

TARTU ÜLIKOOL  
SOTSIOLOOGIA JA SOTSIAAPOLIITIKA OSAKOND  
SOTSIAALTÖÖ ERIALA

Klarika Kallikorm

**VANGLAST VABANENUTE TÖÖHÕIVE VÕIMALUSED**  
Bakalaureusetöö

Juhendaja: Dagmar Kutsar

Tartu 2003

## SISUKORD

ABSTRACT

SISSEJUHATUS

I	KIRJANDUSE ÜLEVAADE JA PROBLEEMI SEADE	
1.1	Töö mõiste ja olemuse kujunemisest läbi ajaloo .....	5
1.2	Kurjategijate rehabilitatsioon ja selle areng läbi ajaloo .....	6
1.3	Kognitiiv-käitumuslik lähenemine kurjategijate rehabiliteerimisele .....	10
1.4	Efektiivse kurjategijatele suunatud rehabilitatsiooniprogrammi kavandamise ja koostamise põhimõtteid .....	12
1.5	Vanglast vabanenute tööhõive – eeldused ja probleemid .....	15
1.6	Töö tagamine vanglas.....	23
1.7	Tööturupoliitika Eestis.....	27
1.8	Üle-Eestiline tööandjate küsitlus “Firmade personaliprobleemid” .....	31
1.9	PROBLEEMISEADE.....	35
II	METOODIKA	
2.1	Uurimuse teoreetiline lähtekoht.....	36
2.2	Andmekogumismeetod .....	37
2.3	Valim .....	38
2.4	Uurimuse läbiviimise käik.....	39
2.5	Analüüsimeetod .....	40
III	UURIMUSTULEMUSED	
3.1	Informeeritus.....	41
3.2	Kokkupuuted vanglast vabanenutega .....	43
3.3	Personalitöötajate hinnang vanglast vabanenute tööle saamise võimalustele.....	45
3.4	Personalitöötajate eelistused vanglast vabanenute töölevõtmisel ja neid mõjutavad asjaolud.....	46
3.5	Personalitöötajate hinnang vanglast vabanenud tööotsijate demograafiliste näitajate mõjule töölevõtmisel.....	50
3.6	Personalitöötajate ettepanekud .....	52
3.7	Personalitöötajate poolt töölevõtmisel eelistatavama ja ebasoovitava vanglast vabanenu .....	54
IV	ARUTELU.....	55
	KOKKUVÕTE.....	59
	Kasutatud kirjandus	
	Lisad	

## *Sissejuhatus*

Tööl käimine on enamasti inimeste jaoks igapäevane, harjumuslik tegevus. Samas ei ole kõigi ühiskonna liikmete jaoks töö leidmise ja tööl käimise võimalused ühtmoodi kättesaadavad. Eriti puudutab see ühiskonna sotsiaalseid riskigruppe, kelledest ühe grupi moodustavad vanglast vabanenud inimesed. Sõltumata sellest, kui lühike või pikk on vanglas veedetud aeg, jätab see siiski oma märgi inimesele ja seda sageli kogu eluks. Ühiskonna halvustav suhtumine endistesse kurjategijatesse on ka üheks suurimaks takistuseks vanglast vabanenute tööga hõivamisel.

Maailmas ei ole ühiskonda, kus ei eksisteeriks kuritegevust. Erinevate riikide strateegiad võitlemaks kuritegevusega on varieeruvad. Toetudes erinevatele uurimustele, võib öelda, et üheks olulisimaks eeltingimuseks kuritegevuse tekkeks ja kasvuks on tööpuudus.

Üha arvukamates tööstusriikides ja uutes tekkivates ühiskondades viib töökohtade kadu ja kasvav tööpuudus kuritegevuse ja sihitu vägivalla tõusule, andes selgelt märku ees ootavatest raskustest. Hiljutised uurimused on näidanud murettekitavat korrelatsiooni tööpuuduse kasvu ja vägivallaga seotud kuritegude arvu vahel (Rifkin 1995).

2002. aasta 1. jaanuari seisuga oli Eesti vanglates 3268 süüdimõistetut. 2002. aasta jooksul vabanes vanglatest 2135 inimest, kellest ca 1568 vabanes karistusaja lõpuni kandmise järgselt ja 554 inimest vabastati tingimisi ennetähtaegselt ning 26 kinnipeetavat lahkus vanglast muudel põhjustel (Justiitsministeerium 2003).

Georg Dismukes (viidanud Rifkin 1995), kes praegu kannab USA ühes kinnipidamisasutuses kuueteistkümne-aastast vanglakaristust tapmise eest, väljendas paljude vanglaelanike ängistust ja raevu kibedas süüdistuses, mis avaldati 1994. aasta kevadel ajakirjas Newsweek. Dismukes tuletas ülejäänud Ameerikale meelde:

*Meie vangid, oleme Ameerika häbiplakk. Tegelikult kuritegu siin maal on teie rumalus. Miljonid inimesed selles riigis näruvad asjatult, jõudmata elus edasi.... Ühiskond ei vaja neid väljas, niisiis maksab ta selle eest, et panna nad luku taha, silma alt ära, jätmata neile vähimatki võimalust hingeliseks tervenemiseks.... Ma ütlen teile, ennasttäis ja rahulolevad: vaadake ette....meie*

*arv kasvab, meie ülalpidamine läheb kiiresti üha kulukamaks. Suuremate ja paremate vanglate ehitamine ei aita kaasa põhjuste kõrvaldamisele, mis seisavad probleemide ja kogu selle hullumeelsuse taga. See teeb ainult jutu valjemaks ja edaspidised tagajärjed veelgi kohutavamaks, kui need ükskord käes on.*

Vanglast vabanenute tööhõive küsimustele ei ole Eestis senini tähelepanu pööratud. Sellele võib tuua mitmeid oletuslikke põhjuseid: teema ei ole populaarne, vanglast vabanenute hulk tööturul üldist tööpuudust kajastavate statistiliste näitajatega võrreldes ei ole märgatav, tööandjatele ei pakuta atraktiivseid tingimusi vanglast vabanenute tööle rakendamiseks jms.

Käesoleva uurimustöö eesmärgiks on saada vastus küsimustele, millised on vanglast vabanenute tööle saamise võimalused, eeldused, probleemid. Ühtlasi pakkuda välja konkreetseid lahendeid vanglast vabanenute tööga hõivamise võimaluste arendamiseks.

Selleks uuris käesoleva töö autor teoreetilises osas “töö” mõistet ja selle kujunemist läbi ajaloo, kurjategijate rehabilitatsiooniprogrammide arengut läbi ajaloo ning erinevaid võimalusi vanglast vabanenute tööga hõivamisel rahvusvahelises kontekstis.

Töö empiirilises osas annab autor hinnangu Eesti firmade personalitöötajate valmisolekule vanglast vabanenute tööle värbamiseks ning toob ära personalitöötajate ettepanekud selle sotsiaalse riskigrupi tööturule integreerimise võimaluste arendamiseks. Selleks viidi 2003. aasta aprilli kuus interneti teel eesti personalitöötajate hulgas läbi ankeet-küsitlus. Valim moodustus 76. vastanust.

Töös käsitletakse ühe olulise teemana ka tööhõivet vanglas. Vaadatakse kas töötamine vanglas annab eeldusi töö leidmiseks vanglast vabanedes.

Käesolevat tööd läbivad järgmised võtmesõnad:

Töö, üleminekutöö, rehabilitatsioon, resotsialiseerimine, vangla, tööhõiveprogramm, kinnipeetav, vanglast vabanenud isikud; retsidiivsus (e korduvkuritegevus).

## I. KIRJANDUSE ÜLEVAADE JA PROBLEEMISEADE

### 1.1. Töö mõiste ja olemuse kujunemisest läbi ajaloo

Tööl on olnud täita läbi aegade nii indiviidi kui ühiskonna jaoks oluline sotsiaalne roll. Töö mõiste, sellele omistatav tähendus ja olulisus mängivad olulist rolli ühiskonna protsesside mõistmisel. Samuti aitab töö mõiste selgitada ühiskonna üldist sotsiaalset struktuuri ning seda kuidas ja millist tähtsust omistavad inimesed oma tegevusele (Ransome 1996).

Töötamine kui inimtegevus, on filosoofidele ja teadlastele huvi pakkunud juba sajandeid. Töötamist on seostatud nii valu ja vaevaga kui pingutuse ja valmis tootega. Vanade kreeklaste jaoks oli töötamine omane naistele ja orjadele. Tööd peeti piinarikkaks orjuseks, mis alandas vaimu väärtust ning muutis inimese hüvede tarbimiseks ebasobivaks. Samas peeti varakristlikul ajastul aga tööd “õnnistuseks” ja “rõõmuks elus”.

Ambivalentsus töö mõtestamisel kestis sajandeid, olles ühtaegu nii karistus kui õnnistus. Renessansi ajastul ja sellele järgneva protestantliku reformatsiooni ajastul oli inimese eksisteerimise peamiseks aluseks looduse poolt antud oskuste ekspluateerimine ehk siis elu taastootmine (Ransome 1995). Töö oli sama oluline osa elust kui sünnitamine (Arendt 1959, Casey 1995).

Luther leidis, et töö on omane “langenud inimesele” ja et enese tööga elatamine on jumala teenimise üks olulisemaid viise. Tööd peeti “jumala kutseks” ja võimaluseks saada päästetuks ning leiti, et pidev ja raske töö võimaldab inimesel kergendada oma patukoormat ja elada head ja vaga kristlikku elu.

Filosoofia ja poliitika teooriate esilekerkimine tõi endaga kaasa mõtlemise ja tegevuste eristamise, mille tagajärjeks oli tootva ja mittetootva töö eristamine ning oskuslikul ja mitteoskuslikul tööl vahe tegemine. Samuti hakati vahet tegema vaimutööl ja füüsilisel tööl (Arendt 1959, Casey 1995). Neid teooriaid arendasid edasi Adam Smith ja Karl Marx, kes viitasid tööle kui omandi, rikkuse ja väärtuste allikale. Marx leidis, et töö toodab elu ja sellepärast on töötamine tootev protsess ning arvas, et

tootev töö on inimese enesearengu ning eneseteostuse põhialus ja peamine allikas (Ransome 1995).

### Töö mõiste ja olemus tänapäeval

Tänapäeva tüüpiline arusaam on, et töö on industrialisatsiooni produkt, mis on allutatud ratsionaalmajanduslikele reeglitele (Appelbaum 1992, George and George 1968, Gorz 1989, Tilger 1930, Weber 1930, Ransome 1996).

Kaasaegses ühiskonnas määrab inimese sotsiaalse staatuse eelkõige töö tüüp, mida ta teeb. Töö, mis on sotsiaalselt defineeritud ja mille eest palka makstakse on sotsialiseerumise peamiseks faktoriks tänapäeva ühiskonnas (Casey 1995, Ransome 1996).

Tänapäeva tööturu olusid iseloomustab pidev muutumine ja karm konkurents, milles toimetulek nõuab pidevat võitlust ning eeldab töötajalt valmisolekut vahetada vanad oskused uute vastu. Kiiresti muutuv maailm lisab uue lähenemise oskustele. Neid võiks nimetada uue sajandi kvalifikatsioonideks, mida iseloomustavad: kõrge motiveeritus, valmisolek kohaneda, valmisolek võtta vastutust, koostöövalmidus, kvaliteediteadlikkus.

Esmakordselt ühiskonna ajaloolise arengu jooksul omab hariduse ja erialase ettevalmistuse tase nii suurt tähtsust. Suur osa inimesi on endale tööturul konkurentsivõime taganud just tänu sellele, et nad on majandusmuutustega edukalt kohanenud ja aktiivselt osalenud ümber- ja täiendõppes. Samas on paljude inimeste tööalane kvalifikatsioon kiirete muutuste käigus muutunud tarbetuks või lootusetult ajast maha jäänud. On tekkinud olukord, kus suhteliselt kõrge töötute arvu juures on ettevõtjatel raskusi vajaliku kvalifikatsiooni ja isikuomadustega tööjõu leidmisel. Tööjõu kvaliteet on saanud majanduse arengu kaalukeeleks (Rajaleidja 2003).

## 1.2. Kurjategijate rehabilitatsioon ja selle areng läbi ajaloo

Kurjategijate rehabilitatsioon ja selleks välja töötatud programmid ning nende mõjuvuse hindamine on pikka aega olnud teadlastele intrigeerivaks uurimise allikaks. Teadaolevalt on inimühiskonna algusest peale püütud leida viisi kuritegevuse likvideerimiseks. Ometi ei ole maailma ajaloos ühiskonda, kus see oleks päriselt õnnestunud. Sellegi poolest annab tänapäeva teaduslik uurimistöö alust optimismiks.

Ühiskonna hoiakud kurjategijate suhtes on alati olnud ambivalentsed. Kas kurjategijad on kaabakad või olukorra ohvid? On nad lihtsalt halvad või hullud? Selliste küsimuste taga on probleem kurjusest ja vabast tahtest. Kas kurjategijad on ratsionaalsed, täielikult oma tegevuse eest vastutavad isikud või on nad mõjutatud asjaoludest, mille üle puudub neil kontroll?

Sellisest ambivalentsusest tõuseb küsimus, kas karistada või rehabiliteerida ning nende tegevuste vahekord. Kas kurjategijatega peaks pigem tegelema meditsiinisüsteem või kriminaalõigussüsteem? Kas karistus on kättemaks moraalselt taunitava teo eest, mis on kurjategija süü või on see kurjategija ravimine millestki, mis on põhjutanud kuriteo toimepanemise või mõlemat (Crow 2001)?

Endiselt on maailmas kõige levinumaks karistuse viisiks kurjategijate vanglasse isoleerimine. Samas näitavad paljude riikide aastatepikkused kogemused karistuspoliitika vallas ja teaduslikud uuringud, et vaatamata laia publiku ja poliitikute seas suhteliselt levinud veendumusele, puudub seos vangistuse sagedama kasutamise ja kuritegevuse taseme ja struktuuri vahel (Saar 2002).

Kindlasti on väga keeruline, kui mitte võimatu tõestada, et karistus saavutab oma soovitud eesmärgi ja hoiab kurjategijaid uut kuritegu sooritamast. Kuid selle asemel, et küsida kas karistus toimib, tuleks sellele läheneda laiemalt ja küsida, kas üleüldse mõni kurjategijatele mõeldud sekkumine mõjutab korduvkuritegevuse taset.

Üldine küsimus igasuguse sekkumise efektiivsuse kohta on tänapäeval tuntud kui "What works?" (tõlge „Mis toimib?“) debatt (McGuire 1995, Crow 2001). Meetodid, mis „toimivad“ selle eesmärgi saavutamiseks, on suunatud faktoritele, mis mängivad

põhjuslikku või olulist rolli kuritegelikus aktis ning mis seavad kurjategija olukorda, milles on risk korduvkuriteoks tulevikus (McGuire 1995).

Mis puudutab kurjategijaid, siis selles kontekstis on rehabilitatsiooni sageli seostatud meditsiiniga. Näiteks kaldutakse seda seostama passiivsusega: rehabilitatsiooni käsitletakse kui miskit, mida kellegagi *tehakse*, kusjuures tegijaks on enamasti inimene, kellel on pädevust, mõju ja võimu (McGuire 1995). Samas seostatakse kriminoloogias rehabilitatsiooni enamasti arusaamaga kriminaalsuse olemusest ning viisiga, kuidas tegeldakse kurjategijatega ja vastandatakse enamasti karistusele ja kättemaksule. Laiemas tähenduses on rehabilitatsioon igasugune sekkumise vorm, mis püüab muuta seda, kurjategijat, tema mõtlemist, tundeid ja käitumist (Crow 2001).

Rehabilitatsiooni paradigma aluseks võib lugeda sotsioloogiat, näiteks Spenceri teooriat sotsiaalsest darvinismist ja Durkheimi funktsionalistlikku lähenemist. Osad kuritegevust seletavad teooriad keskenduvad ühiskonna olemusele, teised bioloogilistele või psühholoogilistele põhjustele. Teooriad selle kohta, mis põhjustavad kuritegevust on aluseks hüpoteesidele, mida kuritegevuse vähendamiseks ette tuleks võtta (McGuire 1995).

### Kurjategijate rehabilitatsiooni areng

Rehabilitatsiooni meetodite areng on enamasti seotud püüdega muuta kurjategijat. Kui klassikalise kriminoloogia esindajad (Beccaria ja Bentham) rõhutasid tegelemist kuriteoga, siis positivistid keskendusid pigem kurjategijale. Klassikalise koolkonna esindajad rõhutasid mõtlemisvõimet, mõistuspärasust, õiglust ja karistuse ühetaolisust. Positivistid nägid kurjategijaid täiesti eriliste inimestena, kes ei saa midagi parata sinna, et sellised nad on. Positivism – käsitleb kuritegevust kui ühiskonna tavalist fenomeni (McGuire 1995).

1890ndatest Teise Maailmasõjani domineeris kriminoloogias kliinilise psühholoogia lähenemine, mis keskendus indiviidile, tuues kaasa karistus-hoolekande poliitika. See lähenemine edenes jõudsalt möödunud sajandi 1920ndatel, 1930ndatel, saavutades oma kõrgpunkti Teise Maailmasõja järgsel perioodil.

1960ndate lõpus, 1970ndatel sattus rehabilitatsiooni mudel kolmel tasandil rünnaku alla: teoreetilisel, eetilisel ja empiirilisel. Sellest sai alguse kriitika haiguse analoogia



kohta. Kriminoloogid kritiseerisid, et see teooria keskendub liialt indiviidi muutmisele, jättes tähelepanuta vajaduse muuta ühiskonda.

1970-ndatel oli valdavaks kriitika rehabilitatsiooni ideoloogia kohta, mis leiti olevat ebaõiglane ja indiviidi õigusi tähelepanuta jättev. Eriti rõhutasid nad määramatut karistusaega, mille tulemusel inimesed jäid vabadusest ilma pikemaks ajaks, kui nende teo eest oleks olnud õiglane. Levinud oli loogika, et kohtlemise pikkus tuleb otsustada lähtuvalt individuaalsetest vajadustest ja vastavusest ning ei saa seda ette määrata. Kui karistuse määramine oli avalik ning käis vastavalt seadusega ettenähtud protsessile, siis kohtlemise lõppemise üle otsustamine ei toimunud avaliku järelevalve all ja seetõttu koostööd mittetegev kinnipeetav oli käsitletav kui ravile mittealluv. Eriti oli see probleemiks USA-s kus määratlemata karistusaeg oli kõige rohkem levinud (McGuire 1995, Crow 2001).

#### “Nothing Works” (eesti k”Miski ei toimi”)

1960ndatel võttis rühm teadlasi ette uurimusliku ülevaate (New York State Governor`s Committee of Crimninal Offences), et aidata planeerida rehabilitatsiooni programme. Ülevaade koosnes 231 uurimusest, mis olid läbi viidud 1945 – 1967. Järeldused olid oodatust ebameeldivamad, mistõttu nende avalikustamine esialgu keelati. Lõpuks avaldas üks uurijatest, Martinson (1974), artikli “Nothing Works”, mis osutus veelahkmeks kohtlemise (*ingl k treatment*) lähenemisele. Üldine järeldus, et „Miski ei toimi (*ingl k Nothing Works*)“ sai kohtlemise ja rehabilitatsiooni sünonüümiks tervele põlvkonnale. Ta jõudis järeldusele, et kuigi kogukonnas läbiviidavad programmid ei toiminud kuritegevuse vähendamise seisukohalt, siis vähemalt enamus neist ei teinud asja hullemaks ning olid vanglakuludest väiksemad (Crow 2001).

