

Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike
rakendusüuringute keskus RAKE



RAKE

VANEMAEALISED TÖÖTURUL

Raport
2012



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

Raporti autorid: Kerly Espenberg

Sille Vahaste

Marek Sammul

Reelika Haljasmäe

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

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

Kontaktandmed: Lossi 36-124, 51003, Tartu

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

SISUKORD

1. Sissejuhatus.....	4
2. Metoodika.....	5
3. Vanemaealiste osakaal täna ja tulevikus	8
4. Töötamine ja töösuhted.....	11
5. Töötus ja töötamist piiravad tegurid	17
6. Tervis ja töövõime.....	21
7. Töötingimused	28
8. Teadmised, oskused ja elukestvas õppes osalemine	35
9. Ebavõrdne kohtlemine töökohal	41
10. Suhtumine vanemaealiselt töötamise ja vanemaealistesse	46
11. Töö-, sotsiaal-, tervise- ja võrdse kohtlemise poliitika roll vanemaealiste tööturul osalemise toetamisel.....	52
11.1. Tööpoliitika mõju vanemaealiste hõivele	52
11.2. Sotsiaalpoliitika mõju vanemaealiste hõivele	58
11.3. Tervisepoliitika mõju vanemaealiste hõivele	60
11.4. Võrdse kohtlemise poliitika mõju vanemaealiste hõivele	61
12. Järeldused ja soovitused.....	65
13. Executive summary.....	69
14. Kasutatud kirjandus	73

1. SISSEJUHATUS

Maailma rahvastik on vananemas. Maailma Terviseorganisatsiooni (WHO) prognoosi kohaselt kahekordistub üle 60-aastaste osakaal maailma rahvastikust perioodil 2000–2050, kasvades 11%-lt (ehk 605 miljonilt) aastal 2000 22%-ni (2 miljardini) aastal 2050. See on tõstnud **aktiivsena vananemise** teematika rahvusvaheliselt esiplaanile. WHO defineerib aktiivsena vananemist kui protsessi, mis on suunatud tervislike eluviiside, turvatunde ja ühiskonnas aktiivse osalemise arendamisele. Seega hõlmab termin nii vanemaealiste osalemist tööturul läbi hilisema pensionile siirdumise kui ühiskonnaelus (majanduslikes, kultuurilistes, kodanikuühenduslikes tegevustes) laiemalt.

Euroopa Liit on kuulutanud 2012. aasta aktiivsena vananemise ja põlvkondade vahelise solidaarsuse aastaks ning WHO pühendas 2012. aasta maailma tervisepäeva samuti vananemise teematikale, mis viitab selgelt sellele, kuivõrd oluliseks maailmas rahvastiku vananemise teemat peetakse. Samuti juhitakse seeläbi tähelepanu, et vanemaealised ei ole ühiskonnale koormaks, vaid kuna arenenud riikide rahvastik elab kauem ja tervemalt, siis tuleb leida viise, kuidas vanemaealisi aktiivsena hoida, soodustades samal ajal vanemaealiste füüsilist, vaimset ja sotsiaalset heaolu ühiskonnaliikmetena.

Elanikkonna vananemine ning sündimuse vähenemine seab töö- ja sotsiaalpoliitikale eelseisvatel aastakümnetel uusi väljakutseid: kuna tööealiste arv väheneb ning vanemaealiste osakaal kasvab, siis võib see kaasa tuua tööjõu puudujäägi ning surve riikide pensioni- ja sotsiaalkindlustussüsteemidele. Lahenduseks on vanemaealiste hõive kasv. Keskkonna loomine, mis toetaks vanemaealiste tööturul osalemist, on võtmetähtsusega, et tagada tööjõu piisavus ja vältida liigset koormust riikide sotsiaalsüsteemidele. Vajalik on võidelda nii vanemaealistega seonduvate stereotüüpsete arusaamade murdmisega kui ka nende hõive soodustamise nimel.

Käesoleva uuringu fookuses on vanemaealiste olukord Eesti tööturul. Vanemaealistena määratletakse uuringus inimesi vanuses 50–74 aastat.

