõtet (TLS § 3). See põhimõte kohustab tööandjat ka tööle kandideerijaid võrdselt kohtlema.

3. Tuleb siiski tunnistada, et seaduste nõudeid alati ei täideta. Üheks põhjuseks on tööandjate eelarvamused vanemaealiste töötajate suhtes. Probleemist ollakse teadlik, kuid kahjuks võtab tööandjate suhtumise muutumine aega.

4. Praegu viiakse ellu kaht Euroopa Liidu kaasrahastatud projekti: Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoda osaleb projektis „[Hõbestrateegiad](#)“ ([Silver Strategies](#)) ning Tallinna Ülikooli Haapsalu kolledži eestvedamisel viiakse läbi projekti „[Lahendused easõbralikele tööandjatele](#)“ (SAFE). Mõlemad projektid on suunatud tööandjatele vanemaealiste töötajate väärtustamiseks. Lisaks hakkab Sotsiaalministeerium korraldama samuti Euroopa Liidu kaasrahastatud projekti „[Vanemaealisi väärtustavate hoiakute kujundamine ja aktiivsena vananemise toetamine](#)“, mille eesmärk on vanemaealiste diskrimineerimise vähendamine ja neid väärtustavate hoiakute kujundamine. Ministeeriumi selgituste kohaselt on projekt alles algusjärgus, kuid selle tulemusena peaks vähenema nende 50-aastaste ja vanemate inimeste osakaal, kes on vanuse tõttu viimase 12 kuu jooksul tundnud ennast tööl või tööotsingute ajal kasvõi ühel korral diskrimineerituna. Vanemaealiste tööhõives püsimist toetab Haridus- ja Teadusministeeriumi tegevus [täiskasvanuhariduse arendamisel](#).

Eesti Töötukassa tegevus inimeste tööotsingute toetamisel

5. Eesti Töötukassa osutab tööturuteenuseid [tööturumeetmete seaduse](#) (TöMS) alusel. Ka selle seaduse rakendamisel kehtib diskrimineerimise keeld. Tööturuteenuste osutamist reguleerib detailsemalt TöMS-i alusel kehtestatud [tööhõiveprogramm 2024-2029](#), mis näeb muuhulgas ette:

- karjääriinfo vahetamise, sealhulgas käsitletakse CV koostamise ja tööintervjuuga seotud küsimusi (tööhõiveprogrammi § 19; vt ka Eesti Töötukassa veebileht [karjääriinfo vahendamine](#) ja [abiks kandideerijale](#));

- karjäärinõustamise, mida tehakse nii individuaalselt kui ka grupis ja kus antakse nõu ka koolituste kohta (tööhõiveprogrammi § 20; vt ka Eesti Töötukassa veebileht [karjäärinõustamine](#));

- töökeskse nõustamise, kusjuures vajalikud tegevused lepatakse kokku ja neid kajastatakse inimesele koostatavas tegevuskavas (tööhõiveprogrammi § 21, vt ka Eesti Töötukassa veebilehelt: [töökeskne nõustamine](#));

- tööturukoolituse (tööhõiveprogrammi § 23) ja kvalifikatsiooni saamise toetamise (tööhõiveprogrammi § 25), võttes arvesse tööjõuvajadust, riigi arengukavasid, tööjõuvajaduse statistikat ja muud teavet tööjõuvajaduse kohta; kvalifikatsioonidokumendi saamiseks tasutakse nii dokumendi saamise kulu kui ka riigilõiv (vt ka Eesti Töötukassa veebilehelt: [karjäär ja koolitamine](#));

- ettevõtluse alustamise toetuse, mida antakse nii uue asutatava äriühingu kaudu kui ka füüsilisest isikust ettevõtjana alustamisel tööks vajalike esmavahendite soetamiseks ja kulude katmiseks (tööhõiveprogrammi § 29; vt ka Eesti Töötukassa veebilehelt: [ettevõtlusega alustamine](#));

- tööandjale palgatoetuse, mida makstakse ka juhul, kui tööandja võtab tööle töötu, kes on olnud töötuna arvel vähemalt 12 kuud. See on nimetatud meetmetest ainuke meede, kus 16–24-aastaseid noori koheldakse soodsamalt kui teisi töötuid, sest noorte tööandja võib palgatoetust saada juba siis, kui noor on töötuna arvel olnud järjest vähemalt kuus kuud (tööhõiveprogrammi § 41; vt ka Eesti Töötukassa veebilehelt: [palgatoetus](#)).