Martinsoni artiklit on aastate jooksul erinevatel alustel kritiseeritud. Nii näiteks leiti, et ajal, mil ta oma uurimuse avaldas, olid uurimise aluseks olnud andmed juba liialt vananenud, olid 1970ndate keskpaigaks juba asjakohatud. Ka on ette heidetud, et Martinson lihtsalt üldistas andmeid ning ei eristanud lootust andvaid programme, mis olnuks väärt edasist käsitlemist. Sellest tulenevalt jõuti tõdemuseni, et mõningad sekkumised võivad toimida mõnede kurjategijate puhul ning et Martinsoni jt uurimus ei suutnud vahet teha erinevate sekkumiste efektiivsusel (Palmer 1975, Crow 2001).

1980ndate keskpaigast alates on analüüsitud paljusid uurimusi, kasutades sellist statistilist vahendit nagu „meta-analüüs“. Pannes kõik meta-analüüsid kokku, siis võib öelda, et programmide efekt keskmiselt on retsidiivsuse määra vähenemine 10-12%. Liikumine “What Works”, mille esindajateks olid Paul Gendreau ja Robert Ross (1979), kritiseeris Martinsoni metodoloogiat, leides, et see oli halb ja et programmid ise olid valesti koostatud, st ei saanudki oodatud tulemust anda (Crow 2001).

### **1.3. Kognitiiv-käitumuslik lähenemine kurjategijate rehabiliteerimise programmidele**

Kuna paljudes uurimustes, mis on pühendunud erinevate programmide efektiivsuse hindamisele, on jõutud arusaamale, et kognitiiv-käitumuslike meetodite rakendamine on tulemuslik, vaatleb käesoleva töö autor seda suunda oma töös lähemalt.

See, kuidas kuritegevusele reageeritakse, sõltub teoriast kuritegevuse põhjuste kohta. Üks peamisi teooriaid kuritegevuse põhjuste kohta on psühholoogiast esile kerkinud, mille kohaselt kriminaalne käitumine, nagu iga teinegi käitumine on õpitud tegevus. Õppimisteooria põhimudelist on arenenud mitmeid harusid.

Sotsiaalse õppimise teooria püüab aru saada, kuidas toimub õppimisprotsess kognitiivsel tasandil, vaadates, mida teised inimesed teevad ja millised on tagajärjed (Bandura 1997).

Sotsiaalse õppimise teooria üks elemente on väide, et kurjategijal on puudulikud kognitiivsed oskused ja loogiline mõtlemine ning neil on oluliselt puudulikud sotsiaalsed oskused kui mitte hälbivatel. Kognitiiv-käitumusliku teooria kohaselt on paljudel kurjategijatel puudulikud probleemilahendusoskused ning et kuriteo sooritamine on sageli kompulsiiivne ja järelemõtlematu (Crow 2001).

Samuti on leitud, et kognitiiv- käitumuslikud programmid on edukad, kuna võimaldavad osalejatel ise oma käitumist kontrollida. Seetõttu on paljud püüdnud määratleda, mis toimib kurjategijate puhul, keskendunud programmidele, mis on suunatud kurjategija kognitiivsete oskuste parandamisele, põhinedes sotsiaalse õppimise teorial (McGuire 1995).

Kognitiiv-käitumuslik lähenemine aitab kurjategijatel omandada paremaid mõtlemisoskusi ja seeläbi muuta oma käitumist. Nelson ja Trone (2000) on oma artiklis “Why Planning on Release Matters” rõhutanud kognitiiv-käitumuslike programmide osatähtsust vahetult enne kinnipeetava vanglast vabastamist, sest just siis on hea võimalus praktiseerida seda, mis värskest õpitud.

Eksisteerib kahte tüüpi kognitiivseid programme: kognitiivsete oskuste ja kognitiivse restruktureerimise programmid.

Kognitiivsete oskuste treening põhineb eeldusel, et kurjategijad ei ole varem kunagi õppinud ühiskonnas toimetulekuks ja vastutustundlikuks käitumiseks vajalikke “mõtlemise oskusi”. Selle oskuse puudust saab kõrvaldada järjepideva süstemaatilise oskuste (probleemi lahendamine, läbirääkimised, enesekehtestamine, viha kontrollimine ja sotsiaalsed oskused) treenimisega.

Kognitiivne restruktureerimine põhineb aga eeldusel, et kurjategijal on omandatud destruktiivne hoiak ja mõtlemisharjumused, mis omakorda viivad nad kuritegelikule teele. Kognitiivne restruktureerimine koosneb teatava hoiaku ja mõtteviiside identifitseerimises ning seejärel nende asendamisest süstemaatilise treenimise teel.

Kognitiivsete oskuste treening ja kognitiivne destruktureerimine on üksteist täiendavad ja neid on võimalik kombineerida ühe programmi raames. Programmi läbiviimine ühiskonnas, annab sellele teatava eelise kvaliteedi ja parema toimimise näol. Muutusi ei suruta peale, kurjategijatele õpetatakse, kuidas ise mõelda ja ise teha omi otsuseid.

Kognitiivsed korrektsiooni programmid kurjategijatele lähtuvad eeldusest, et kurjategijad on täielikult vastutavad oma käitumise eest. Kurjategijate puhul on peamisteks muutmist vajavateks faktoriteks ebaausus ja vastutustundetudus (Gornik 2001).

#### **1.4. Efektiivse kurjategijatele suunatud rehabilitatsiooniprogrammi kavandamise ja koostamise põhimõtteid.**

Paljud programmid kasutavad erinevaid sekkumistehnikaid ja on seega multimodaalsed. Selline tehnikate kombineerimine võib tekitada segadust eesmärgi püstitamisel, programmi läbiviimisel või tulemuste hindamisel (McGuire 1995). Samas on Gendreau ja Ross (1979) oma uurimuses jõudnud järeldusele, et tehnikate kombineerimine annab paremaid tulemusi kui üksiku tehnika kasutamine (Crow 2001). Sama väidab oma artiklis ka Donald S. Campbell (1995).

Viimaste aastate jooksul on tehtud mitmeid ulatuslikke ülevaateid kurjategijate kohtlemist (*ingl k treatment*) puudutavast kirjandusest. Kui kohtlemine iseenesest on andnud tagasihoidlikke tulemusi retsidiivsuse vähendamisel, siis programmid, mille koostamisel on lähtunud eduka programmi koostamise põhimõtetest, omavad palju ulatuslikumaid saavutusi.

Näiteks analüüsisid Donald Andrews ja tema kolleegid Carletoni Ülikoolist 154 programmi tulemusi ja jagasid need nelja gruppi: traditsionaalsed karistused, vale kohtlemine, asjakohane kohtlemine ja spetsifitseerimata kohtlemine. Neljast grupist kõige paremaid tulemusi omasid asjakohase kohtlemisega programmid ehk siis need programmid, mille koostamisel oli lähtunud efektiivse programmi koostamise põhimõtetest.

Samuti näitasid edasised uuringud, et kuritegelikku käitumist aitavad muuta kõige paremini käitumuslikud ja sotsiaalse õppimise meetodid, olles seega parimaks vastuseks küsimusele: “Mis toimib” (*ingl k “What Works”*). “What Works” on termin, mida kasutatakse rahvusvaheliselt iseloomustamiseks efektiivseid kuritegelikule käitumisele suunatud programme.

Mark Gornik (2000) on oma artiklis “Moving from Correctional Program to Correctional Strategy: Using Proven Practices to Change Criminal Behavior” välja toonud Gendreau ja Andrews (1990) poolt mitmete ulatuslike uurimuste käigus läbivatena esile kerkinud kuritegelikule käitumisele ja retsidiivsusele omased jooned, mille muutmisele tuleks rehabilitatsiooniprogrammid suunata:

1. Antisotsiaalsed hoiakud, väärtused ja veendumused (kriminaalne mõtlemine);
2. Teatud temperament ja käitumise karakteristikud;
3. Puudulikud probleemi lahendamise oskused;
4. Kriminaalne minevik;
5. Negatiivsed pere faktorid (väärkohtlemine, halb kodune distsipliin, kuritegelik käitumine peres, alko-, narkoprobleemid peres);
6. Madal hariduse ja kutse tase;
7. Alkoholi ja narkootikumide tarvitamine.

Samas artiklis, tuginedes eelpool nimetatud uurimusele, toob Gornik (2000) Gendreau ja Andrews (1990) uurimustele toetudes välja ka efektiivsele rehabilitatsiooniprogrammile omased karakteristikud, millest peaks lähtuma efektiivse programmi kavandamisel ja koostamisel. Neid põhimõtteid oma teostes esile toonud ka Ian Crow (2001), James McGuire (1995) jt. Samas ütleb Crow (2001), et need põhimõtted ei ole kindlasti ainsaks ammendavaks vastuseks küsimusele, kuidas koostada efektiivset programmi, küll aga pakuvad nad selleks ühe võimaluse:

1. Edukat programmi toetab ühiskonna ja poliitikute partnerlus;
2. Eelduseks on kvalifitseeritud juhtide ja töötajate osalemine ning programmi eesmärkide adekvaatne mõistmine;
3. Programm peab olema kavandatud ja ellu viidud tuginedes tõestatud teoreetilistele mudelitele, alustades hindamisest ja jätkuma ka järelhoolduses;
4. Programm peab sisaldama standardiseeritud ja objektiivset riski ja vajaduste (*nii kriminaalsed kui mittekriminaalsed vajadused*- Crow 2001) hindamist – et teha kurjategijale personaalne kava programmis osalemiseks;
5. Peab suunatud olema kuritegevust toetavate faktorite mõju vähendamisele ja kasutama juba ennast tõestanud meetodeid kurjategijate ühiskonda naasmiseks ettevalmistamisel;
6. Programm peab olema kooskõlas kurjategija oskuste ja õppimisstiiliga (*samuti sobima töötaja tööstiiliga* – Crow 2001);
7. Efektiivsed on need programmid, mille püstitatud eesmärgid on tugevalt seotud kasutatavate meetoditega;
8. Programmi tuleb hinnata et olla kindel kvaliteedis;

9. Paremini toimivad need programmid, mis: a) on mitmekülgsed probleemidele lähenemisel b) sisu ja meetodid on suunatud erinevate sotsiaalsete oskuste (probleemi lahendamine, sotsiaalne interaktsioon jm toimetuleku oskused) arendamisele c) kasutatakse meetodeid, mis on omased kognitiivkäitumuslikule teooriale;
10. Programmid, mis toimivad ühiskonnas on seniste uurimuste kohaselt tulemuslikumad kui institutsionaalsed

Donald S. Campbell (1995), on oma töös lisaks eelnevas lõigus toodud asjaoludele tõstnud esile veel mõned olulised efektiivse programmi karakteristikud:

1. Programm peab olema pikaajaline, kestma mitmeid kuid. “Quick Fix” (*eesti k* “*kiiresti korda*”) programmid kurjategijate puhul ei toimi.
2. Programmi tulemuste mõõtmisel tuleb kasutada õigeid tulemuste mõõtmise atribuute. Vastasel korral tituleeritakse programm läbikukkunuks.
3. Selleks, et programm töötaks, peavad läbiviijad uskuma selle efektiivsusesse. Edukas programm võib läbi kukkuda ka tänu läbiviijate küünilisusele selle efektiivsuse suhtes.

*Kurjategijate rehabilitatsioonile suunatud programmide rakendamisega kaasnevad probleemid*

DJ Williams ja William B. Streat (2000), Alberta Ülikoolist, on oma artiklis välja toonud peamised faktorid, mis võivad ohustada kurjategijate rehabilitatsiooni protsessi.

Esimese raskuseks on kurjategijate vähene motiveeritus enese muutmiseks. Neis toimub sisemine võitlus, et vabaneda “mõtlemisvigadest”, mis on aja jooksul juurdunud. Vahel ütlevad kurjategijad “õigeid asju”, mis tegelikkuses nende käitumises ei kajastu. Selleks, et rehabilitatsioon oleks “toimiv”, peab suutma kurjategijaid kaasata sisulisse töösse ja ainult seansil “kohal käimisest” ei ole kasu.

Teiseks tõsiseks väljakutseks on asjaolu, et kurjategijatega töötavad professionaalid puutuvad päevast päeva kokku erinevate inimestega, kes on seadusi rikkunud. Mõned neist on teinud kohutavaid asju. Selleks et, selliste teadmistega toime tulla, ja siiski edukalt programmi läbi viia, peab kurjategijatega töötaja oskama kontrollida oma emotsioone, siis ei takista need teadmised kurjategija ja professionaali koostööd. Kui nende raskustega toime ei tulla, siis toetab see veelgi enam vanglates levinud mentaliteeti “nemad ja meie” (*autor - vangid ja vanglatöötajad*).

### **1.5. Vanglast vabanenute tööhõive – eeldused ja probleemid**

Lahkumine vangla tugeva kontrolliga rutiinist piiramatute valikuvõimalustega tavaellu, toob vanglast vabanejale kaasa uudse ja segase olukorra. Tuttavast ja turvalisest vanglateskeskkonnast lahkumine võib peagi vabanejat tugevasti hirmutada. Kardetakse, et ei suudeta luua endale vanglale sarnast igapäevarutiini ega ka muid igapäevaeluks vajalikke hakkamasaamise võimalusi. Eriti on sellised hirmud ja ootused omased pikaajalist karistust kandvate kinnipeetavate puhul, kelle puhul ka ennetähtaegne vanglast vabastamine kõne alla ei tule (M Kungas 2000).

Paljudel vanglast vabanenutel on väga raske leida püsivat, toetuseta, hästi tasustatud tööd peale vanglast vabanemist, kuna neil on puudulikud töö otsimise oskused, puudub vajalik eelnev töökogemus ja tööoskused - veelgi enam paljud tööandjad keelduvad palkamast kuritegeliku minevikuga inimesi (Finn 1998).

Vanglast vabanenute töö leidmist raskendab ka asjaolu, et nende tööhõivega seotud probleemid erinevad tavalise täiskasvanud tööotsija omadest.

Enamus tööandjaid on ettevaatlikud vanglast vabanenute tööle võtmisel nende stigma pärast, mille on vangla jätnud. Tööandjate silmis, tähendab tööle soovija kriminaalne minevik riski varguseks, teiste inimeste füüsiliseks ohtuseadmiseks, narkootikumide tarvitamiseks ja muudeks ebasoovitavateks tegudeks töökohal.

Lisaks eelnevale räägib vanglast vabanenu kahjuks ka asjaolu, et neil on juhuslikud eelnevad töökogemused, eriti nende puhul, kes on olnud vanglas pikki aastaid ja seeläbi jäänud tööturult eemale liiga pikaks ajaks. Need tööandjad, kes siiski võtavad

tööle vanglast vabanenu, leiavad, et nad vajavad pidevat erilist järelvalvet, mis tähendab firma jaoks lisakulutusi (Dion, Derr, Anderson, Pavetti 1999).

Briti valitsuse tellimusel, Sotsiaalse Tõrjutuse Üksuse (*“Social Exclusion Unit, edaspidi SEU”*) poolt Inglismaal 2001. aastal läbi viidud uurimusele kohaselt, on töö olemasolul vanglast vabanenu jaoks märkimisväärne tähtsus (SEU 2002).

Kaheksakümnendate lõpus ja üheksakümnendate alguses hakkasid uurijad rohkem tähelepanu pöörama tööhõive ja korduvkuritegevuse vahelistele seostele (Buck 2000). Põhinedes kriminoloogilistel ja sotsioloogilistel uurimustel, on SEU (2002) eksperdid esile tõstnud üheksa faktorit, mis mõjutavad enim korduvkuritegevust: 1) haridus, 2) töö, 3) uimastite ja alkoholi tarbimine, 4) kehv vaimne ja füüsiline tervis, 5) hoiakud ja enesekontroll, 6) institutsionaliseerimine ja eluoskused, 7) eluaseme olemasolu, 8) rahalised toetused ja võlad, 9) perevõrgustik.

Maria L. Buck on oma töös vanglast vabanenute tööhõivega seotud programmidest (*“Getting Back To Work”* 2000), viidanud neljale peamisele põhjusele, miks peaks vanglast vabanenute tööhõive küsimustele suuremat tähelepanu pöörama ehk vanglast vabanenute tööga hõivamine aitaks kaasa:

1. Majanduse arengule;
2. Vähendaks vangistatute arvu;
3. Vähendaks vangistusele tehtavaid kulutusi;

Eelpool nimetatud töös annab Buck (2000) ülevaate viiest mittetulundusühingust (Better People, Oregoni osariigis; Center for Employment Opportunities, New York City; Safer Foundation, Chicago; South Forty Corporation, New York City; Cares, Virginia osariik), mis viivad ellu vanglast vabanenutele suunatud tööhõivealaseid programme. Selles töös toob ta välja neid programme ühendavad faktorid:

1. kombineerivad mitmeid erinevaid meetodeid töös vanglast vabanenutega,
2. programmides on sarnased põhistrateegiad: tööks ettevalmistamise kursused, tööoskuste ja valmisoleku hindamine, üleminekutöö, tööle rakendamine ja sellele järgnevad tegevused jm,



3. lähtuvad oma töös vanglast vabanenute vahetust ja kiirest vajadusest leida töö ja saada palka.

Samas saab neid programme eristada vastavalt seatud eesmärkidele:

1. ühed on otseselt seadnud eesmärgi tööhõive suurendamiseks (samas ei välistata korduvkuritegevuse vähenemist tööhõive läbi),
2. teised on suunatud korduvkuritegevuse vähendamisele.

Ükski nendest programmidest ei ole suunatud üksnes tööhõivealaste probleemide lahendamisele, nii tegeletakse ka alko- ja narkoprobleemidega, käitumisprobleemidega ja muude sotsiaalsete probleemidega – kuigi viimaseid ei peeta primaarseteks tööhõiveprogrammide puhul.

Sageli tõmbavad need mitteriiklikud organisatsioonid piiri enda ja riiklike tööhõiveprogrammide tegevuse vahele.

#### *Vanglast vabanenute töölerakendamisega kaasnevad probleemid*

1. On teatud tüüpi tööd nn haavatava kontingendiga, millele ei palgata kriminaalse minevikuga töötajaid. Näiteks lastega tegelemine, vanurite eest hoolitsemine ja tervishoiusüsteemis töötamine.
2. Sageli ei ole vanglast vabanenud kursis oma seaduslike õigustega ning avaldavad oma kriminaalse mineviku igal tööintervjuul isegi juhtudel kui see vajalik ei oleks. Ameerikas keelavad nii föderaal- kui riiklikud seadused tööandjatel oma töölevõtu otsustes olla mõjutatud inimese eelnevatest karistustest, välja arvatud juhtudel, kui töökohale esitatavad nõuded välistavad eelnevalt kriminaalkorras karistatud töötaja palkamise. (Mukamal 1997).
3. Sageli takistavad töölesaamist narkootikumide ja alkoholi tarvitamine. Samuti ei soovi tööandjad tööle võtta endisi kurjategijaid, kes olid süüdimõistetud narkokuritegude eest.
4. Vanglast vabanenutega kaasnevad sageli erinevad õiguslikud ja majanduslikud probleemid, näiteks haginõuded ja alimendid, mille korda ajamiseks peale vanglast vabanemist tuleb kasutada tööaega. Sageli ei jätku tööandjal

paindlikkust ning ei võimaldata endisest kurjategijast töötajal neid asjaajamisi korraldada.

5. Endiste kurjategijate integreerumisega vanglast tavaühiskonda kaasnevad üleminekuraskused. Vanglarutiin on avaldanud oma mõju ja sellest välja saamine nõuab palju energiat, tugevat tahet (Dion, Derr, Anderson, Pavetti 1999).
6. Puuduvad isikudokumendid (Buck 2000)
7. Tööandjate hirmud ja eelarvamused vanglast vabanenute tööle võtmisel. Hirm varguste ees. Hirm, et vanglast vabanenu hakkab töökohal kaastöötajaid negatiivselt mõjutama (Buck 2000).

Lisaks eelnevale võib näiteks tuua ka Briti Sotsiaalse Tõrjutuse Üksuse (SEU 2002) uurimuses välja toodud probleemid, mis takistavad tööle rakendumist. Leiti, et vanglates ei pöörata piisavalt tähelepanu kinnipeetava töökoha säilitamise võimalustele vanglas viibimise ajal ega tehta ka piisavalt eeltööd, et vanglast vabanedes oleks inimesel tööle asumise võimalus (SEU 2002).