Uuring tugineb olulises osas vanemaealise elanikkonna ja tööandjate hulgas läbiviidud küsitluse tulemustele, mis hõlmas erinevaid teemasid: hoiakuid, tööturul osalemist, hinnangut tervislikule seisundile ja töövõimele, töökeskkonnale ja vanemaealiste ebavõrdsele kohtlemisele tööturul. Küsitlusi täiendab dokumendianalüüs, mille käigus on analüüsitud nii olemasolevaid riiklikke arengudokumente kui kohtute, töövaidluskomisjonide, õiguskantsleri ja soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikule laekunud kaebusi vanusest tingitud ebavõrdse kohtlemise kohta. Lisaks toimus kaks fookusgrupi arutelu, kus valdkonna asjatundjad arutlesid vanemaealiste tööturul osalemise aktiivsuse suurendamise seisukohalt oluliste kitsaskohtade ja võimalike lahenduste üle. Heade näidete kaardistamiseks küsiti Äripäeva top-100 ja vastutustundliku ettevõtluse indeksi edetabelis esimeste hulka kuuluvatelt ettevõtetelt, kas ja milliseid meetmeid nad rakendavad oma vanemaealiste töötajate hõives hoidmiseks.

Kuna vanemaealiste puhul ei ole tegu homogeense rühmaga, on vanemaealiste küsitluse tulemuste analüüsis eristatud vastanuid nii soo, vanuse kui hõive staatuse lõikes. Välja on toodud statistiliselt olulised erinevused.

Projektimeeskond tänab kõiki, kes aitasid kaasa uuringu valmimisele: tellija esindajaid, kes olid uuringuprotsessis suureks abiks, Turu-Uuringute AS-i, kes viis läbi küsitlused, fookusgruppides osalenuid ja meid andmekogumisprotsessis abistanuid.

2. METOODIKA

Uuring sisaldas dokumendianalüüsi, vanemaealise elanikkonna ja tööandjate küsitlust ning fookusgruppe. Käesolevas peatükis tutvustatakse lühidalt iga uuringu etapi metoodilisi aspekte, pikemalt on need avatud uuringu metoodikaraportis.

Dokumendianalüüsi raames analüüsiti Eesti töö-, sotsiaal-, tervise- ja võrdse kohtlemise poliitika mõju vanemaealiste tööturul osalemisele. Dokumendianalüüsi aluseks olid tellijaga kooskõlastatult järgmised seadused:

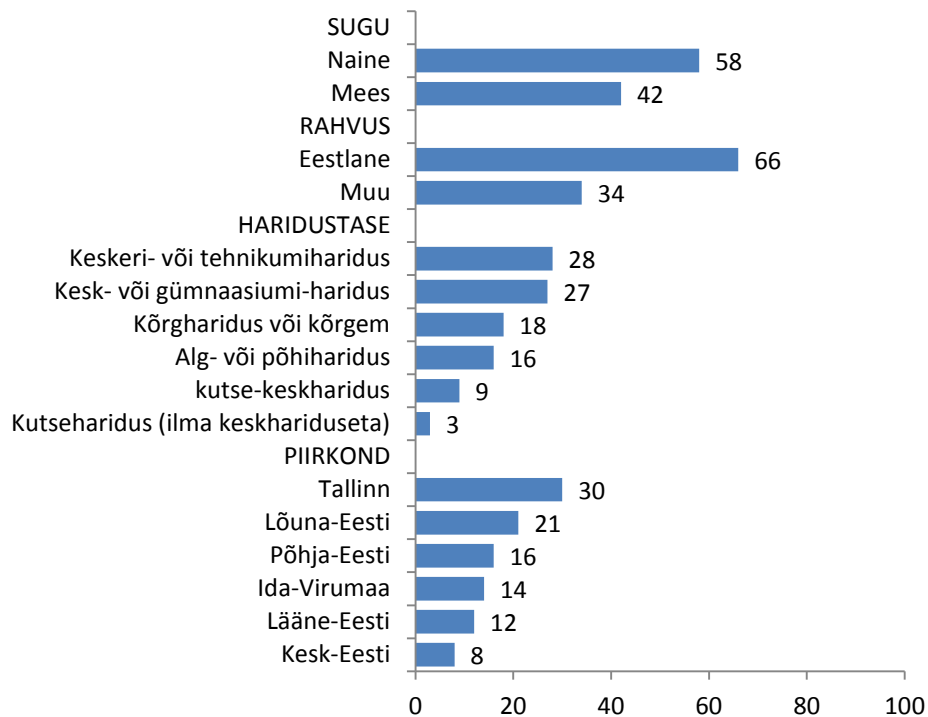
- Võrdse kohtlemise seadus;
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus;
- Töölepingu seadus;
- Tööturuteenuste ja -toetuste seadus.