6. Töövõimeprogramm näeb ette ka seda, et kui inimene on olnud pikka aega töötu, siis tuleb talle pakkuda individuaalseid lahendusi. Sealhulgas kaetakse tööturuteenuse kasutamisega ja tööle asumisega seotud lisakulud, kohandatakse tööruumid ja -vahendid, antakse kasutada tööalane abivahend jne (tööhõiveprogrammi § 34–39).

7. Seega on tööd otsivate inimeste abistamiseks loodud mitmesuguseid tööturuteenuseid. Eesti Töötukassa selgituste kohaselt on vanemaealised kõige sagedamini täiendanud oma oskusi tööturukoolitustel. Kasutatud on ka individuaalset karjäärinõustamist ja psühholoogilist nõustamist. Karjäärinõustamist tehakse ka grupis, et mitu inimest saaksid koos arutada, mis võimalused on neil tööle kandideerida ja sobivat tööd leida – nii saab jagada kogemusi ning üksteiselt õppida.

8. Kui inimene on töötuna arvel ja on otsinud tööd pikka aega, on tal võimalik oma nõustajaga kohtuda sagedamini kui üks kord kuus. Kui tekib aga olukord, et koostöö nõustajaga ei ole andnud soovitud tulemust, siis võib inimene kaaluda nõustaja vahetamist. Nõustaja vahetamise kohta leiab infot Eesti Töötukassa veebilehelt: [töökeskne nõustamine](#).

9. Eesti Töötukassa aitab ka tööandjaid: neid koolitatakse, nõustatakse ja motiveeritakse tööle võtma erineva tööalase konkurentsivõimega inimesi. Vähemalt 12 kuud töötuna arvel olnud vanemaealiste inimeste töölevõtmisel makstakse tööandjale palgatoetust. Eesti Töötukassa kaalub praegu, kas võimaldada tööandjal saada palgatoetust ka siis, kui 55-aastane või vanem inimene on olnud töötuna arvel vähemalt kuus kuud.

10. Eesti Töötukassa selgituse kohaselt on mõnel aastal pööratud vanemaealiste töölerakendamisele erilist tähelepanu: neile on pakutud tööturuteenuseid ja muud tuge. Senini on leitud, et uusi teenuseid ja toetusi ei ole vaja juurde luua. Samas püüab Eesti Töötukassa olemasolevate teenustega muuta vanemaealiste töötajate ja tööotsijate suhtes levinud hoiakuid ja suhtumist.

11. Eesti Töötukassa tegevuse rahulolu-uuringud näitavad, et inimesed on pakutavate teenuste kvaliteediga küllaltki rahul (vt Turu-uuringute AS, „[Töötukassa teenuste kvaliteediuring](#)“, 2024/2025). Vanemaealised tööotsijad on kõrgelt hinnanud ka Eesti Töötukassa nõustajate professionaalsust ja nõustamise sisu. Uuringus osalenud vanemaealised inimesed leidsid, et nõustamine pigem aitas neil toime tulla töötuks olemise ja tööotsingutega seotud halva kogemusega (vt Turu-uuringute AS, „[Tööotsijate rahulolu töötukassa teenustega](#)“, 2024, slaid 9).

12. Kokkuvõttes ei saa öelda, et Eesti Töötukassa poleks huvitatud vanemaealiste tööotsijate aitamisest või et vanemaealistele pakutav abi oleks ilmselgelt ebasobiv.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Ülle Madise

Merle Malvet 693 8426
Merle.Malvet@oiguskantsler.ee