### ***Tööhõiveprogrammides rakendatavad strateegiad***

#### Tööks ettevalmistamise kursused

Sageli on vanglast vabanenutel ebareaalne pilt sellest, mis neid vabaduses ees ootamas on. Vanglast vabanenutel võib tekkida raskusi allumisega, suhetes kaastöölistega, vanglas omandatud kehakeele kasutamisega, mis vabaduses saadab negatiivseid signaale. Kõik need ja ka muud probleemid avaldavad tohutut mõju vanglast vabanenute tööga toimetulekule. Nende probleemide ennetamiseks viiakse tööhõivealaste programmide raames läbi tööks ettevalmistamise kursusi. Kursustel käsitletakse selliseid meetodeid nagu:

- Toimetulekuoskuste treening (CV koostamine, riietumis- ja suhtlemise õpetus);
- Tööotsingu kava koostamine, kus vaadatakse koos üle töösoovid ja kutsehariduse vastavus sellele, analüüsitakse oma tööalaseid tugevaid ja nõrku külgi;

- Rollimängud. Mängitakse läbi töölevõtuintervjuu ja sageli salvestatakse see videolindile, et seda siis koos kliendiga läbi arutada. Suurt rõhku pannakse osale, mis puudutab vangla kogemusest rääkimist;
- Hoiakute muutmine (sageli on vanglast vabanenu tööle saamisel takistuseks prisoniseerumisega kaasnev negatiivne ja üleolev hoiak);
- Loengud tööga toimetulekust, matemaatikast, arvuti kasutamisest, esmaabi andmisest, klienditeenindusest jm;
- Grupivestlused igapäevateemadel ja sellest mis tähendab olla endine kurjategija ning tunnetest üldse (Dion, Derr, Anderson, Pavetti 1999);

### Üleminekutöö

Mitmed programmid kasutavad vanglast vabanenute tööga hõivamisel nn töölaagri (*ingl k work crew*) põhimõtet, mis võimaldab vanglast vabanenutele tööd ning lühiajaliselt raha elamiseks ja seda koheselt peale vanglast vabanemist. Olles töölaagris, peab vanglast vabanenu samal ajal otsima aktiivselt püsivat tööd (Dion, Derr, Anderson, Pavetti 1999, Finn 1999). Sellisel töövormil on üleminekutöö roll.

Üleminekutöödel rakendatakse vanglast vabanenuid eelkõige heakorrastustöödel, üldehitus ja lammutustöödel, maalritöödel. Sageli on tööhõiveprogrammide läbiviijatel lepingud riigi ja kohalike omavalitsustega, vanglast vabanenute tööle rakendamiseks eelpool nimetatud töödel. Töötades töölaagris saab töötaja iga päeva õhtul tšeki, millega saab pangast kätte sularaha, ja seda juba esimesel nädalal peale vanglast vabanemist (Finn 1999).

Töölaager nõuab programmi töötajatelt ranget supervisiooni klientide üle, ning selle toetamiseks on kehtestatud, veapunktsüsteemi alusel reeglid mille, kohaselt kolme rikkumisega lõpetatakse töösuhe (Buck 2000). Samas peetakse töölaagri negatiivseks pooleks eelkõige asjaolu, et samal ajal on vanglast vabanenul väga raske ühitada tööl käimist muude kursuste ja kindla töökoha otsimisega (Dion, Derr, Anderson, Pavetti 1999).

### Töö tööandjatega

Tööandjate jaoks ei ole takistavaks teguriks vanglast vabanenu töölevõtmisel ainult tema kriminaalne minevik, vaid hirm tema võimaliku ettearvamatu käitumise suhtes

töökohal. Kõik tööhõivealaste programmide läbiviijad peavad väga oluliseks tugevaid suhteid tööandjatega.

Võtmeküsimuseks programmide läbiviijatele vanglast vabanenute puhul on: kuidas “turustada” neid tööandjatele. Sageli on raskuspunktiks esimese tööintervjuu saamine vanglast vabanenule. On täheldatud, et peale esimest intervjuud on tööandjate vastupanu vanglast vabanenu töölevõtmisel oluliselt vähenenud (Buck 2000, Finn 1999).

Dion, Derr, Anderson, Pavetti (1999) tõstsid oma uurimuses esile ühe võimalikest “turustus” meetoditest. Nimelt soovitades tööle võtta vanglast vabanenu, tuleb rõhutada, et tegemist on inimesega, kes oskab hinnata töökohta ja kellel on tugev tahe ühiskonnas taas toime tulla, kui neile vaid antaks uus võimalus.

*Töös tööandjatega saab välja tuua veel mitmeid erinevaid strateegiaid:*

1. Tasuta töövahendus. Pakkuda tööandjatele piisavalt infot kandidaadi tausta, kvalifikatsiooni ja töökogemuste kohta, mis reeglina ei ole tavaks ajalehe kuulutuste ja riiklikele tööhõivebüroode puhul. See teenus on eriti hinnatud väikeste ja keskmiste ettevõtete puhul;
2. Personaalne lähenemine firma töötajale, kes tegeleb töötajate värbamisega. Lähtutakse põhimõttest – “inimesed vastavad inimestele, mitte programmidele ja poliitikale”;
3. Vanglast vabanenuid rakendatakse juba väljakujunenud tegevusvaldkondades nagu: ehitus, teenindus, toitlustamine, tootmine. Nimetatud firmad ei tee reeglina ka töötajatele taustauuringut. Samuti üritatakse leida sobiv töö nendele, kes vanglas mingi kindla eriala omandasid;
4. Tehakse koostööd ka ajutist tööjõudu pakkuvate firmadega, vahendatakse neid vanglast vabanenuid, kes vajavad kiiresti üleminekutööd;
5. Tehakse selgitustööd tööandjate hulgas, et muuta tööandjate värbamispoliitikat, muuta nende tõrjuvat suhtumist vanglast vabanenutesse, hajutada nende hirme võimaliku varastamise ja väärkohtlemise suhtes.
6. Reklaamitakse vanglast vabanenuid kui potentsiaalset kvalifitseeritud tööjõudu;
7. Samuti selgitavad programmi töötajad tööandjatele vanglast vabanenute töölerakendamisega kaasnevaid erinevaid maksusoodustusi (USA näitel - aasta

jooksul teatud summa palgakulude kompenseerimisel ja maksuvaba kindlustus varguste, võltsimiste, ametiseisundi kuritarvitamise vastu) (Buck 2000);

8. Programmid pakuvad tasuta teenusena teatud perioodi jooksul vanglast vabanenu tööle rakendamise järgselt nõustamisteenust nii tööandjale kui ka tööle rakendunud endisele kurjategijale.

### Töökoha säilitamine

Vanglast vabanenu jaoks on väga suureks katsumuseks töökoha säilitamine (Dion, Derr, Anderson, Pavetti 1999). Kõige kriitilisemaks peetakse esimest kuud pärast päriselt tööle rakendumist (Buck 2000). Selleks, et vanglast vabanenul säiliks töökoht, teevad programmitöötajad koostööd erinevate organisatsioonidega, et aidata neil lahendada tekkivaid probleeme (eluase, hooldusõiguse taastamine laste puhul jne).

Mitmete programmide juures töötavad spetsialistid, kelle ülesandeks on vanglast vabanenute tööle rakendamisele järgnev kontaktihoidmine nii tööandja kui töölerakendatuga. Selline tegevus võib sõltuvalt programmist kesta kuni ühe aasta (Buck 2000).

The Center for Employment Opportunities (CEO) tellis uurimuse, selgitamaks välja asjaolud, mis aitavad nende klientidel säilitada töökohti. Uurimuse tulemusena selgus, et enamus kurjategijate karakteristikuid, nagu vanus, sugu ja rahvus ei korreleerunud tööhõivega peale üleminekutööd. Kuid uurimuse tulemusena toodi välja kaks olulist faktorit, mis mõjutavad vanglast vabanenute töökoha säilitamist:

1. motivatsioon ja usaldatavus (väljendub korrektses tööl käimises ja lühiajalises üleminekutöös osalemises)
2. töö tootmisettevõttes koos heade sotsiaalsete garantiidega.

Lisaks eelnevale tulid uurimusest välja veel kaks töökoha säilitamist soodustavat tegurit:

1. eelnev töökogemus,
2. sotsiaalhoolekandesüsteemi toetus,

Lisaks tööle rakendamisele ja töökoha säilitamisele kaasaaitamisele pakuvad enamus programme kõikidele programmis kord juba osalenutele, kes mingil neist endist sõltumata põhjustel on kaotanud töö, ka hiljem töövahendusteenust. (Buck 2000)

### Koostöö erinevate institutsioonidega

Peaaegu kõik vanglast vabanenutele suunatud tööhõivealased programmid teevad koostööd kohalike või riigi justiitsasutustega. Sageli on see leping, mille alusel pakutakse vabanemisjärgset teenust, peamiselt töötamisega kaasnevat abi, kokkulepitud arvule klientidele aastas.

Programmis töötavad spetsialistid leiavad, et koostöö kriminaalhooldusega on eriti oluline, kuna kriminaalhooldus varustab neid klientidega ning osaliselt ka rahastab. Kuigi koostööd kriminaalhooldusega peetakse väga oluliseks, ei soovita siiski, et programme seostataks riiklike süsteemidega kuna programmides osalejad ei usalda "süsteemi".

Programm "Better People" ei tee lepingulist koostööd ühegi riigi ega kohaliku omavalitsuse justiitsasutusega, kuid käib vanglates tutvustamas oma programmi tööd potentsiaalsetele klientidele. Seevastu Safer programm peab oluliseks koostööd vanglate ja kriminaalhooldusega. Programm teeb lepingulist tööd vanglates programmide läbiviimise näol ja jätkab vabanemisjärgse teenuste pakkumisega.

CEO on riigi justiitsasutuste poolt sedavõrd aktsepteeritav partner, et sageli seab kohus vanglast tingimisi ennetähtaegsel vabastamisele tingimuseks nende tööhõivealases programmis osalemise (Buck 2000).

### Väljakutsed programmi läbiviijatele

Kui vanglast vabanenute programmidesse kaasamisega väljaspool vanglat probleeme ei esine, siis tõsiseks raskuseks on programmide järjepidevus vanglas. Praktikud peavad väga oluliseks, et ka vanglas toimuks kinnipeetavate vabanemiseelne ettevalmistus. Eriti tuuakse siin esile isikuttõendavate dokumentide puudumist, mis on tõsiseks takistuseks tööle saamisel. Teiseks raskuspunktiks on vähene koostöö vangla ja tööhõive programmide ja riiklike tööhõiveametite vahel. Programmide töötajad

pakuvad välja lahenduse, et kinnipeetav saaks juba vanglas olles täita vajalikud ankeedid ja avaldused töö leidmiseks (Buck 2000, Finn 1999) .

## **1.6. Töö tagamine vanglas**

Kuna eelnevates peatükkides on korduvalt olnud viiteid kinnipeetavate vanglas töötamise olulisusele, siis peab käesoleva töö autor vajalikuks anda ülevaade vangla tööhõivest ja Eesti vanglate tööhõive hetkeolukorrast.

Kinnipeetavate vanglas töötamise kohustusel on läbi ajaloo pikad traditsioonid. Aastatel 1600 – 1800 kasutati vange sunnitöölistena. Tänapäeval on vangide tööjõu kasutamise eesmärgid teinud läbi suure muutuse. Tänapäeva vanglate tööhõivealane tegevus on suunatud kinnipeetavate sotsiaalsete ja vaimsete võimete arendamisele, ettevalmistamiseks neid tavaihiskonda naasmiseks (Danish Prison and Probation Service 1998). Samuti on üheks peamiseks võimaluseks aitamiseks vanglast vabanenutel tööd leida, võimaldada kinnipeetavatel vanglas viibimise ajal omandada tööturul kandideerimiseks vajalikke töö oskusi ja kogemusi (Nelson & Trone 2000).

Eelkõige tuleb vanglas töötamises näha kinnipeetava jaoks võimalust tööharjumuse säilitamiseks ning samas võimalust vabanemisjärgseks toimetulekuks (Kyngäs 2000). Kinnipeetavate tööhõive tagamise eesmärgiks vanglas, on lisaks vanglaelu normaliseerimisele ka vangla kui kinnise institutsiooni mõju vähendamine inimesele (Mäkelä 1991, Kyngäs 2000).

Saylor ja Gaes (1996) viisid läbi uurimuse tuginedes programmile “Post Release Employment Program” (*eesti k Vanglast vabanemise järgse tööhõive programm*). Oma uurimuses vaatlesid nad 7000 kinnipeetavat vanglas, jälgisid neid kaheksa aasta jooksul, et selgitada välja vanglas töötamise, kutsehariduse omandamise ja töö parktika mõju vabanemisjärgsele perioodile ja retsiidiivsusele. Nii lühi - kui pikaajalised uurimused näitasid lootustandvaid tulemusi. 12 kuu pärast oli kümme protsenti kontrollgrupist pöördunud tagasi vanglasse samal ajal kui uurimiselustest sattus tagasi vanglasse ainult kuus protsenti. Kui panna need tulemused

töehõivealastesse terminitesse siis võib öelda, et 72 protsenti uurimisalustest leidis töö, samas kui kontrollgrupis oli sama näitaja puhul protsent 63.

Kaheksa aastat hiljem ei olnud võimalik enam kindlaks teha töehõive protsenti, kuid toodi välja vanglast vabanemise ja uue kuriteo sooritamise vaheliste perioodide pikkused. Uurimuseluse grupi puhul oli uue kuriteo sooritamise ja vanglasse uuesti sattumise periood 20 protsenti pikem kui kontrollgrupil ja nende puhul, kes osalesid kutsesõppes ja tööharjutamises, vastavalt 28 protsenti (Buck 2000).

### Ülevaade töehõivest Eesti vanglates

Eestis vastutab riiklikul tasandil kinnipeetavate tööga hõivamise eest justiitsminister. Töehõive korraldamist juhib Justiitsministeeriumis vanglate asekanstler koos vanglate osakonnaga, kuhu kuulub karistuse täideviimise talitus, õiguse ja arenduse talitus ning sotsiaalhoolekande talitus. Neist viimase ülesannete hulka kuulub ka vanglate töehõiveküsimuste reguleerimine.

Vangistusseaduse järgi vastutab kinnipeetavate töölerakendamise eest vangla direktor.

Vangistusseadusest tulenevalt on vabadusekaotuse eesmärk kinnipeetava suunamine õiguskauulekale käitumisele ja õiguskorra kaitsmine. Vanglasüsteemi missiooniks on kinnipeetava resotsialiseerimine ja ettevalmistamine vabanemiseks, et luua eeldused nende edukaks kohanemiseks ja toimetulemiseks ühiskonnas (Riigikontroll 2002).

Üheks oluliseks osaks resotsialiseerimise protsessis on töehõive tagamine süüdimõistetutele vanglas. Süüdimõistetute vanglasse vastuvõtmisel selgitatakse välja, millist tööd on ta varem teinud ja kas seda tööd oleks võimalik vanglast vabanedes jätkata, samas peetakse silmas reaalseid vangla poolt pakutavaid tööga hõivamise võimalusi. Töösoov märgitakse kinnipeetava individuaalsesse täitmiskavasse.

Täitmiskavast peab lähtuma kinnipeetava resotsialiseerimisel, seda tuleb täiendada ja muuta vastavalt kinnipeetava arengule (SEU Raport 2002).

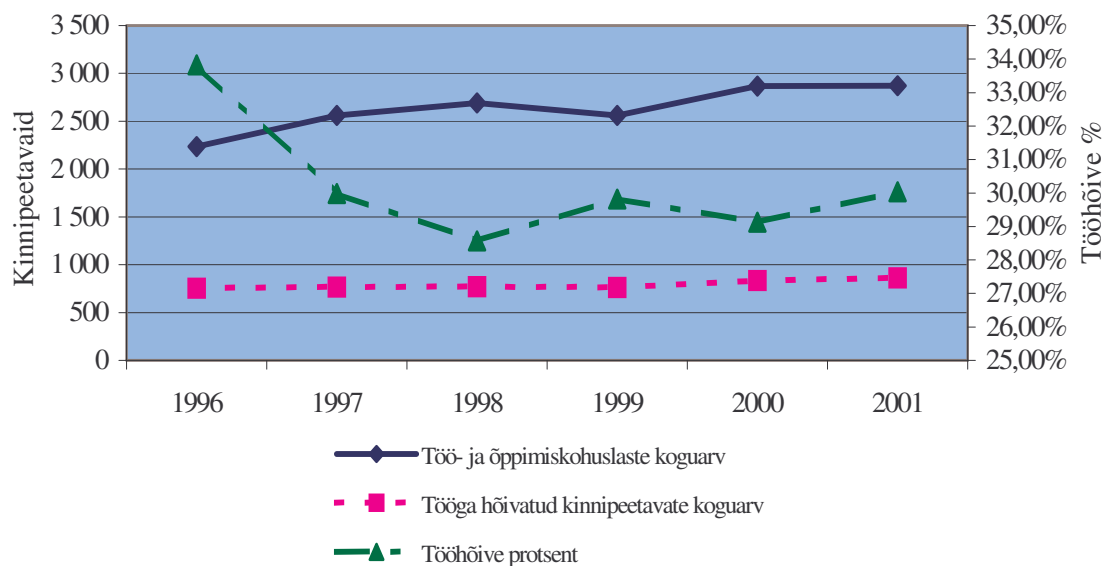


Vangistusseaduse kohaselt on kinnipeetav kohustatud töötama. Töökohustust ei ole vahistatutel, enam kui 63- aastastel süüdimõistetutel ning süüdimõistetutel, kes õpivad või kellel ei ole meditsiinilistel näidustustel lubatud töötada.

Tööhõive olukord on vanglates pidevalt halvenenud. See on tingitud paljudest asjaoludest: nagu turunõudluse muutumine kvaliteedi suunas, kaasaegse tootmisbaasi puudumine, oskustöölise osakaalu vähenemine kinnipeetavate seas jms (Justiitsministeerium 2002).

Tabel 1. Kinnipeetavate tööhõive statistika aastatel 1996–2001

	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Töö- ja õppimiskohuslaste koguarv	2 235	2 561	2 692	2 559	2 866	2 870
Töoga hõivatud kinnipeetavate koguarv	756	768	769	763	835	862
Tööhõive protsent	33,83	29,99	28,57	29,82	29,13	30,03



Joonis 1. Kinnipeetavate tööhõivestatistika aastatel 1996 - 2001

Tabelist on näha, et keskmine kinnipeetavate arv, kes on kohustatud töötama või õppima, on suurenenud 2 235-lt 1996. aastal 2 870-ni 2001. aastal.

Keskmine töötavate kinnipeetavate arv on kasvanud 756-lt 1996. aastal 862-ni 2001. aastal, kuid töötavate kinnipeetavate osakaal töö ja õppimiskohustusega kinnipeetavate hulgas on kahanenud 34%-lt 1996. aastal 30%-ni. Järsem muutus toimus aastatel 1996–1998, edasi kuni 2001. aastani on töötavate kinnipeetavate osakaal olnud praktiliselt muutumatu (Riigikontroll 2003).

Vanglate töehõive olukorra parandamiseks loodi Vabariigi Valitsuse 22.01.2001. a korraldusega nr 35-k kinnipeetavate töehõivega tegelemiseks riigile kuuluv AS Vanglatööstus. Sellest alates korraldavad justiitsministri valitsemisalas kinnipeetavate töehõivet kolm osapoolt: vanglad, vanglates tegutsevad eraettevõtted ja Vanglatööstus.

Vanglad pakuvad kinnipeetavatele põhiliselt majandustöid, milleks on peamiselt: koristamine, pesupesemine, territooriumi ja eluruumide korrastamine, raamatukogu hoidmine, katlakütmine ja päevnikuks olemine.