Samuti kaasati dokumendianalüüsi järgmised arengukavad ja strateegilised dokumendid:

- Õiguskantsleri arengukava 2012–2015;
- Töötervishoiu ja tööohutuse strateegia 2010–2013;
- Rahvastiku tervise arengukava 2009–2020;
- Täiskasvanuhariduse arengukava 2009–2013;
- Sotsiaalministeeriumi arengukava 2013–2016;
- Eesti vanuripoliitika alused;
- Eesti 2020
- Inimressursi arendamise rakenduskava 2007–2013.

Lisaks analüüsiti aktiivset vananemist toetavaid EL-i tasandi raamotsuseid ja varasemaid uuringuid.

Vanemaealise elanikkonna küsitluse sihtgrupiks olid inimesed vanuses 50–74 aastat ning valimi suuruseks 1001 inimest. Küsitlus viidi läbi uuringus osalejate kodudes silmast silma intervjuude vormis. Valimi koostamisel kasutati mitmeastmelist tõenäosuslikku juhuvalikut, mis tagab tulemuste üldistatavuse üldkogumile soo ja vanuse lõikes. Küsitluses osalenute jagunemine sotsiaal-demograafiliste tunnuste alusel on esitatud alljärgnevalt (vt joonis 2.1).



Joonis 2.1. Vastajate jagunemine soo, vanuse, rahvuse, hariduse ja elukoha piirkonna järgi (% , N=1001)

Allikas: Vanemaealiste küsitlus

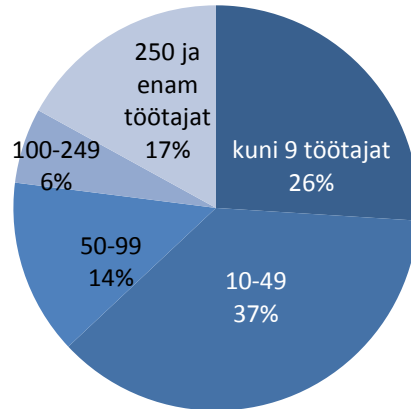
Tööandjate küsitluse valimi suuruseks oli 201 tööandjat ning küsitlusmeetodina kasutati telefoniintervjuud. 47% juhtudel intervjuueeriti organisatsiooni juhti, 39% personalijuhti ning 14% juhtudel vastas küsitlusele muu organisatsiooni esindaja. Küsitlus viidi läbi vaid nende tööandjatega, kelle juures töötas inimesi vanuses 50–74 aastat. Küsitluse käigus seati valimile kvoodid vastavalt ettevõtte/asutuse majandussektorile ja töötajate arvule. 24% uuringus osalenud tööandjatest esindas avaliku sektori asutusi ning 76% erasektori ettevõtteid. 63% vastanutest tegutses teenindus-, 31% tööstus- ning 6% põllumajandussektoris. 23% uuringus osalenud organisatsioonidest tegutsesid hariduse, tervishoiu, kunsti ja meelelahutuse valdkonnas, 18% töötlevas tööstuses ja kaubanduses. Kõige vähem oli vastanute seas veonduse, laonduse, majutuse ja toitlustuse valdkonnas tegutsevate ettevõtete juhte (vt tabel 2.1).

Tabel 2.1. Vastanute jagunemine ettevõtte/asutuse põhitegevusalal alusel (% , n=201)

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

Allikas: Tööandjate küsitlus

Enamik (83%) küsitletud tööandjatest tegutsesid väikese- ja keskmise suurusega ettevõtetes/asutustes, seejuures 63% organisatsioonides, kus oli 9–49 töötajat, kõige vähem oli küsitletute hulgas 100–249 töötajaga organisatsioone. Suurte organisatsioonide (250 ja enam töötajat) tööandjaid osales uuringus 17% (vt joonis 2.2).