Vanglatööstus rakendab kinnipeetavaid tööle sarnaselt ettevõtetega, mis tegutsevad vangla territooriumil ja kasutavad kinnipeetavate tööjõudu.

Vanglatööstuse tootmine pakub puidu-, metalli- ja õmblustöid. Lisaks pakutavale tööle vahendab Vanglatööstus kinnipeetavate tööjõudu edasi teistele ettevõtetele.

Enne Vanglatööstuse loomist kasutasid ettevõtted kinnipeetavate tööjõudu vanglaga sõlmitud lepingu alusel, st toimus vanglapoolne tööjõuvahendus ettevõtetele. Pärast Vanglatööstuse asutamist andsid vanglad lepingud ettevõtetega üle Vanglatööstusele. Ettevõtted on Vanglatööstuse klientideks, ostes sellelt toodet või mõnel juhul tööettevõtulepingu alusel teenust.

Kinnipeetavate väljaõppe korraldamine ja palgakulu on ettevõtja kanda. Alates 2002. aasta novembrist pakutakse kinnipeetavatele võimalust töötada ka uues Tartu Vanglas.

Vanglatööstus hakkab 2003. aastal täitma ka kinnipeetavate praktika- ja väljaõppefunktsiooni.

Praegusel hetkel on kinnipeetavatel võimalus kutsehariduse omandamiseks kas vanglas tegutsevates riiklikes kutsekoolides või väljaspool vanglat tegutsevate munitsipaalomandis olevate kutseõppekeskuste ja täiskasvanute gümnaasiumide juures. Kinnipeetaval on ka võimalus taotleda luba õppima asumiseks väljapoole vanglat. Õppiv kinnipeetav on vabastatud töökohustusest (Eesti Vanglasüsteemi Aastaraamat 2002/2003).

### **1.7. Tööturupoliitika Eestis**

Tööturupoliitika väljatöötajaks Eestis on Sotsiaalministeerium. Tööturupoliitika peamiseks elluvijaks Eestis on Tööturuamet, millele allub kokku 16 piirkondlikku tööhõiveametit. Tööhõiveametid osutavad tööturuteenuseid, registreerivad töötuid ja maksavad neile riiklikku abiraha.

1. oktoobril 2000. a. jõustusid kaks olulist seadust: Töötu sotsiaalse kaitse seadus ja Tööturuteenuse seadus. 1. jaanuaril 2002. a. jõustus Töötuskindlustuse seadus. Uus Töötu sotsiaalse kaitse seadus pikendas töötü abiraha maksmise aega 6 kuult 9 kuuni. Tööturuteenuse seadus laiendas tööturuteenuste (koolitus, tööturusubsiidiumid, kutsenõustamine jne.) taotlemise võimalust kõigile registreeritud töötutele. (JAP 2001).

#### Tööturu põhiprobleemid

Vastavalt Eesti Vabariigi tööhõive tegevuskavale 2003, on Eesti tööturu põhiprobleemideks:

- Kõrge töötuse määr – 12,6 % (2001.a. keskmine);
- Kõrge noorte (15-24.a.) tööpuuduse määr – 22,2 % (2001.a. keskmine.);
- Tööturu alafinantseeritus – 0,22 % SKP-st;
- Kõrge pikaajaliste töötute osatähtsus töötutest – 46% töötutest;
- Töäjõu nõudluse ja pakkumise mittevastavus (struktuurne tööpuudus);

- Tööturu institutsioonide madal haldussuutlikkus – ühe tööhõivesüsteemi ametniku kohta on tööhõiveametis keskmiselt kuus arvel 228 tööotsijat;
- Tööturupoliitika alafinantseeritus (0,22% SKP-st);
- Aktiivsete tööturumeetmetega hõlmatud töötute väike osatähtsus – 2001.a. tööhõiveametites registreeritud ligi 137 tuhandest tööotsijast suunati tööturukoolitusele vaid 7 %;
- Tööpuuduse suured regionaalsed erinevused – töötuse määr maakondade lõikes ulatub 7,8 %-st kuni 20,5 % - ni (2001.a. keskmine);

Suureks probleemiks tööturul on ka töötute madal haridustase ning nende oskuste mittevastavus tööturu nõuetele. Kuigi tööpuudus on meil suhteliselt kõrge, on samal ajal puudus ka kvalifitseeritud tööjõust. Seega on valdavalt tegemist struktuurse tööpuudusega. Kuna arenev majandus vajab eelkõige kõrge kvalifikatsiooniga spetsialiste ja oskustöölisi, ei ole aastaid tagasi omandatud haridus tänapäeva tööturul enam konkurentsivõimeline. Hõivatute ja töötute haridustasemete võrdlusest selgub, et töötute haridus on märgatavalt madalam. Tööturul konkurentsivõimelisena püsimiseks peab inimene olema valmis vajadusel end täiendama ja ümber õppima ning seda olenemata vanusest. Seetõttu on ka Eestis üha enam propageerimist leidnud elukestva õppimise printsiip.

Probleemiks on ka vakantside vähesus, mistõttu tööhõiveametite võimalused vabu töökohti pakkuda on väga väikesed. Nii laekus 2000. aasta jooksul Tööturuametisse uusi vakantse ainult 14946, tööle rakendus aga 21470 tööotsijat. Sellest võib järeldada, et paljud töötud on leidnud endale töökoha ise.

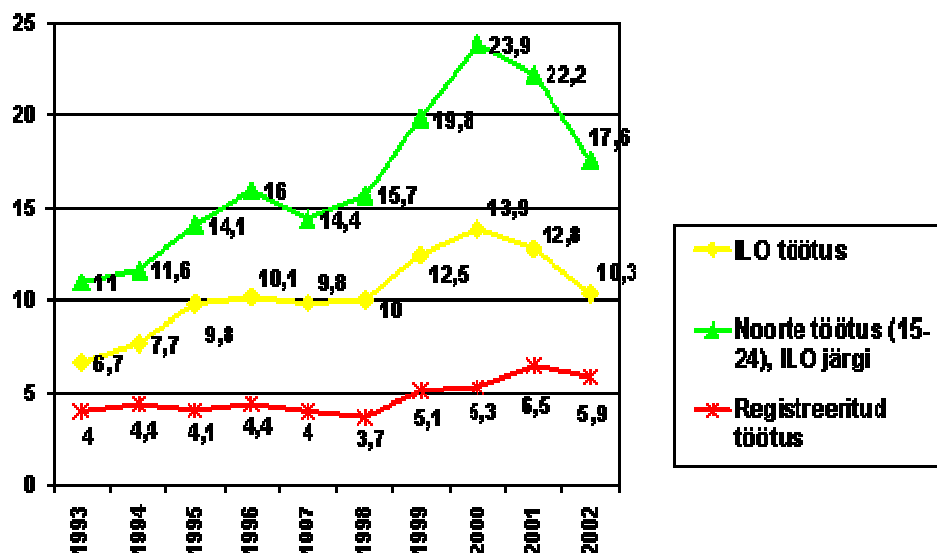
Enamus töötuid vajab aga töökoha saamiseks ümber- või täiendõpet, sest ka vähesed pakutavad vakantsid ei pruugi töötute haridustaseme ja oskustega kokku langeda (Eesti Vabariigi Tööhõive Tegevuskava 2002).

### Olukord tööturul

2001. a. III kvartali tööjõu-uuringu andmetel oli Eestis 626 tuhat töötajat ning 85 tuhat töötut. Töötuse määr, mis 2000.a. alguses ulatus rekordilise 14,8%-ni, hakkas seejärel langema ja ulatus 2001.a. III kvartalis 12%-ni. Meeste töötus on kõrgem kui naistel

(vastavalt 12,2% ja 11,7%), kuna naised loobuvad töötuks jäädes kergemini tööotsingutest ja jäävad koduseks, st. muutuvad mitteaktiivseteks (Eesti Vabariigi Tööhõive Tegevuskava 2002).

Töötuse määrad 1993 - 2002



Joonis 2. Allikas: Tööturuamet 2003

### Riskigrupid Eesti tööturul

Eesti Vabariigi 2003. aasta Tööhõive Tegevuskavas on riskigruppina ära toodud:

- Noored (15-24.a.), kes moodustasid 2001. aastal töötutest 21%;
- Pikaajalised töötud (37 tuhat), kes moodustasid 2001. aastal töötutest 48%;
- Mitte-eestlased, kelle töötus on tunduvalt kõrgem kui eestlastel (vastavalt 16,1% ja 9,8%);
- Puuetega inimeste, pensionäride ja pensionieelses eas olevate inimesed

### Mitteaktiivsus

Siirdeperioodile on iseloomulik tööjõu hulgast väljalangevate inimeste arvu suurenemine. Kui 1991. aastal oli 15-64-aastastest mitteaktiivseid 239 tuhat, siis 2000. aastal juba 284 tuhat. Peamiste põhjustena võib nimetada õppijate arvu suurenemist viimastel aastatel ja terviseiga seotud probleeme. Üheksakümnendatel

aastatel on puude või haiguse tõttu mitteaktiivsete arv kahekordistunud. Tervisest tulenevat mitteaktiivsuse kasvu seletab nii elanikkonna üldise tervisliku seisundi halvenemine kui ka terviseprobleemidega inimeste madalam konkurentsivõime tööturul. Pidevalt on suurenenud heitunud isikute arv, ulatudes 2001.a. III kvartalis juba 32 tuhandeni (Eesti Vabariigi Tööhõive Tegevuskava 2002).

Aktiivsete tööturumeetmetes osales 2000. aastal 12,9 tuhat töötut, mis moodustas ainult 10,7% registreeritud töötajate üldarvust. Vastavalt Euroopa Liidu tööhõive põhisuundadele on eesmärgiks 20% töötute osalemine aktiivsetes meetmetes. Nimetatud eesmärgi saavutamine Eestis nõuab märgatavat kulutuste suurendamist aktiivsele tööturupoliitikale (Eesti Vabariigi Tööhõive Tegevuslava 2002).

Eestis on seni suhteliselt vähe tegeldud aktiivsete tööturuprogrammide rakendamisega. Olemasolevate programmide sihtrühma ei ole otseselt kuulunud vanglast vabanenud kui tööturul väiksema konkurentsivõimega isikuid.

Vastavalt tööturustatistikale sõlmisid väiksema konkurentsivõimega töötute tööle rakendamiseks tööhõiveametid 2001. aastal 332 lepingut tööandjatega, millest 16 olid sõlmitud selleks, et rakendada tööle vanglast vabanenud isik (Tabel 2). 2002. aastal oli see arv kahanenud seitsmele vanglast vabanenud isikule (Tabel. 3) (Tööturuamet 2003)

Tabel 2. Aastal 2001 toetusega tööle rakendatud töötud

THA	Perioodi jooksul sõlmitud lepinguid	sh väiksema konkurentsivõimega isikud						
		osaliselt töövõimetu	rased	kasvatab alla 6-aasta vanust last	16-24-aastane noor	pensionieelik	vanglast vabanenud	pikaajaline töötutu
<b>Kokku</b>	<b>332</b>	<b>47</b>	<b>1</b>	<b>67</b>	<b>88</b>	<b>46</b>	<b>16</b>	<b>68</b>

Allikas: Tööturuameti kodulehekül (http://www.tta 20.04.2003)

Tabel 3. Aastal 2002 toetusega tööle rakendatud töötud

THA	Perioodi jooksul sõlmitud lepinguid	s.h. väiksema konkurentsivõimega isikud						
		osalise lt töövõi metu	ras e	kasvat ab alla 6-aasta vanust last	16-24 aastan e noor	Pensioni -eelik	vanglast vabanenud	Pikaajaline töötü
<b>Kok ku</b>	<b>215</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>48</b>	<b>67</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>58</b>

Allikas: Tööturuameti kodulehekül (http://www.tta 20.04.2003)

### 1.8. Üle - Eestiline tööandjate küsitlus “Firmade personaliprobleemid”

Selleks, et saada parem ülevaade tööandjate eelistustest töötajate valikul ja värbamismeetoditest, teeb käesoleva töö autor siinkohal kokkuvõtte Tööturuameti eestvedamisel 1999. aastal kõigis Eesti maakondades (v.a. Tallinnas) läbi viidud uurimusest “Firmade personaliprobleemid”, milles küsitleti kokku 713 ettevõtet ja firmat.

Uurimusest selgus, majanduskeskkonna otsene mõju on täheldatav firmade personaliprobleemide kujunemisel. Firmade töötajaskonnaga seonduvad probleemid taanduvad põhiliselt vajadusele kaasajastada töötajate erialast ettevalmistust, arendada tööalaseid oskusi ja kogemusi. Tehnoloogiline areng ning globaliseerumine suurendavad nõudlust kõrgelt kvalifitseeritud töötajate järele.

#### Tähtsamad personaliprobleemid

Tähtsamad personaliprobleemid, mis puudutasid peaaegu kõigi tegevusalade ja erineva suurusega firmasid, olid järgmised:

- 1) kvalifitseeritud töötajate, spetsialistide puudus (60%) – eriti toiduainete-, puidu ja mööblitööstus;
- 2) tegevuse laiendamisel on raske sobivaid töötajaid leida (49%) – kõik tööstusharud (v.a. masinaehitus), hotellid ja restoranid;

- 3) pole võimalust häid spetsialiste kinni hoida (37%) - probleem on tõsisem kuni 50 töötajaga firmades;
- 4) pole vahendeid oskustöölise väljaõpetamiseks, täiendkoolituseks (35%) - probleem on tõsisem kuni 50 töötajaga firmades;
- 5) linnas/maakonnas ei koolitata meie firmale vajalikke töötajaid (34%) – kõik tööstusharud, kinnisvara- ja äriteenindus;
- 6) kutsekooli lõpetanud noortel on puudulik tööalane ettevalmistus (32%) – mööblitööstus (65%) ja ehitus (50%);

Lisaks eelnevale on tänases Eestis on tõsiseks probleemiks ka töötajate isikuomadustest tingitud probleemid – vähenenud vastutus- ja kohusetunne, suhtlemisraskused, ebausaldusväärsus, probleemid töödistsipliiniga kohanemisel ja alkoholiprobleemid.

### Tööjõuvajaduse prognoos

Lähiaastaks prognoosisid firmad tööjõuvajaduseks ligikaudu 1 500 täiendavat ametit ja eriala.

Küsitletud firmade lähema 12 kuu erialavajadust on võimalik klassifitseeriti ametialade klassifikaatori alusel.

Ebastabiilne majanduskeskkond, firmade nõrkus ja valdavalt ka firma arengustrateegia puudumine, ei võimalda tööandjatel prognoosida lähiaastateks vajalike töötajate arvu ja konkreetset erialavajadust. Kõigist küsitletud firmadest ei prognoosinud oma firma erialavajadust ligikaudu pooled (47%) - 21% vastajaist väitis, et neil uue tööjõu järele vajadus puudub ja iga 4. firma ei osanud erialavajadust ennustada. Mida väiksem oli firma, seda tagasihoidlikumad oldi tulevase tööjõuvajaduse prognoosimisel. Suurimat erialanõudlust märkisid mööblitööstusettevõtted, väiksemat vajadust uute töötajate järele prognoosisid kaubandus- ja teenindusfirmad. Ligikaudu 50 % kõigist nõutavatest erialadest moodustavad oskustöölise erialad. 16% erialanõudlusest moodustavad teenindajad ja müüjad (16%), järgnevad seadmetel ja masinatel töötajad, sõidukite juhid (11%) ja tippspetsialistid (10%).

Tööandjad esitasid lisaks konkreetsetele erialadele ka rohkesti töötajatele esitatavaid lisaoskusi. Oskustööliselt nõuti kõrget kvalifikatsiooni; ehitustööliselt universaalsust



ja mitmeid erialaoskusi; teenindajatelt ja müüjatelt head suhtlemisoskust ja võõrkeelte valdamist; juhtidelt ja spetsialistidelt oskust iseseisvalt otsuseid langetada ja suutlikkust teha meeskonnatööd, puidutöötajatelt oskust töötada kaasaegsetel puidutöötlemisseadmetel. Väga vajalikuks peeti ausust, täpsust, kohusetunnet ja lojaalsust tööandjale.

### Töötajate värbamisstrateegiad firmades

Küsitletud firmade põhilised strateegiad uute töötajate leidmisel taanduvad valdavalt isiklikele tööalastele kontaktidele ja sugulaste või tuttavate soovitudele.

Taoliste värbamisstrateegiate kasutamises väljendub tööandjate huvi potentsiaalsete töötajate tausta uurimises. Teisalt on tutvuste kaudu töötajate leidmine garantiiks, et leitakse firmale lojaalne töötaja, keda võib usaldada ja kes ei levita firma "saladusi" (ümbrikupalgad, maksupettused jms.)

Et vaba tööjõudu on piisavalt saada ja valida, leitakse töötajaid ka tööotsijate vahetel pöördumisel firmasse. Riigi tööhõivetalituste poole pöördumine on firmade värbamisstrateegia pingereas 5-ndal kohal. Seda võimalust on kasutanud keskmiselt 40% küsitletud tööandjatest. Mida väiksema töötajate arvuga on firma, seda harvem on pöördutud THT<sup>1</sup>-sse ja seda sagedamini otsitakse töötajaid sugulaste ja tuttavate kaudu.

Firmasid hoiab THT-test eemal rida põhjuseid, millest tähtsamateks peetakse pakutava tööjõu madalat kvalifikatsiooni, ebausaldusväärseid tööotsijaid, nn "läbijooksikuid", eelarvamusi ja vähest informeeritust THT-e tegevusest, THT ei tööta piisavalt tulemuslikult ja sealt ei saa vajalikku abi.

Kõik eeltoodud põhjused on ajendiks, miks suur osa küsitletud firmadest kasutab alternatiivseid tööjõu palkamise viise ja värbab tööjõudu ainult tutvuste kaudu.

Igal 5-ndal küsitletud firmal ei ole oma linnas/maakonnas tööjõu palkamisel olnud üldse mingeid probleeme. Kõige kergemaks on osutunud töötajate leidmine ehituse, veonduse ja tekstiilitööstuse valdkonnas. 16% kõigist vastanuist ei osanud ühtki töötajate palkamisega seonduvat probleemi nimetada.

---

<sup>1</sup> Käesoleval ajal on organisatsiooni nimi Tööhõiveamet, lühendiga THA

Need firmad, kel oli töötajate leidmisega probleeme, tõid esile järgmised takistavad asjaolud: a) puuduvad nõutava ettevalmistusega töötajad; b) erialase ettevalmistuse madal tase, c) pole ausaid, kohusetundlikke töötajaid, d) töötajate halb töösuhetus, alkoholism, e) pole oskusi, kogemusi iseseisvalt töötada, suhelda, f) töötajatel on liiga kõrged palgasoovid, g) spetsiifilistele erialadele on töötajaid raske leida.

### Riskirühmade tööle rakendamine

Küsimustikku oli lülitatud ka küsimus selle kohta, millised tingimused tuleks luua, et firmad oleksid nõus tööle võtma tööturu riskirühmade esindajaid, näiteks puuetega inimesi, erialase väljaõppeta noori ja teisi vähese konkurentsivõimega inimesi. Ligi pooled (45%) tööandjatest ei osanud sellele küsimusele vastata.

Kolmandik vastajaist leidis, et riskirühmade esindajate rakendamiseks peavad firmad saama kompensatsiooni või riik peaks garanteerima neile miinimumpalga. Need on vastajad, kes ei ole informeeritud THT-tes pakutavast tööturuteenusest (tööturutoetusest tööandjale), mis garanteerib tööandjale väiksema konkurentsivõimega isikute tööerakendamisel aastase toetuse. Iga 10. firma on seisukohal, et neil pole tööd taolisele kontingendile ja niikuinii taolisi inimesi tööle ei võeta. Ülejäänud vähesed vastajad arvavad, et riigi ülesanne on: 1) rahastada eritöökohtade sisustamist; 2) koolitada väiksema konkurentsivõimega isikuid; 3) kehtestada transpordisoodustused puuetega inimeste töölkäimiseks.

Eelpool toodud andmed viitavad otseselt tööandjate informeerituse ja koostöö tõstmise vajadusele.

## 1.9. PROBLEEMI SEADE

Paljudel vanglast vabanenutel on väga raske leida püsivat, toetuseta, hästi tasustatud tööd peale vanglast vabanemist, kuna neil on puudulikud töö otsimise oskused, puudub vajalik eelnev töö kogemus ja tööoskused - veelgi enam paljud tööandjad keelduvad palkamast kuritegeliku minevikuga inimesi (Finn 1998).

Käesoleva töö autor valis vanglast vabanenute tööhõive teema eelõige põhjusel, et seda teemat ei ole Eestis seni teadaolevalt veel uuritud ning et vanglast vabanenud on sotsiaalse riskigrupina Eesti tööhõivepoliitikas tähelepanuta jäänud.

Nii nagu USA-s (Nelson ja Trone 2000), on andmete väga raske kättesaadavuse tõttu ka Eestis puudulik ametlik statistika selle kohta, kui paljud vanglast vabanenud tööle saavad ja mil viisil. Vastavate andmete puudulikkuse tõttu võib võrdluseks tuua statistika Eesti vanglate kohta, kus kinni peetavatest kurjategijatest 74 % on korduvalt karistatud (Justiitsministeerium 2003). Korduvkuritegevuse ja tööpuuduse vahelistele seostele on viimastel aastakümnetel mitmed uurijad hakanud suuremat tähelepanu pöörama (Buck 2000, SEU Raport 2002, Finn 1999).

Eelnevast lähtudes seab käesoleva töö autor uurimustöö eesmärgiks saada vastus küsimustele *millised on vanglast vabanenu eeldused, võimalused ja probleemid tööle rakendumisel*. Selleks uuritakse Eesti personalitöötajate hinnangut vanglast vabanenute töökoha saamise võimalusele.

Käesoleva uurimustöö ülesanneteks on:

- anda hinnang Eesti personalitöötajate valmisolekule vanglast vabanenute tööle võtmiseks,
- lähtuvalt uurimuse tulemustest teha ettepanekuid tegevusteks mis oleksid suunatud Eestis vanglast vabanenute tööhõive võimaluste arendamiseks,
- “konstrueerida” statistilistele andmetele tuginedes profiil sellisest vanglast vabanenust, keda personalitöötajad eelistaksid tööle võtmisel.

## II. METOODIKA

### 2.1 Uurimuse teoreetiline lähtekoht

Autor valis kvantitatiivse meetodi, kuna peab seda käesoleva uurimuse läbiviimisel teema ja eesmärgiga sobivaks. Kuna käesolev uurimus on praktilist laadi, siis valis autor kvantitatiivse meetod, mille puhul peetakse saadud andmeid usaldusväärsemaks ning tulemusi praktiliselt paremini kasutatavaks (Frechting ja Sharp 1997). Samuti saab kvantitatiivse uurimismeetodi abil paremini koguda standardiseeritud infot laiemalt hulgalt valmilt (Hopkins 2000).

Tegemist on kirjeldava uurimusega. Uurimuse läbiviimiseks koostati küsimustik suures osas etteantud vastustega. Küsimuste koostamisel lähtus autor vajadusest hinnata personalitöötajate valmisolekut vanglast vabanenute tööle võtmiseks.

Kuna autor ei ole käsitletaval teemal kõiketeadev, ning et kasutada vastajaid kui informaatoreid, jättis autor ühe küsimuse ankeedis lahtiseks (vt Lisa 2, küsimus 31) jättes sellega respondentide võimaluse oma arvamuse avaldamiseks ja ettepanekute tegemiseks. Ühtlasi rõhutab eelpool nimetatud lahtise küsimuse kasutamine ankeedis ka teema olulisust (Aldridge ja Levine 2001).

### Hüpoteesid

Paljud tööandjad on tõrksad vanglast vabanenute tööle võtmisel, takistuseks saab vangla kogemusega kaasnev stigma ja sageli ka puudulikud eelnevad töökogemused. (Nelson & Trone 2000).

Hüpotees 1: Personalitöötajad suhtuvad vanglast vabanenute töölevõtmisse eelarvamuslikult.

USA-s hiljuti läbiviidud vanglast vabanenute tööhõive uurimistulemused näitasid, et need kinni peetavad, kes vanglas viibimise ajal töötasid, olid sel ajal ka parema käitumisega ja said peale vabanemist hästi tasustatud tööle. Samuti oli nende puhul uue kuriteo sooritamise tõenäosus oluliselt väiksem (Schwalb 1996).

Hüpotees 2: Personalitöötajad eelistavad tööle võtmisel selliseid vanglast vabanenud tööotsijaid, kes on vanglas olles olnud tööga hõivatud.

Tuginedes rahvusvahelistele näidetele teeb käesoleva töö autor oletuse, et tööandjate mitmekülgne toetamine ( informeerimine, nõustamine ja rahaline toetamine) vanglast vabanenute töölevõtmisel aitab parandada vanglast vabanenute tööga hõivamise võimalusi (Finn 1999, Buck 2000).

Hüpotees 3: Tööandjate mitmekülgne toetamine vanglast vabanenute töölevõtmisel parandab vanglast vabanenute tööga hõivamise võimalusi.

## 2.2. Andmekogumismeetod

Uurimisandmete kogumiseks kasutas autor ankeet-küsimustikku. Küsimustik on tehtud Exceli töölehel, kasutades suvandinuppe ja ripploendeid, et respondentidel oleks võimalikult vähese vaeva ja ajakuluga võimalik vastata (küsimustik lisatud tööle fopikettal). Uurimus viidi läbi internetiküsitlusena.

### Küsimustiku koostamisel tegi autor järgmise teemade alajaotuse:

- *Informeeritus* – Selles küsimustiku osas tundis autor huvi personalitöötajate informeeritusest käesoleva töö teema kohta, eelkõige info päritolu kohta. Samas huvitas autorit, kas vastajad on kursis tööturuteenusega, mis hõlbustab vanglast vabanenute kui ühe ühiskonna sotsiaalse riskigrupi esindajate tööle võtmist. Lisaks eelnevale soovis autor teada, kas vastajad on teadlikud kriminaalhooldajate olemasolust, ning kuivõrd see teadmine mõjutab neid vanglast tingimisi ennetähtaegselt vabanenute töölevõtmise otsuse tegemisel;
- *Personalitöötajate kokkupuude vanglast vabanenutega* –Selle alateema all uuris autor, kas personalitöötajatel on olnud isiklikke või tööalaseid kokkupuuteid vanglast vabanenutega, kas need on olnud positiivset või negatiivset laadi;
- *Personalitöötajate hinnang vanglast vabanenute tööle saamise võimalustele*-Kolmandas küsimusteplokis tundis autor huvi, kuivõrd oluliseks peavad personalitöötajad vanglast vabanenute tööle saamist ja kuivõrd on nad valmis endist kurjategijat tööle soovitama ning kas oleksid nõus temaga ühes ettevõttes töötama.

- *Personalitöötajate eelistused vanglast vabanenute tööle võtmisel ja neid mõjutavad asjaolud* – Siin uurib autor erinevate demograafiliste näitajate mõju tööle võtmisel, hariduse, töökogemuse ja võimalikke töölepingulisi suhteid iseloomustavaid faktoreid jm;
- *Personalitöötajate ettepanekud* - See oli lahtine küsimus, milles autor palus vastajatel teha omalt poolt ettepanekuid, mis aitaksid välja töötada vajalikke teenuseid või seaduse muudatusi avardamaks vanglast vabanenud inimeste töökoha saamise võimalusi.

Anketeerimise eesmärgiks oli statistiliste andmete kogumine. Ankeet koosnes uurimuse tutvustusest ja küsimustikust. Lisaks statistiliste kirjeldavate andmete kogumisele soovis autor käesoleva küsimustiku abil välja tuua sellise vanglast vabanenud töötaja profiili, keda personalitöötajad eelistaksid tööle võtmisel.

### 2.3. Valim

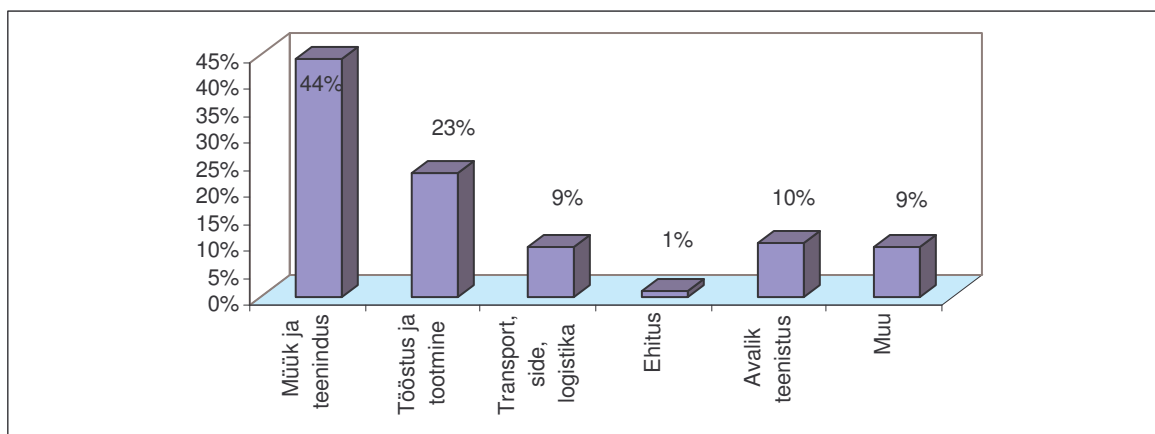
Respondentideks olid Eesti Personalitöö Arendamise Ühingu (PARE) meililisti kasutajad. Valim moodustus nendest personalitöötajatest, kes soostusid interneti teel vastama ankeedis esitatud küsimustele ja täidetud ankeedi tagastama.

PARE e-maili list on PARE esmane infokanal ning personalijuhtimise professionaalide suhtluskeskkond. PARE listi liikmeteks üle 500 personalijuhtimisega seotud isiku üle Eesti ([www.pare.ee](http://www.pare.ee)).

Uurimuses osalenud vastajate keskmiseks vanuseks oli 34, 5 aastat. Hariduselt jagunesid vastajad järgmiselt: 74 % vastajatest omasid kõrgharidust, 6 %-l vastanutest keskharidus ja 15 %-l vastanutest oli märgitud keskeriharidus.

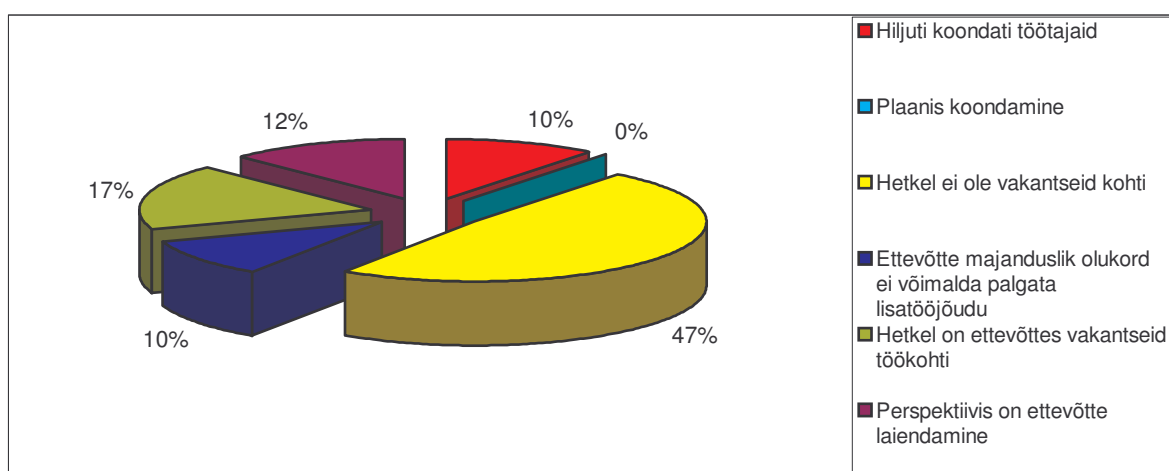
Naisi oli vastajate hulgas 74 %, meeste osakaal 18% ja 8 % vastanutest jätsid soo märkimata.

Personalitöötajad, keda käesoleva uurimuse käigus küsitleti töötasid peamiselt müügi- ja teenindusettevõtetes. Neljandik oli personalitöötajaks tööstus- ja tootmisettevõtetes (Joonis 3).



Joonis 3. Ettevõtete jaotus tegevusvaldkondade kaupa

Kõige rohkem oli vastanute hulgas väikestes ja keskmistes ettevõtetes töitavaid personalitöötajaid (70 %). Personalitöötajate küsitlusest selgus, et ligi pooltes ettevõtetest ei ole hetkel vakantseid kohti. Ligi neljandiku moodustavad ettevõtted, milles on vakantseid töökohti ning kes plaanivad ettevõtte laiendamist.



Joonis 4. Ettevõtte tööjõu olukorra iseloomustus

## 2.4. Uurimuse läbiviimise käik

Kvantitatiivsete andmete kogumiseks koostatud küsimustike alusel koguti andmeid 02.04 – 25.04.2003. Uurimuse autori ootus küsimustiku väljasaatmisel, oli sada tagastatud vastust.

Vaatamata asjaolule, et autor saatis respondentidele ankeedi, koos põhjaliku kokkuvõtliku sissejuhatusega teemasse, oli siiski probleeme vastuste tagasi saamisega. Sellele toob autor oletuslikult mitmeid põhjuseid:

- Autor ei suutnud potentsiaalsetele vastajatele piisavalt põhjendada temaatika olulisust (Aldridge ja Levine 2001);
- Potentsiaalsete vastajate “väsimus uurimustest” (Aldridge ja Levine 2001). Ankeedid saadeti listi kolm korda viie päevaste vahedega ning selle perioodi jooksul laekus personalitöötajate meililisti lisaks käesoleva töö autori ankeedile, veel neli erinevate autorite küsimustikku/ankeeti;
- Teema oli vastajatele liiga uudne või delikaatne;
- “Konfidentsiaalsuse” printsiip ei olnud vastajatele piisavalt selge (Aldridge ja Levine 2001). Respondentidel tuli vastus saata autorile oma nimeliselt e-posti aadressilt;
- Käesoleva töö autor julgeb oletada, et lisaks ühele respondentile, kes võttis otse ühendust, et saada kinnitust asjaolule, et vastamisega ei kaasne survet tööle võtta vanglast vabanenut, võis olla ka teisi, kes sel põhjusel vastamata jätsid.

Töö autor saatis küsimustiku meililisti vastamiseks kolmel korral. Seda põhjusel, et vastuste laekumine ei andnud piisavat hulka, et saada statistiliselt olulisi tulemusi.

Esimesel korral õnnestus vastusena täidetud ankeete saada 44, millest kahel puudus manusest ankeet.

Peale teistkordset elektroonsete kirjade saatmist tuli 17 vastuskirja, millest kolmele ei olnud lisatud manuseks ankeeti ja ühel juhul kirjutas respondent, et ei pidanud vajalikuks firma tegevuse spetsiifika tõttu ankeeti täita.

Kolmandal korral saatis autor listi koos ankeediga ka vahekokkuvõtte selleks hetkeks kogutud vastuste hulgast ja tänas kõiki, kes olid juba vastanud ning andis eelmisest põhjalikumana ülevaate ankeedis käsitletava teema olulisusest.

Kolmandal korral laekus vastuseid kokku 25, millest kahel juhul ei pidanud vastaja oluliseks firma spetsiifika tõttu ankeeti täita ja kahel juhul ei õnnestunud autoril ankeete avada.

Vastuseid õnnestus töö autoril kokku saada **86**, millest korrektselt täidetud ja töötlemiseks sobivaid ankeete oli **76**.



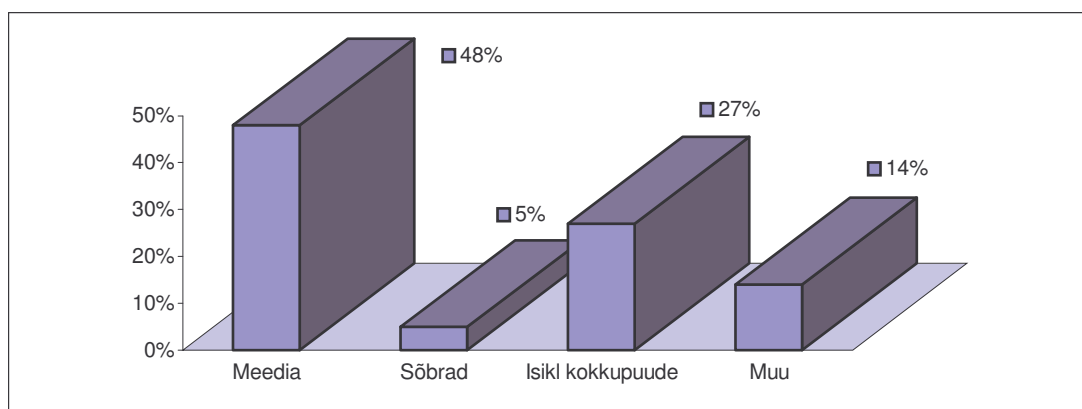
## 2.5. Analüüsimetod

Uurimuses saadud kvantitatiivsed andmed on töödeldud sotsiaalteaduste andmetöötlusprogrammiga Statistica 5.1. Analüüsi käigus vaadeldi kirjeldavaid statistikuid ja sagedusjaotusi. Tulemuste paremaks visuaalseks esitamiseks on koostatud joonised ja tabelid selgitava tekstiga.

# III. UURIMISTULEMUSTE ANALÜÜS

## 3.1 Informeeritus

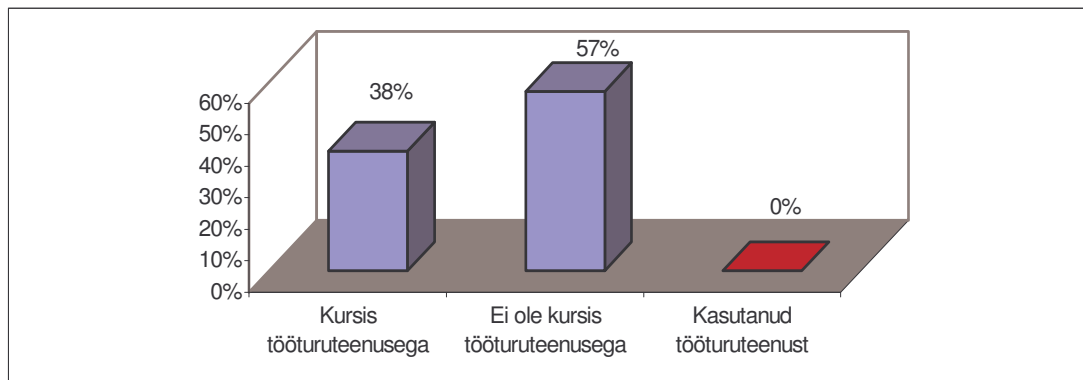
Käesolevast uurimuse tulemusena selgus, et ligi poolte vastajate info vanglast vabanenute tööle saamise võimaluste kohta pärineb meediast, ning pea iga neljanda küsitletu teadmised teemast olid saadud isiklikest kokkupuudetest vanglast vabanenutega (Joonis 3).