Joonis 2.2. Vastanute jagunemine vastavalt töötajate arvule organisatsioonides (%)

Allikas: Tööandjate küsitlus

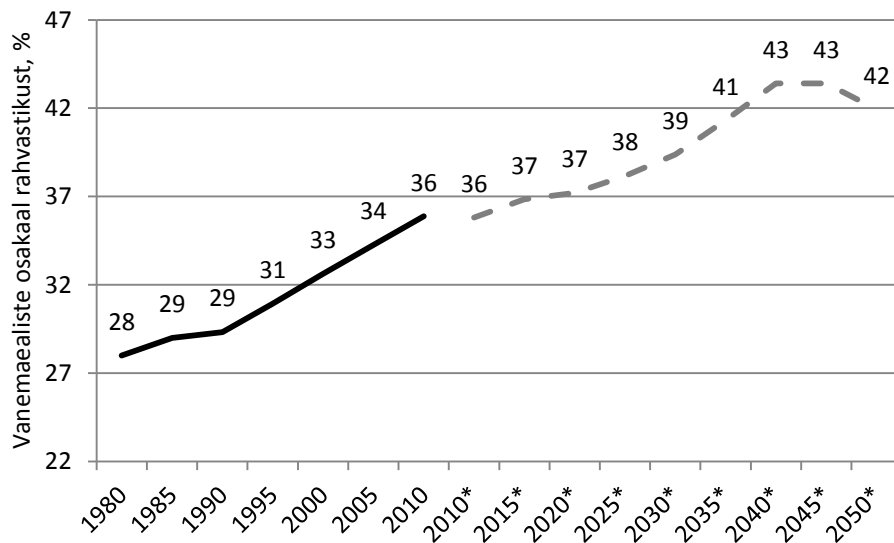
Lisaks viidi läbi **telefoniintervjuud ettevõtetega, kes kuulusid Äripäeva Eesti edukamate ettevõtete top-100 ja sotsiaalselt vastutustundlike ettevõtete esimeste hulka**. Intervjuud viidi läbi vastavate ettevõtete juhtide või personalijuhtidega oktoobris 2012. Intervjuude eesmärgiks oli saada ülevaade, kas Eesti tunnustatud ettevõtted mõtlevad töötajate vananemise probleemile ning milliseid meetmeid ettevõtted kasutavad, hoidmaks oma vanemaealisi töötajaid kauem hõives.

Fookusgruppides analüüsiti koos valdkonnaekspertidega uuringu käigus ilmnenu kitsaskohti, mis piiravad täna vanemaealiste osalemist tööturul ning püüti leida viise, kuidas neid ületada. Fookusgrupi arutelud toimusid uuringu elluviimise lõpufaasis, novembris 2012 Tallinnas. Kokku toimus kaks fookusgrupi arutelu, kus osalesid nii tööandjate kui töötajate esindajad ja valdkonnaekspertid.

Alljärgnevalt antakse ülevaade vanemaealiste osalemisest tööturul, tervisest ja töövõimest, töökeskkonnast ja ebavõrdsest kohtlemisest töökohal. Vanemaealiste puhul on toodud välja erinevused tööturustaatuses lõikes. Erisused vastajate soo, vanuse ja haridustaseme järgi on välja toodud vaid siis, kui vastavas lõikes on rühmade vaheline erinevus statistiliselt oluline (olulisuse nivool $p < 0,05$; testitud χ^2 testiga).

3. VANEMAEALISTE OSAKAAL TÄNA JA TULEVIKUS

Statistikaameti andmeil oli 2011. aastal 50–74-aastaseid elanikke Eestis ligikaudu 381 000. Vanemaealiste osakaal rahvastikust on Eestis kasvamas. 1980. aastal oli vanemaealisi elanikkonnast 28%, 2012. aastal ulatus näitaja 36%-ni (vt joonis 3.1). Statistikaameti prognoosi kohaselt kasvab vanemaealiste osakaal rahvastikust ka järgnevatel aastakümnetel, ulatudes 2045. aastal 43%-ni.



Joonis 3.1. Vanemaealiste (inimesed vanuses 50 ja enam) osakaal (%) rahvastikust Eestis aastatel 1980-2050 (%)

Allikas: Statistikaamet

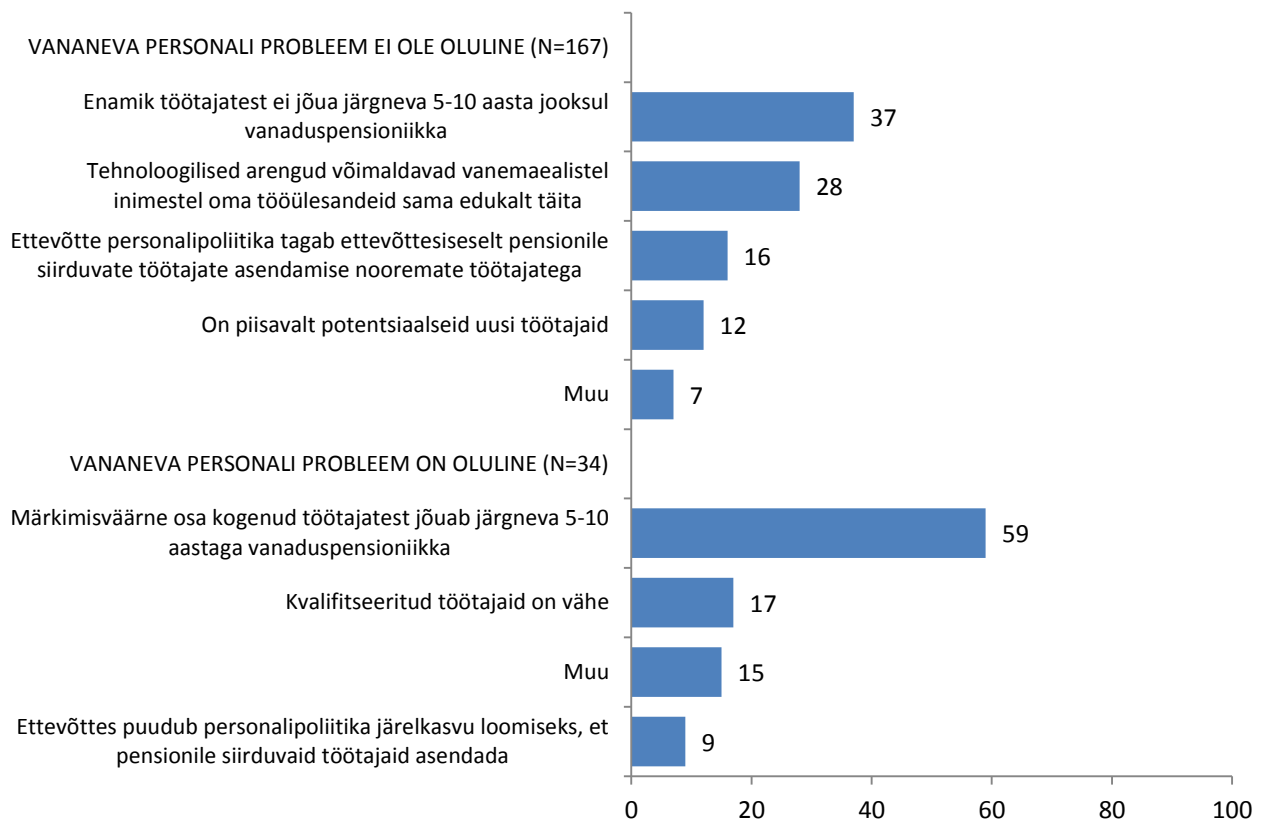
Märkus: Statistikaameti prognoos, mille puhul on tehtud järgmised eeldused: summaarne sündimuskordaja tõuseb pidevalt ja jõuab 2047. aastaks kahe lapseni naise kohta; suremus väheneb; oodatav eluiga sünnimomendil pikeneb 2050. aastaks naistel 80,44 ja meestel 78,36 aastani; rännet ei toimu või sisseränne tasakaalustab väljarände.

Selliste arengute taustal on mõnevõrra üllatav, et vähesed tööandjad on täna endale vananeva tööjõu probleemi teadvustanud ning sellega seotud riske hinnanud. **77% organisatsioonide juhtidest ei arva, et vanemaealiste töötajate osakaal kasvab järgneval 5 aastal nende organisatsioonis olulisel määral**, veidi enam kui kümnendik (13%) uuringus osalenud organisatsioonide juhtidest hindavad, et vanemaealiste töötajate osakaal kasvab olulisel määral, ning 10% ei oska seda öelda. Eelkõige peetakse töötajate vananemist probleemiks tootmise oskustöölise ja klienditeeninduse valdkonna töötajate puhul (seda peab probleemiks vastavalt 48% ja 36% tööandjatest).