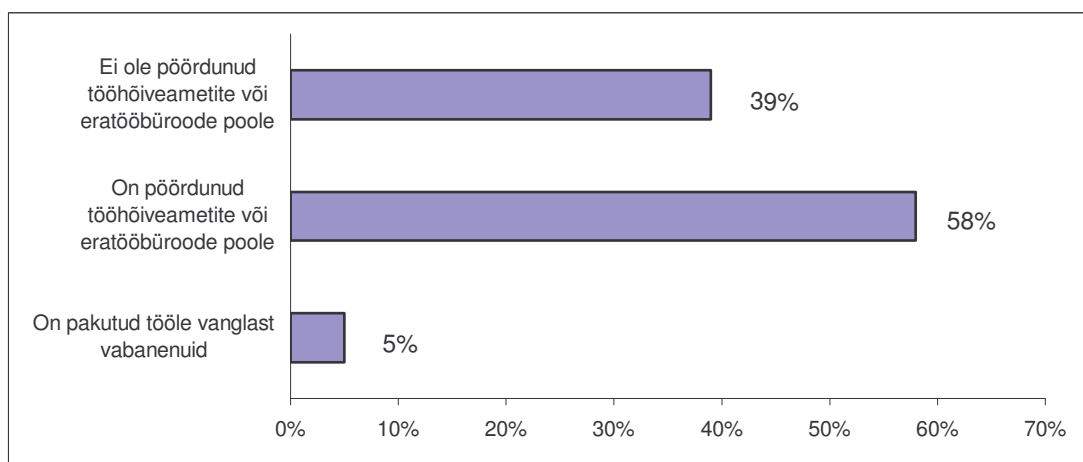
Joonis 3. Vanglast vabanenute tööhõive teema infoallikas

Vaatamata asjaolule, et üle poolte personalitöötajatest on pöördunud tööhõiveametite või eratööbüroode poole töötajate leidmiseks (Joonis 6), ei ole käesoleva uurimuse andmetel personalitöötajatest enam kui pooled kursis tööturuteenusega, mis hõlbustab vanglast vabanenu kui väiksema konkurentsivõimega inimese töölevõtmist (Joonis 5). Samas pea üks kolmandik oli teadlik sellise teenuse olemasolust kuid ei olnud siiski kunagi kasutanud seda võimalust (Joonis 5). Põhjuseks asjaolu, et

tööhõiveametitest ja/või eratööbüroodest enamasti ei pakuta tööle vanglast vabanenuid.

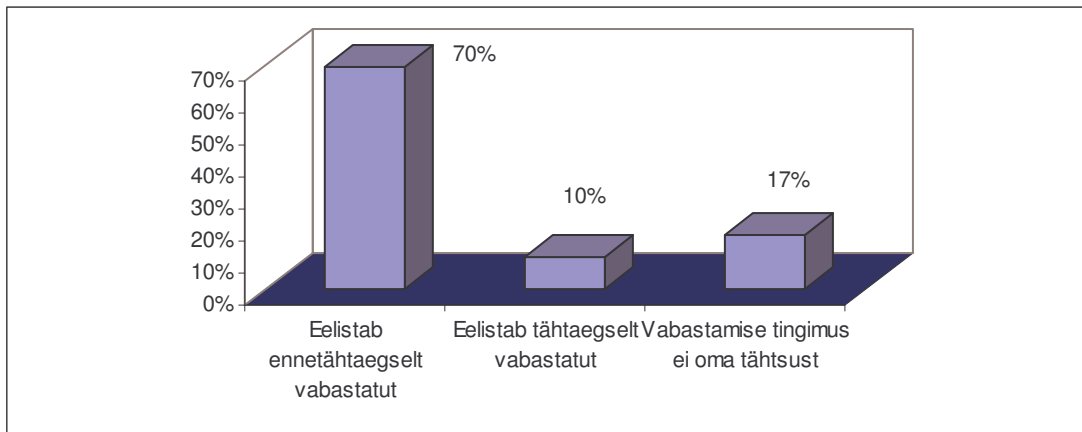


Joonis 5. Kursisolek tööturuteenusega ja kasutamine

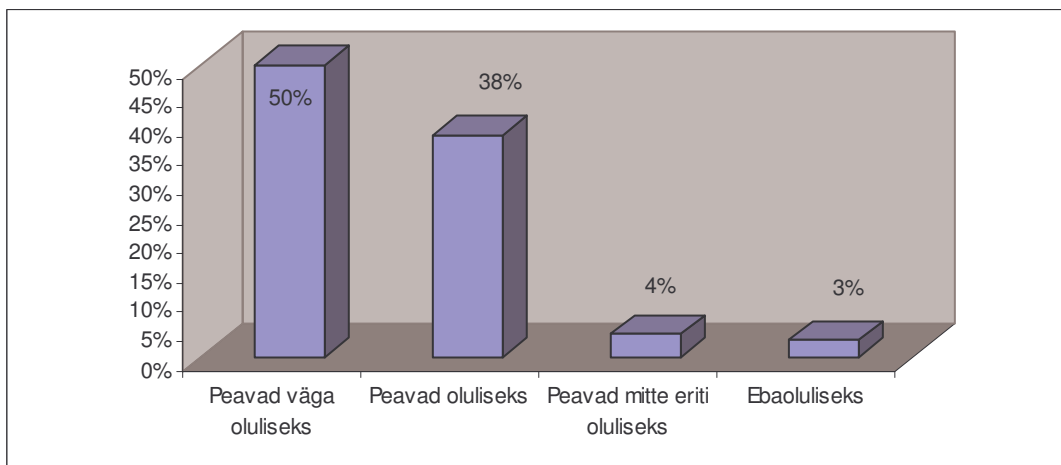


Joonis 6. Tööhõivemetite ja eratööbüroode abi kasutamine töötajate leidmisel ja pakkumine

Personalitöötajate head informeeritust vanglast tingimisi ennetähtaegselt vabastamisest näitas asjaolu, et suurem osa vastanutest eelistaks töölevõtmisel ennetähtaegselt vabastatut (Joonis 7). Samuti teadis valdav enamus küsitletutest, et tingimisi ennetähtaegselt vabanenu järelvaatajaks on kriminaalhooldaja ning pidas seda töölevõtmisel väga oluliseks (Joonis 8).



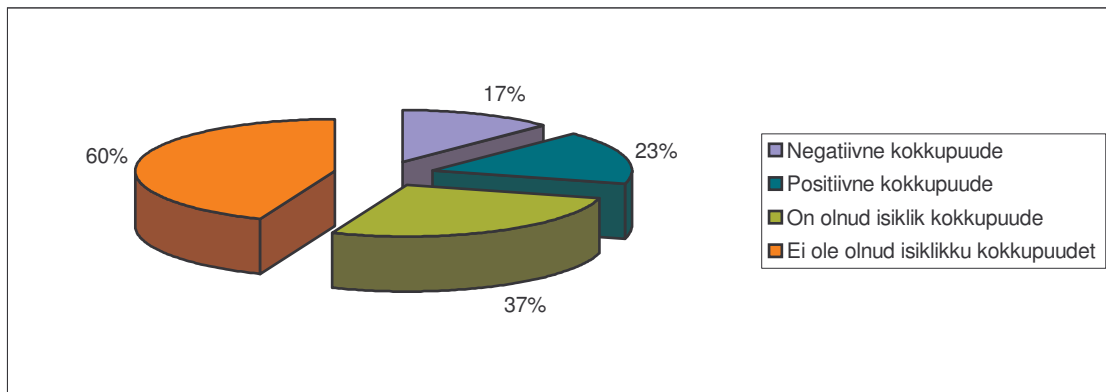
Joonis 7. Eelistused vastavalt vabastamistingimustele



Joonis 8. Kuivõrd oluliseks peavad personalitöötajad kontakti kriminaalhooldajaga

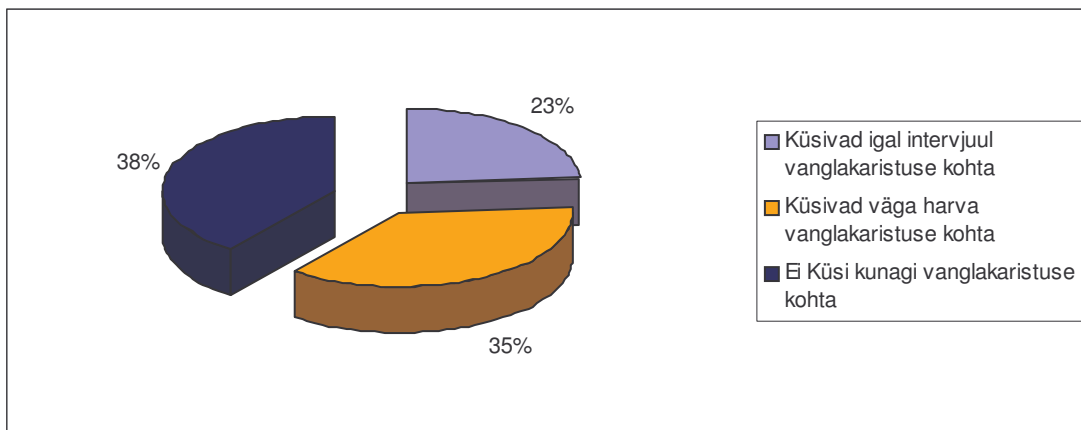
### 3.2 Kokkupuuted vanglast vabanenutega

Uuringust selgus, et suuremal osal vastajatest puudub isiklik kokkupuude vanglast vabanenutega ning need, kellel on olnud isiklik kokkupuude, on see vaid ühel juhul neljast olnud positiivset laadi (Joonis 9). Samas ei võimaldanud antud uurimuse valimi suurus leida seoseid positiivse kontakti ja võimaliku tööle soovitamise vahel.

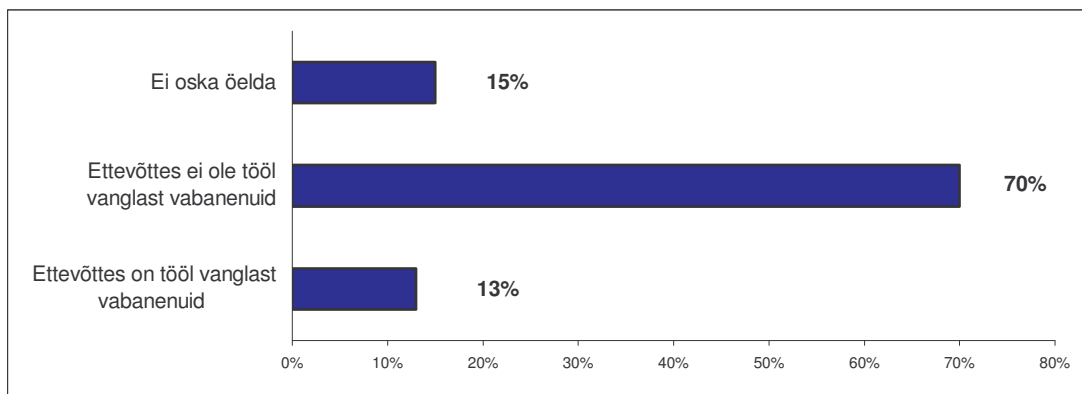


Joonis 9. Isiklik kokkupuude, positiivne ja negatiivne

Uurimuse tulemuste kohaselt puudus suuremal osal küsitletud personalitöötajatest ka tööalane kokkupuude vanglast vabanenutega. Seda seletab ka asjaolu, et enamasti ei küsita töölevõtuintervjuu käigus töölesoojalt võimaliku vanglakaristuse kohta. Vaid iga neljas personalitöötaja tunneb igal töölevõtuintervjuul huvi töötaja eelneva vanglakogemuse kohta (Joonis10). Samuti ei tea suurem osa personalitöötajatest, kas nende ettevõttes on tööl vanglast vabanenuid (Joonis 11).



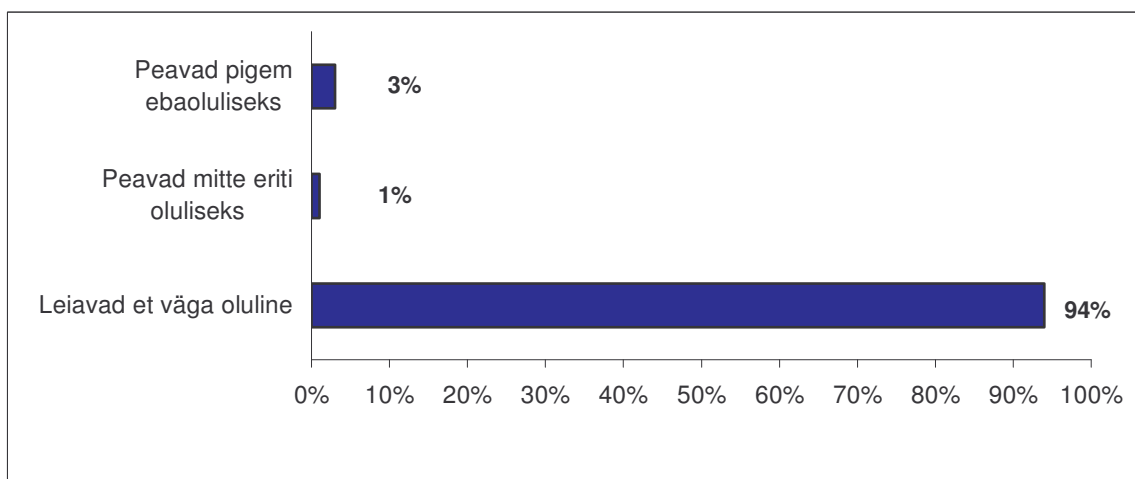
Joonis 10. Töölevõtuintervjuu küsimus vanglakaristuse kohta



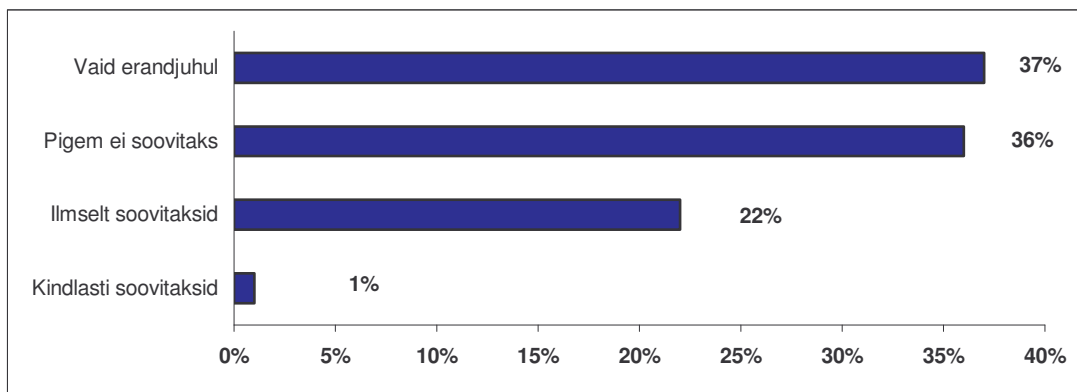
Joonis 11 . Ettevõttes tool vaglast vanglast vabanenuid

### 3.3 Personalitöötajate hinnang vanglast vabanenute tööle saamise võimalustele

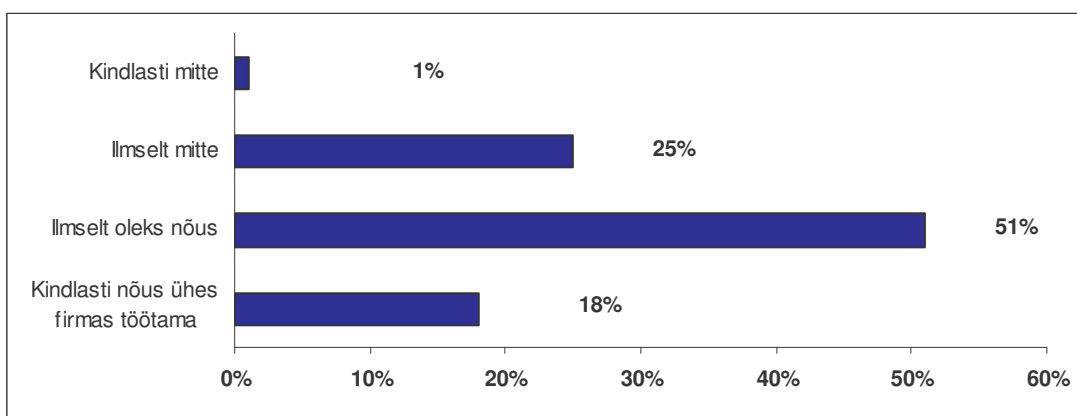
Uurimuse tulemused näitasid väga selgelt personalitöötajate eelarvamuslikku hoiakut vanglast vabanenute töölevõtmisel. Küsitletutest ainult üks oli kindlalt valmis vanglast vabanenut tööle soovitama (Joonis 13). Samas näitas positiivset prognoosi asjaolu, et pea kõik uurimuses osalenud personalitöötajad pidasid väga oluliseks, et endine kurjategija leiaks endale töökoha (Joonis 12). Samuti võib positiivseks lugeda tulemust, mille kohaselt pooled küsitletutest oleksid nõus vanglast vabanenutega ühes ettevõttes töötama (Joonis 14).



Joonis 12. Kuivõrd oluliseks peavad personalitöötajad, et vanglast vabanenu endale töö leiaks



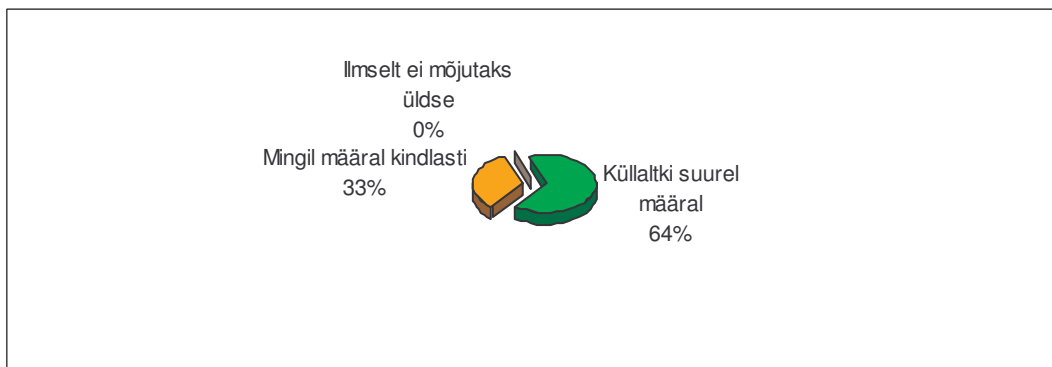
Joonis 13. Kuivõrd soovitaksid personalitöötajad vanglast vabanenut tööle võtta



Joonis 14. Kuivõrd on personalitöötajad nõus vanglast vabanenuga ühes kollektiivis töötama

### 3.4 Personalitöötajate eelistused vanglast vabanenute tööle võtmisel ja neid mõjutavad asjaolud

Käesoleva uurimuse tulemused näitasid, et personalitöötajate jaoks omab enamasti suurt tähtsust töölevõtmisel põhjus, mille eest töölesoovija on vanglas viibinud.



Joonis 15. Karistuse põhjuse mõju tööle võtmisel

Uurimuse tulemusena selgus, et eriti raske on tööle saada nendel endistel kurjategijatel, kes on vanglasse sattunud isiku- või varavastase kuriteo toimepanemise eest. Töölevõtmisel on eelistatud need kurjategijad, kes on sooritanud avaliku korra vastase kuriteo - suurem osa küsitluses osalenutest oleksid valmis neid tööle soovitama (Tabel 4).

Uurimusest saadud andmete põhjal võib öelda, et enamus personalitöötajaid soovitaksid vanglast vabanenut sellistele ametikohtadele, kuhu teisi, ilma vangla kogemusega, soovijaid ei ole. Vanglast vabanenu töölevõtmine oleks suure osa personalitöötajate jaoks mõeldav ka sellisel juhul, kui see ei kahjustaks firma mainet (Tabel 4).