Enamiku (83%) tööandjate jaoks ei ole vananeva personali probleem nende organisatsioonis oluliseks küsimuseks. Need, kes peavad töötajaskonna vananemist organisatsiooni jaoks oluliseks ohuteguriks, toovad peamiste põhjustena esile seda, et märkimisväärne osa kogenud töötajatest jõuab järgneva 5–10 aastaga vanaduspensioniiikka, kvalifitseeritud töötajaid on vähe ning organisatsioonis puudub personalipoliitika järelkasvu loomiseks, et pensionile siirduvaid töötajaid asendada (vt joonis 3.2). Muude töötajaskonna vananemisest tulenevate probleemidena tuuakse välja, et töötajaid ei ole piisavalt

arenguvõimelised ning uusi töötajaid, kes asendaksid pensionile siirdujaid, pole lihtne leida. Organisatsioonide juhid, kes ei pea vananeva personali probleemi oma organisatsiooni jaoks oluliseks, toovad esile, et nende organisatsioonis ei jõua enamik töötajatest järgneva 5–10 aasta jooksul vanaduspensioniiikka; 28% leiab, et see ei ole probleemiks, kuna tehnoloogilised arengud võimaldavad vanemaealistel inimestel oma tööülesandeid sama edukalt täita, näiteks väheneb füüsiline koormus. Oluliselt vähem on neid juhte, kes arvavad, et vananeva personali probleem ei ole oluline, kuna potentsiaalseid uusi töötajaid on piisavalt (12%) või organisatsiooni personalipoliitika tagab organisatsioonisiselt pensionile siirduvate töötajate asendamise nooremate töötajatega (16%) (vt joonis 3.2). Muude põhjustena tuuakse välja ka töö iseloomu (töökoht sobib igas eas töötajatele), uute töötajate leidmise võimalust ning ka seda, et vanemaealiste töötajate osakaal on organisatsioonis madal.

Võrdluseks, 2006. aastal USAs läbiviidud uuringu tulemuste kohaselt arvas 42% sealsetest organisatsioonidest, et vananeva tööjõu probleem on oluline, 29% leidis, et see pole oluline ning 29% jäi neutraalseks. Need organisatsioonid, kes ei pidanud vananeva tööjõu probleemi enda jaoks oluliseks, tõid sarnaselt Eesti tööandjatega peamise põhjusena välja, et enamik töötajatest ei lähe järgmise 5–10 aasta jooksul pensionile (sel arvamusel oli 53% tööandjatest). Samuti tõid Ameerika tööandjad, kes pidasid vananeva tööjõu probleemi oluliseks, sarnaselt Eesti tööandjatele välja, et probleem on oluline, kuna oluline osa töötajaid jõuab järgneva 5–10 aasta jooksul pensioniikka (51%) ja on puudus kvalifitseeritud tööjõust (49%) (WorldatWork 2007).