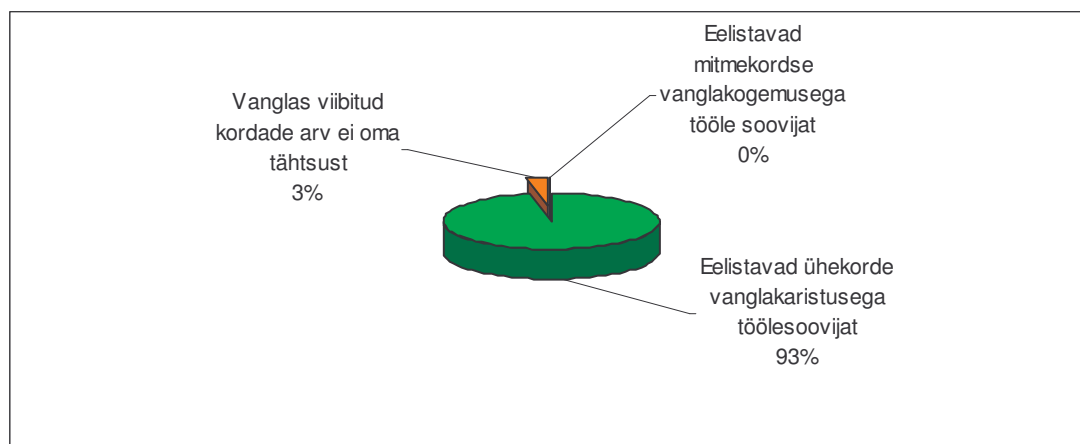
Käesoleva uurimustöö tulemused rõhutavad veelgi riigi rolli vanglast vabanenute tööle saamise võimaluste parandamisel. Selgus, et enamus personalitöötajatest soovitaksid endist kurjategijat tööle võtta, kui riik ettevõtet rahaliselt toetaks (Tabel 4).

*Tabel 4. Karistusega seotud faktorite mõju tööle saamisele (arvud esitatud protsentides)*

Soovitaksid tööle võtta inimest...	Pigem soovitaks	Ei tea	Pigem ei soovitaks
...kui ta mõisteti süüdi isikuvastase kuriteo eest	5	10	81
...kui ta mõisteti süüdi avaliku korra vastase kuriteo eest	41	12	28
...kui ta mõisteti süüdi varavastase kuriteo eest	4	22	82
...kui ettevõtte vajab just sellise kvalifikatsiooniga töötajat	62	22	14
...kui ta jätab endast meeldiva mulje	35	37	26
...kui vakantsele töökohale ilma vangla kogemusega soovijaid ei ole	50	23	24
...kui tegemist oleks hea sõbra või sugulasega	39	26	32
...kui see töölevõtt ei kahjustaks firma mainet	59	21	18
...kui riik toetab ettevõtjat vanglast vabanenu tööle võtmisel rahaliselt	40	40	17,9

Huvitavaks tulemuseks peab autor asjaolu, et vanglast vabanenud tööle soovija karistusaja pikkus ei mõjuta oluliselt tööle saamist. Küsitletutel paluti siiski piiritleda selline maksimaalne karistusaeg, mis töölevõtmisel veel aktsepteeritav oleks. Vastustest selgus, et karistusaja pikkus ei tohiks ületada 2,4 aastat.

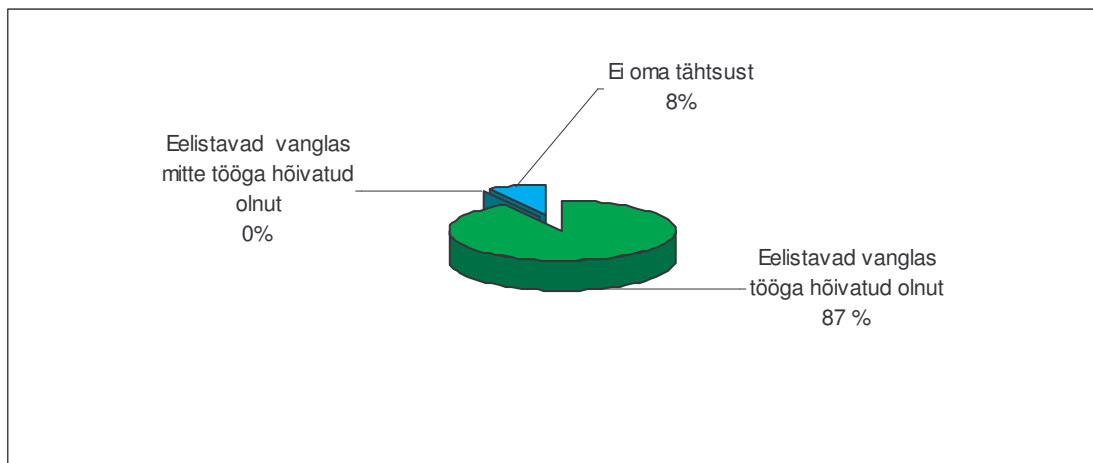
Kui eelnevad tulemused näitasid pigem seda, et vanglas viibimise aeg ei oma eriti suure osa jaoks vastanutest olulist tähtsust, siis vanglas viibitud kordade arv mõjutab oluliselt personalitöötajate tööle võtmise otsust. Selgus, et suurem osa personalitöötajatest eelistaks ühekordse vanglakogemusega töölesoovijat ning mitmekordse karistusega endist kurjategijat selle uurimuse kohaselt eelistatakse mitte tööle võtta (Joonis 16).



Joonis 16. Eelistused vastavalt vanglas viibitud kordadele arvule

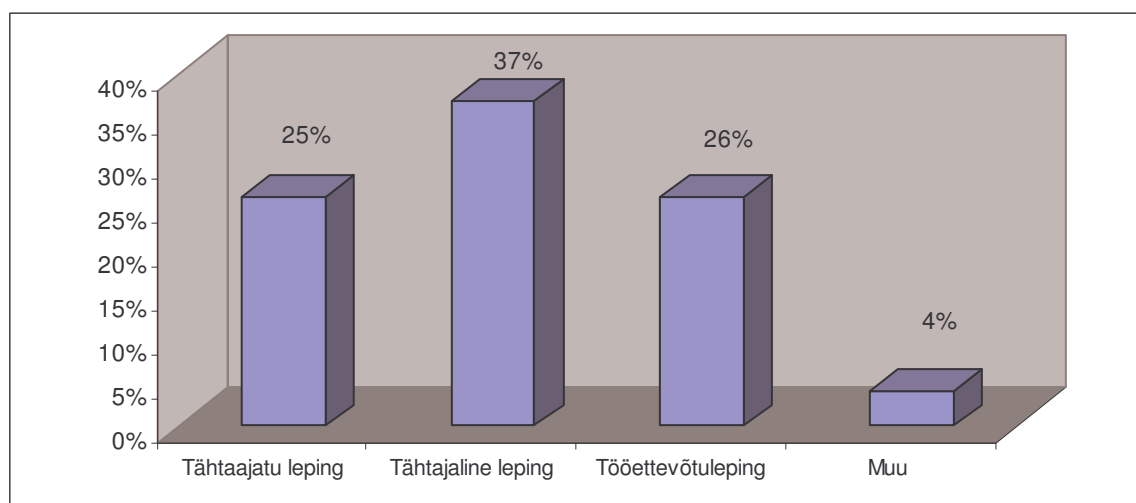
Ühe olulise osa käesolevast uurimusest moodustas vangla tööhõive teema. Autorit huvitas kuivõrd mõjutab vanglas viibimise ajal töötamine personalitöötajaid töölevõtmise otsuse tegemisel. Väga selgelt tuli uurimuse tulemustest välja, et personalitöötajad pidasid eelnevat vanglast saadud töökogemust väga oluliseks (Joonis 17). Samuti eelistaksid enamus personalitöötajaid töölevõtmisel kindla kvalifikatsiooniga inimest (Tabel 4). Selgelt väljendus ka suhtumine nendesse endistesse kurjategijatesse, kes vanglas viibimise ajal ei töötanud hõivatud – mitte ükski küsitletutest ei eelistaks neid tööle võtmisel.





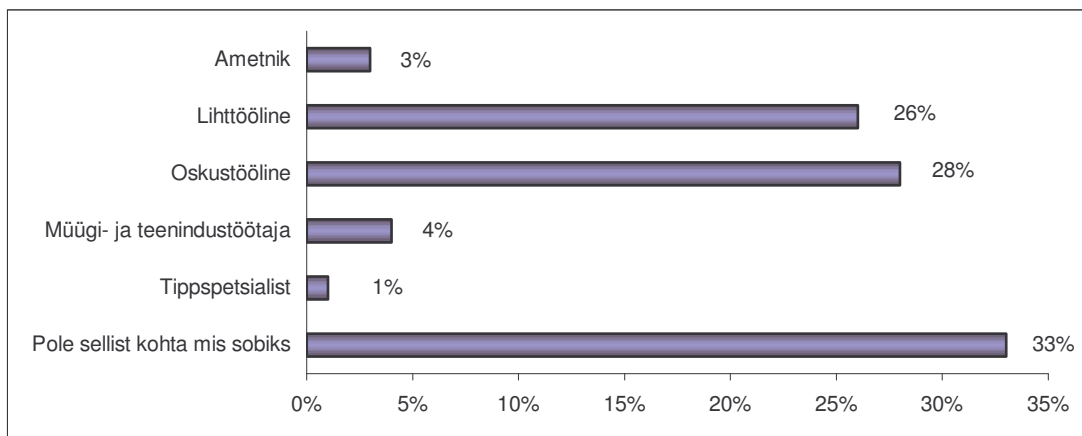
Joonis 17. Kuivõrd oluline on personalitöötajate jaoks eelnev töökogemus

Personalitöötajate ebakindlust vanglast vabanenute töölevõtmisel näitab nende eelistus valida töö suhte reguleerimiseks eelkõige ajutist laadi lepinguid (Joonis 18).



Joonis 18. Vanglast vabanenutega sõlmitavate töölepingute eelistused

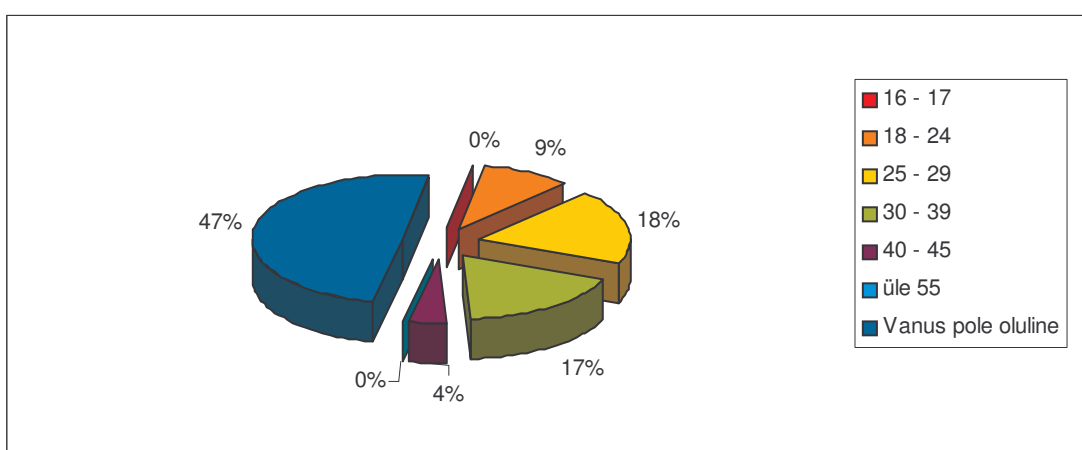
Personalitöötajate hinnangul sobiksid vanglast vabanenutele eelkõige lihtsamate funktsioonide täitmist eeldavad ametikohad ettevõttes (Joonis19).



Joonis 19. Vanglast vabanenutele sobivaks peetavad ametikohad

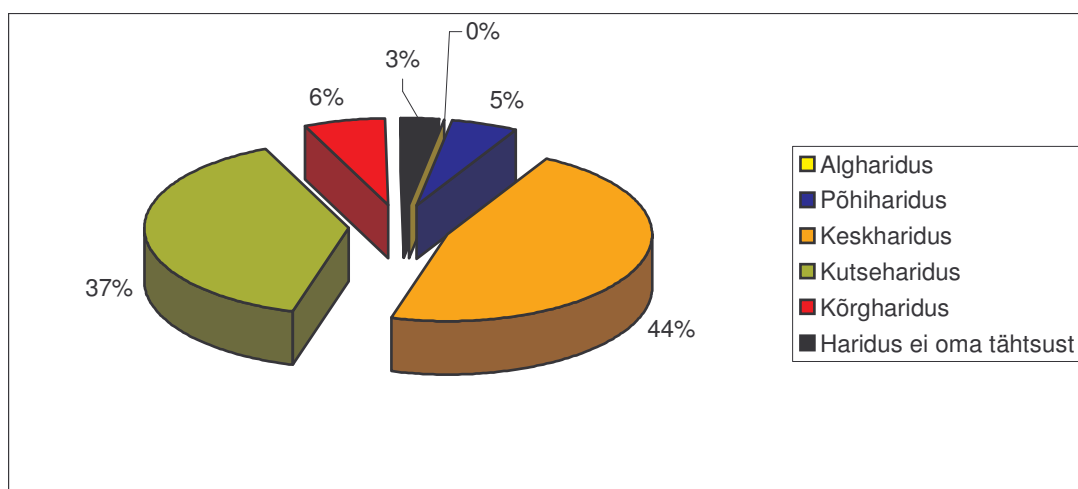
### 3.5 Personalitöötajate hinnang vanglast vabanenud töötajate demograafiliste näitajate mõjule tööle võtmisel

Käesoleva uurimuse ühe huvitavama tulemusena selgus, et suurem osa küsitletutest pidas vanuse osatähtsust töölevõtmisel vähetähtsaks. Siiski paluti vastajatel määratleda sobiv vanus, mis annaks tugevamad eelised tööle saamisel. Selgus, et enim eelistatakse töölevõtmisel 25-39 aastaseid endisi kurjategijaid. Samuti oli uurimuse autori jaoks huvitav resultaat, mille kohaselt ka sugu ei oma vanglast vabanenute töölevõtmisel personalitöötajate jaoks olulist tähtsust (Tabel 5.)



Joonis 20. Personalitöötajate eelistused vanusest lähtuvalt

Uurimusest ilmnes, et suurem osa küsitluses osalenud personalitöötajatest peavad vanglast vabanenute tööle võtmisel väga oluliseks teguriks haridustaset. Võrdselt eelistatuteks osutusid töötajad, kellel omandatud kesk- või kutseharidus (Joonis 21). Huvitava vahemärkusena toob autor esile asjaolu, et osa vastanutest eeldab vanglast vabanenu töölevõtmisel kõrghariduse olemasolu (Tabel 5).



Joonis 21. Vanglast vabanenud töötajatele esitatavad nõuded haridusele

Lisaks eelnevale, peeti personalitöötajate poolt väga oluliseks, et vanglast vabanenul oleks ennast tööle pakkuma tulles kaasas nii isikut tõendav dokument kui Eestis viibimist ja töötamist lubavad dokumendid. Samuti pidas enamus vastanutest tööle saamisel tugevaks eeliseks riigikeele oskust (Tabel 5).

Ka abikaasa ja laste olemasolu on oluliseks eeliseks vanglast vabanenute töölevõtmisel. Suurem osa personalitöötajatest pidas vanglast vabanenud töötajaja töölevõtmisel vajalikuks ka kindla elukoha olemasolu.

Nagu uurimustulemused näitasid, eelistaks enamus küsitletutest töölevõtmisel selliseid endiseid kurjategijaid, kellel oleks nii hea tervis kui korrektne välimus (Tabelis 5.).

Tabel 5. Personalitöötajate eelistused vanglast vabanenute tööle võtmisel (arvud esitatud protsentides)

	Väga oluliseks	Pigem oluliseks	Ei oska öelda	Mitte eriti oluliseks	Täiesti ebaoluliseks
Vanus	9	32	3	42	9
Sugu	5	12	3	45	31
Haridustase	42	46	1	4	1
Laste olemasolu	10	40	1	35	9
Abikaasa olemasolu	14	45	1	26	9
Isikut tõendav dokument	78	12	1	3	1
Elamisloa olemasolu	81	10	1	3	
Tööloa olemasolu	83	6		3	3
Riigikeele oskus	57	28	0	8	1
Kindel elukoht	58	31	0	4	1
Korrektne välimus	43	44	1	4	1
Hea tervislik seisund	29	56	1	6	

### 3.6 Personalitöötajate ettepanekud

Uurimusele kaalu andvaks ja eesmärki toetavaks osaks olid personalitöötajate vabas vormis tehtud ettepanekud vanglast vabanenute tööle rakendumist soodustavateks tegevusteks. Oma ettepanekud esitasid ligi pooled küsitletutest. Lisaks ettepanekutele tõid mitmed personalitöötajad välja ka probleemid, mis nende arvamuse kohaselt kaasnevad vanglast vabanenute töölevõtmisega.

Tehtud ettepanekuid analüüsisid, joonistusid välja neli peamist teemat, mille kohta personalitöötajatel oli enim ettepanekuid ning mis nende arvamuste kohaselt on ka kõige suuremateks takistusteks vanglast vabanenute tööturule pääsemisel.

- Haridus ja tööhõive vanglas. Peamiselt viidati vanglast vabanenud töötajate puudulikule haridustasemele ja ebapiisavatele tööoskustele ja –kogemustele.

*“Kuna vanglast tulnutel on puudu nii tööoskustest, töötahtest ja oskustest endaga toime tulla, siis peaks neil olema võimalus eriala õppida ning väga oluline on psühholoogilise toetussüsteemi olemasolu – olgu see siis individuaalnõustamine või grupitöö”*

- Riigi toetused ja maksusoodustused tööandjatele. Ettepanekutes tõsteti korduvalt esile riigipoolse toetuse ja maksusoodustuste vajalikkust tööandjatele.

*“Kuna varasemalt karistatud inimese tööle võtmine on tööandjale suur risk, siis peaks riik välja töötama süsteemi/soodustused tööandjale, et ta oleks nõus üldse varasemalt karistatud inimest tööle võtma.”*

- Informeeritus. Personalitöötajad leidsid, et enam oleks vaja kajastada nii vangla kui vanglast vabanenute tööhõive teemat.

*“Meedias tuleks kajastada enam vanglaelu ja tutvustada töid, mida tehakse vanglas....”*

*“suurem / põhjalikum teabe levitamine vanglast vabanenute töölevõtu kohta ( tööbüroo, meedia jms )”*

- Riigipoolne järelevalve ja kontroll vanglast vabanenute üle tööle rakendamise järgselt. Korduvalt tõstatati küsimus järelevalvest peale vanglast vabanemist. Leiti, et see annaks tööandjale teatava kindlustunde vanglast vabanenu töölevõtmisel.

*“põhjalikum riiklik järelevalve ja finantstugi ettevõttele, et ettevõtja ei oleks üksi tekkivate probleemide korral.”*

Mitmes ettepanekus oli näha personalitöötajate vanglast vabanenute tööle võtmisega kaasnevaid hirme ja eelarvamusi.

*“Tundub, et nende inimeste jaoks peaks tekitama eraldi ettevõtteid (suured tehased) kus nad endale rakendust leiaksid.”*

Kuna lisaks eelnevatele teemadele toodi välja mitmeid eripalgelisi probleeme ja tehti hulgaliselt huvitavaid, samas väärtuslikke ettepanekuid, siis töö mahupiiranguid arvestades ja parema ülevaate saamiseks, lisas autor need originaalkujul käesoleva töö lõpus olevasse lisasse 3.

### 3.7 Personalitöötajate poolt töölevõtmisel eelistatava ja ebasoovitava vanglast vabanenu profiil

Andmeanalüüsi lõpuks konstrueerib autor käesoleva uurimustöö statistilistele andmetele tuginedes profiili sellisest vanglast vabanenust, keda personalitöötajad eelistaksid tööle võtmisel ja võrdluseks ebasoovitava kurjategija profiili.

Lisas 1. on toodud uurimustulemuste võrdlemiseks Eesti vanglate populatsiooni iseloomustavad joonised.

<i>Töölevõtmisel eelistatavam vanglast vabanenu</i>	<i>Töölevõtmisel mitteelistatav vanglast vabanenu</i>
sugu ei ole oluline	sugu ei ole oluline
vanus 25 – 39	vanus üle 55
abielus ja lastega	vallaline ja lastetu
vähemalt kutseharidus, parem siiski kui oleks keskharidus	algharidusega
riigikeele oskus	puudub riigikeele oskus
korrektnel välimuse	lohas ja hoolitsemata välimusega
kindel elukoht	kindla elukohata
kehtiv elamisluba ja tööluba	puudub kehtiv elamisluba ja tööluba
hea tervis	halb tervis
vanglakogemus mitte rohkem kui 2,4 aastat	vanglakogemus üle 2,4 aasta
ühekordne vanglakogemus	mitmekordne vanglakogemus
avaliku korra vastase kuriteo eest karistatud	karistatud isiku- või varavastase kuriteo eest
vabastatud vanglast tingimisi ennetähtaegselt	karistusaja lõpuni kandnud
omab vanglas viibimise aegset töökogemust	puudub töökogemus vanglast

#### IV. ARUTELU

Vanglast vabanenute tööhõivega seonduv on probleemiks väga erineva arengutasemega riikides. Näiteks USA-s alustati vanglast vabanenute tööhõive probleemidega süsteemset tegelemist juba 1960ndate alguses (Buck 1999).

Tegemist on valdkonnaga, mis nõuab riigilt eelkõige selle probleemi teadvustamist, suurt professionaalsust lähenemisel ning laiaulatuslikke kulutusi valdkonna arendamiseks. Nagu selgus ka käesoleva uurimuse tulemustest, on Eestil vanglast vabanenute tööhõive probleemidega tegelemisel veel hulk arenguruumi.

Uurimustulemusi analüüsidest sai kinnitust hüpotees, et *personalitöötajad suhtuvad vanglast vabanenute töölevõtmisse eelarvamuslikult*. Seda on kinnitanud oma töödes ka Finn (1999) ja Buck (2000).

Seda kinnitasid personalitöötajate vastused küsimusele kuivõrd nad soovitaksid tööle võtta vanglast vabanenut, tulemusega, kus ainult üks vastanutest oli kindlalt valmis endist kurjategijat tööle soovitama. Samas annab lootust olukorra paranemiseks asjaolu, et enamus küsitletutest pidas väga oluliseks, et vanglast vabanenud endale töökoha leiaksid. Positiivse tulemusena toob autor välja ka asjaolu, et suurem osa küsitletutest oleksid valmis vanglast vabanenuga ühes ettevõttes töötama.

Kinnitust sai ka teine autori poolt püstitatud hüpotees, milles väideti, et *tööandjad eelistavad tööle võtmisel selliseid vanglast vabanenud töötajaid, kes on vanglas viibimise ajal on olnud tööga hõivatud*. Seda hüpoteesi toetasid tugevalt uurimustöö empiirilise osa tulemused. Personalitöötajad pidasid vanglast vabanenute tööle võtmisel väga oluliseks vanglas viibimise ajal saadud töökogemust, mida kinnitasid enamus vastajatest. Sarnastele tulemustele on oma töödes jõudnud ka Schwalb (1996), Buck 2000, Finn (1999), Saylor ja Gaes (1996), SEU Raport 2002.

Autori poolt viimasena püstitatud hüpotees, et *tööandjate mitmekülgne toetamine vanglast vabanenute töölevõtmisel, parandab vanglast vabanenute tööga hõivamise võimalusi*, sai samuti kinnituse. Seda hüpoteesi toetasid ühelt poolt käesoleva töö empiirilise osa tulemuste analüüs ja teiselt poolt eelnevalt töö teoreetilises osas toodud ülevaated erinevate uurimuste tulemustest (Buck 2000, Finn 1999).

Toetuste all peab autor silmas eelkõige: tööandjate igakülgselt informeerimist (tööhõivest vanglas, vanglast vabanenute tööhõive võimalustest, seadusandlusest, erinevatest maksusoodustustest), toetust vanglast vabanenute võtmisel, tööandjate toetamist nõustamise näol vanglast vabanenu tööle rakendamise järgselt teatava perioodi jooksul. Selliste tegevuste tähtsust on oma töödes rõhutanud ka Dion, Derr, Anderson, Pavetti (1999), Finn (1999), Buck (2000).

Ankeet-küsitluse ühe osana paluti personalitöötajatel teha omapoolseid ettepanekuid vanglast vabanenute tööhõive probleemide lahendamiseks. Autor hindas väga väärtuslikeks personalitöötajate poolt tehtud ettepanekuid ja oli meeldivalt üllatunud asjaolust, et küsitletud võtsid vaevaks välja tuua ka vanglast vabanenute tööle võtmisega kaasnevaid probleeme (originaalkujul ettepanekud Lisas 3).

Eriti teravalt tõsteti personalitöötajate poolt uurimuse käigus esile probleemid seoses vanglast vabanenute puuduliku töökogemusega.

*“vanglast vabanenul puudub eriala (kutse) - leida ja anda võimalus talle eriala omandamiseks (kutsealad, kus on suur tööjõuvajadus.”*

Samuti tehti mitmed asjakohaseid, konstruktiivseid ettepanekud endiste kurjategijate tööhõiveküsimuste võimalikuks lahendamiseks.

*“arendada võiks koostööd vanglate ja firmade vahel, nt. suurettevõtted, kes vajaksid töölisi (miks mitte ka oskustöölisi), võiksid olla huvitatud vanglast vabanenutest. vanglasiseselt pöörata samuti rohkem tähelepanu kinnipeetava oskustele ja võimetele ning teha seal nt karjäärinõustamist või -planeerimist, anda võimalus kinnipeetaval ja tööandjal juba enne vabanemist omavahel suhelda, vastastikusi võimalusi teadvustada.”*

Uurimus võimaldas teha järeldusi ka teistes huvitavates aspektides. Selgus, et personalitöötajad on küllalt hästi informeeritud kriminaalhoolduse süsteemi olemasolust. Seda tõestas ka suur osa vastanutest, kes eelistaks töölevõtmisel tingimisi ennetähtaegselt vabastatuid, teades et ennetähtaegselt vabastatute tegevuse üle teostab järelevalvet kriminaalhooldaja.

Uurimuse tulemusi analüüsid selgus, et personalitöötajad vajaksid igakülgselt infot tööhõive ja kutsehariduse korraldusest vanglas, vanglast vabanenute tööhõivest ning vangla poolset infot endise kurjategija taustast.



Käesoleva uurimustöö tulemusena selgus ka tõsiasi, et personalitöötajad ei ole kursis tööandjatele pakutavate tööturuteenusega, mis võimaldab vanglast vabanenu tööle võtmisel taotleda tööturutoetust (teenuse olemasoluga kursis vaid 38 % küsitletutest, ning kasutanud ei ole seda teenust üksi vastanutest). Samas selgus, et 57 % personalitöötajatest ei ole üldse pöördunud eratööbüroode ega ka tööhõiveametisse personali leidmiseks. Sellisele tööandjate käitumisele on oma uurimuses viidanud ka Luuk (1999) koostöös Tööturuametiga.

Siinkohal julgub autor teha oletuse, et tööhõivemetid ei lähtu tööturutoetuste jagamisel riskigrupi kuuluva inimese tegelikust riskist tööle saamisel. Nii on eelmistel aastatel toetusi makstud alla kuue aasta vanust last kasvatavate emade tööle võtmiseks mitmeid kordi enam kui seda on tehtud vanglast vabanenute puhul (Tabel 2,3 lk 30-31). Autor ei pea siinkohal vähem tähtsaks väikesi lapsi kasvatavate emade tööle rakendumist, kuid esitab siiski küsimuse, kas lapse vanusepiir, milleks on kehtestatud kuus aastat, on mõistlik ja reaalsest olukorrast lähtuv. Autor leiab, et eelpool tehtud oletus vajaks täiendavat uurimist.

Samuti vajaks uurimist Eestis vanglast vabanenute tööhõive statistika, mille kohane avalik infot piirdub vanglast vabanenute tööturutoetusega tööle rakendumist kajastavate arvudega (Tabel 2, 3, lk 30-31).

Käesoleva uurimustöö empiirilist osa analüüsid, selgus, et personalitöötajad vajaksid teenust mille kohaselt endiste kurjategijate tööle võtmise järgselt peetaks viimase üle järelevalvet ja et tööandjatel oleks kellegi poole pöörduda probleemide ilmnemisel. Sellise teenuse tähtsust on oma töödes rõhutanud Buck (2000), Finn (1999) ning Dion, Derr, Anderson, Pavetti (1999).

*“...suurendada järelevalvet (kriminaalhooldajad jms)...”*

Tuginedes selliste autorite nagu: Buck (2000), Finn (1999), Dion, Derr, Anderson, Pavetti (1999), Nelson & Trone (2000) töödele võib julgelt väita, et kurjategijate rehabilitatsioon vanglas (sotsiaalsete oskuste treeningud, hariduse omandamine, töötamine, tööks ettevalmistamise kursused, tööoskuste ja tööks valmisoleku hindamine, vabade töökohtade tutvustamine jms), on väga tähtis vanglast vabanenute tööle saamisel.

## KOKKUVÕTE

Vanglast vabanenute tööhõivega seotud probleemid ei ole Eesti tööhõivepoliitikas seni piisava tähelepanu osaliseks saanud. Seda võib lugeda ka põhjuseks, miks käesoleva töö autor just selle teema valis. Töö sissejuhatuses tõi autor välja ühe peamise eesmärgina saada vastus küsimustele, millised on vanglast vabanenute tööle saamise võimalused, eeldused, probleemid. Samas oli autoril lisaks eelpool toodud eesmärgile ka teine ja mitte vähem oluline suunis – teavitada selle uurimuse läbi personalitöötajaid kui ettevõtete personalipoliitika võtmeisikuid vanglast vabanenute tööhõive probleemide olemasolust ja pakkuda sel teemal mõtlemisainet.

Uurimuse esimeses osas on välja toodud töö mõiste kujunemine läbi ajaloo, antud ülevaade kurjategijate rehabilitatsioonialase tegevuse kujunemisest ja välja toodud kognitiiv-käitumuslike meetodite programmides rakendamise eelised vanglast vabanenute rehabiliteerimisel.

Töös esiletõstmist vääriva osana, esitab autor kokkuvõtte USA-s toimivatest vanglast vabanenute tööhõivealastest programmidest koos eduka programmi juhtideedega.

Vanglast vabanenute tööhõive teemat käsitledes annab autor põhjaliku ülevaate endistele kurjategijatele suunatud viie tööhõivealase programmi tööpõhimõtetest. Nimetatud programmidele tuginedes esitatakse ülevaade vanglast vabanenute tööle saamisega kaasnevatest eeldustest, võimalustest ja probleemidest.

Kuna töö empiirilises osas on kaalukas roll endise kurjategija vanglas viibimise aegsel töökogemusel, siis andis autor töö teoreetilises osas ülevaate vanglate tööhõivest, selle tähtsusest vanglast vabanenute tööhõivele ja tööhõive hetkeolukorrast Eesti vanglates.

Uurimustulemuste paremaks ilmestamiseks kasutab töö autor Mai Luugi ja Tööturuameti koostöös 1999. aastal läbiviidud uurimuse tulemusi, mis annavad aimu tööandjate personaliprobleemidest, töajavajaduse prognoosist lähiaastateks, eelistustest uute töötajate värbamisstiilides ja riskirühmade tööle rakendamisest.

Uurimus võimaldas teha järeldusi ka teistes huvitavates aspektides. Selgus, et tööandjatele pakutav tööturuteenus väiksema konkurentsivõimega töötute tööle

võtmisel ei ole leidnud piisavalt rakendust vanglast vabanenud töötajate puhul. Sellise olukorra kujunemise üheks põhjuseks võib tuua asjaolu, et tööandjatel ei ole piisavalt infot nimetatud teenuse kohta.

Töö autor, tuginedes nii töö teoreetilisele osale kui uurimustulemustele, leiab, et arendades tööandjatele pakutavate teenuste kvaliteeti, laiendades pakutavate teenuste ringi ning töötades välja toetuste ja maksusoodustuste süsteemi endiste kurjategijate tööle rakendamise soodustamiseks – paraneksid nimetatud sotsiaalse riskigrupi tööhõivevõimalused märgatavalt.

Uurimuse tulemused andsid selge suunise Eesti vanglate tööhõive arendamiseks, nimelt eelistavad enamus küsitletud personalitöötajatest tööle võtmisel neid endisi kurjategijaid, kes vanglas viibimise ajal töötasid.

Samas selgus käesolevast uurimustest, et mitte pelgalt töö tagamine vanglas ei ole eelduseks vanglast vabanedes tööle saamisel. Tuginedes rahvusvahelistele näidetele võib öelda, et endiste kurjategijate tööhõive probleemide leevendamine saab toimuda vaid koostööl põhinedes, haarates kaasa erinevate valdkondade professionaale (vanglad, kriminaalhooldus, tööhõiveametid, riiklik sotsiaalhoolekanne, erinevad mittetulundusühendused, tööandjad, jm).

Autor näeb käesolevas uurimustöös kasutegurit mitmetele ministriumidele ja ametkondadele, kes on hetkel seotud ja võiksid tulevikus olla seotud vanglast vabanenute tööhõive probleemide lahendamisega ning vastavasisulise töö planeerimisega.

Eelkõige peab autor silmas Sotsiaalministeeriumi, kes korraldab Eesti Vabariigi tööhõivepoliitikat ja Justiitsministeeriumi, kelle koordineerida on vanglate töö ja edukalt rakendunud kriminaalhooldussüsteem.

## KASUTATUD KIRJANDUS

1. Aldridge, Alan., Levine, (2001) Ken. Surveying the Social World, Open, Buckingham – Philadelphia, University Press.
2. Buck, Maria L. (2000). Getting Back To Work. Public/Private Ventures. [<http://www.ppv.org/pdffiles/backtowork.pdf>](02.04.03).
3. Campbell, Donald S. (1995). Counseling Young Offenders for Rehabilitation and Employment: The Problem and Promise. ERIC Digest, Canadian Guidance and Councelling Foundation Ottawa. [<http://www.ericfacility.net/ericdigests/ed400473.html>] (30.03.2003).
4. Bandura, Albert. (1997). Self-Efficacy: The Exercise of Control. Freeman: New York. [<http://www.psychology.org>](10.04.03).
5. Crow, Ian. (2001). The Treatment and Rehabilitation of Offenders, Great Britain.
6. Danish Prison and probation Service. (1998) Ministry of Justice, Department of Prison and Probation, Copenhagen.
7. Dion, Robin.M., Derr, Michelle., Anderson, Jacquelyn., Pavetti Ladonna. (1999) Reaching All Job-Seekers: For Hard To Employ Populations, Mathematica Policy Research, Inc, [<http://mathematica-mpr.com/pdfs/unemploy.pdf>] (20.04.2003).
8. Williams, DJ., Streaan, William B. (2000). Quality of Life promotion: The foundation of offender rehabilitation. [<http://www.csc-scc.gc.ca/text/pblct/forum/v14n2/v14n2a11e.pdf>](30.03.2003).
9. Eesti Vanglasüsteemi Aastaraamat 2002/2003. (2003). Justiitsministeerium, Tallinn

10. Finn, Peter. (1999). Successful Job Placement For Ex-Offenders, Program Focus, U.S.Department of Justice. [<http://www.ncjrs.org/pdffiles/168102.pdf>] (05.03.03).
11. Frechtling, Joy., Sharp Laure. (1997).User-Friendly Handbook for Mixed-Method Evaluation, National Science Foundation, USA. [<http://www.ehr.nsf.gov/EHR/REC/pubs/NSF97-153/start.htm>] (02.03.03)
12. Gornik, Mark. (2001). Moving from Correctional Program to Correctional Strategy: Using Proven Practices to Change Criminal Behavior. [<http://www.nicic.org/pubs/2001/017624.pdf>] (18.04.03)
13. Hopkins, Will. G. (2002). Quantitative Research Design, Department of Psychology, University of Otago, New Zealand. [<http://www.sprtsoci.org/jour/0001/wgh.design.html>] (12.03.2003)
14. Justiitsministeerium. [<http://www.just.ee>] (18.03.03)
15. JAP (2001). Joint Assessment of Employment Priorities in Estonia. [<http://www.eu.int/comm/employment.social/intcoop/news/estonia.pdf>] (12.04.03)
16. Kinnipeetava individuaalse täitmiskava koostamise ja rakendamise juhend, (RTL, 14.12.2000, 126, 014);
17. Kyngäs, M. (2000). Vankeus miehen elämäkulussa. Lapin Yliopisto, Rovaniemi.
18. Laine, M. (1997). Sissejuhatus kriminoloogiasse ja hälbiva käitumise sotsioloogiasse. Tallinn: Eesti Riigikaitse Akadeemia.
19. McGuire, James. (1995). What Works: Reducing Reoffending, The University of Liverpool, UK.

20. Office of The Deputy Prime Minister. Report by the Social Exclusion Unit.  
(2002) Reducing re-offending by ex-prisoners. UK. [<http://www.cesi.org.uk>]  
(25.03.03)
21. Rajaleidja, Interneti kodulehekülg noortele tööotsijatele.  
[<http://www.raialeidja.ee> ] (08.04.03).
22. Ransome, Paul, (1996). The work Paradigm. School of Social Studies,  
University of Nottingham, England.
23. Rifkin, Jeremy. (1998). Töö lõpp, Tehnoloogia, töökohad, sinu tuelvik.  
Fontese Kirjastus, Tartu.
24. Saar, J. (2002). Kuritegevus ja kuritegevuse kontroll Eestis 1991-2001:  
probleemid ja perspektiivid. *Eesti Sotsiaaltöö II Kongress: Areneva ühiskonna  
väljakutsed*, Tartu Ülikooli Kirjastus.
25. Schwalb, Steve.(1996). Factories With Fences: The History of Federal Prison  
Industries, U.S Department of Justice. [<http://www.bop.gov/ipapg/jus-24a.pdf>]  
(11.05.03)
26. Tööturuteenuse seadus (RT I 2000, 57,370;59, 359; 61, 375)
27. Töötü sotsiaalse kaitse seadus, (RT I 2003, 20, 116)
28. Tööturuameti kodulehekülg. [<http://www.tta.ee>] (15.03.03)
29. Vangistuseseadus (2000) Riigiteataja I 58, 376
30. Viinamäe, Allar. (1995). Sotsiaaltöötaja rollid Kanada korrektsioonisüsteemis,  
Sotsiaaltöö Teooria ja Parktika. Tartu 1995
31. Eesti Vabariigi Tööhõive Tegevuskava 2002. [<http://www.sm.ee>] (22.03.03)

32. Eesti Vabariigi Tööhõive Tegevuskava 2003, [<http://www.sm.ee>] (22.03.03)
33. Ministeeriumide tegevus vahistatute, kinnipeetavate ja tingimisi karistatute resotsialiseerimisel, Riigikontroll, Peakontrolöri 14.02.2002 otsus nr 12-7/044, [<http://www.riigikontroll.ee>] (10.05.03)

## **AVALDAMATA ALLIKAD**

34. Riigikontroll. (2003). "Töö tagamine kinnipeetavatele ja AS Eesti Vanglatööstus". Eelnõu nr 7039, 01.04.2003.
35. Luuk, Mai., Tööturuamet. (1999) Firmade personaliprobleemid
36. Süüdimõistetute arvulisuse, liikumise ja koosseisu aastaaruanne, kinnitatud Justiitsministeeriumi vanglate asekancleri poolt 17.03.03

## **LISAD**

1. Eesti vanglate populatsioon. Eesti Vanglasüsteemi Aastaraamatust 2002/2003. Justiitsministeerium. (2003)
2. Ankeet
3. Personalitöötajate ettepanekud
4. Ankeet flopikettal