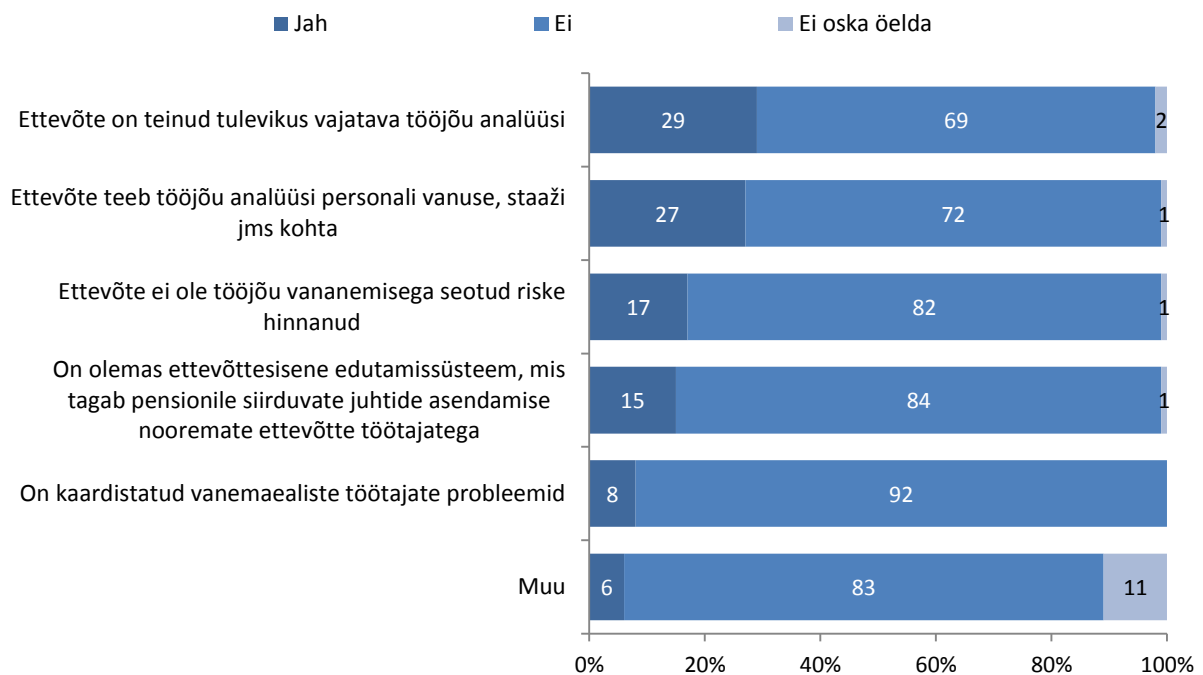


Joonis 3.2. Põhjused, miks vananeva personali probleem on/ei ole organisatsioonis probleemiks (%)

Allikas: Tööandjate küsitlus

Probleemi vähene teadvustamine tuleneb ilmselt sellest, et täna on vanemaealiste osakaal ettevõtete töötajaskonnas valdavalt alla poole: tööandjate küsitluse tulemuste kohaselt moodustavad 80% ettevõtetes vanemaealised töötajad kuni 49% kogu töötajaskonnast, seejuures kolmandikus organisatsioonides on nende osakaal vähem kui 10%. Neid ettevõtteid, kus vanemaealisi oleks rohkem kui 75%, on 7%.

Valdav enamik tööandjatest (82%) ei ole tööjõu vananemisega seotud riske ettevõtte jaoks hinnanud. Tulevikus vajatava tööjõu analüüsi on teinud 29% organisatsioonidest ning 27% teeb tööjõu analüüsi personali vanuse, staaži jm kohta. Vaid 15% organisatsioonides on olemas organisatsioonisisene edutamissüsteem, mis tagab pensionile siirduvate juhtide asendamise nooremate ettevõtte töötajatega ning 8% on kaardistanud oma vanemaealiste töötajate probleemid (vt joonis 3.3). Muude tegevustena seoses tööjõu vananemisega seotud probleemide hindamisel tuuakse muuhulgas välja, et üldine visioon, kuidas tööjõu vananemisega seotud probleemidega toime tulla, on olemas, samuti tuuakse välja, et töötajaskonna struktuuri tasakaalustatakse vanuselises lõikes. Eesti tulemused on kooskõlas 2007. aastal USAs läbiviidud uuringu tulemustega, kus selgus, et 58% organisatsioonidest ei ole analüüsinud oma tööjõu demograafilisi näitajaid või on teinud seda vähesel määral, vaid 12% organisatsioonidest väitis, et on oma tööjõu demograafilisi näitajaid analüüsinud (Pitt-Catsouphe jt 2007).



Joonis 3.3. Personali vananemisega seotud riskide hindamine ettevõttes/asutuses (%)

Allikas: Tööandjate küsitlus

4. TÖÖTAMINE JA TÖÖSUHTED

Eestis on vanemaealiste aktiivsuse ja tööhõive määr¹ Euroopa Liidu keskmisest oluliselt kõrgem – Eurostati andmete kohaselt oli 2010. aastal Eestis 55–64-aastaste tööhõive määr 54% ja 2011. aastal 57%, Euroopa Liidu keskmine oli vastavalt 46% ja 47%. Vanemaealiste aktiivsuse määr oli Eurostati andmete kohaselt Eestis 2011. aastal 65%, Euroopa Liidu keskmine oli vastavalt 50%. Sarnaselt vanaemaealise elanikkonna osakaalu kasvuga rahvastikust on ka 50–74-aastaste tööhõive määr viimasel kümnel aastal kasvanud, eriti majandusbuumi ajal 2000. aastate keskpaigas (vt tabel 4.1).

Tabel 4.1. Tööjõus osalemise, hõive ja töötuse määr Eestis vanusegruppide lõikes (%)

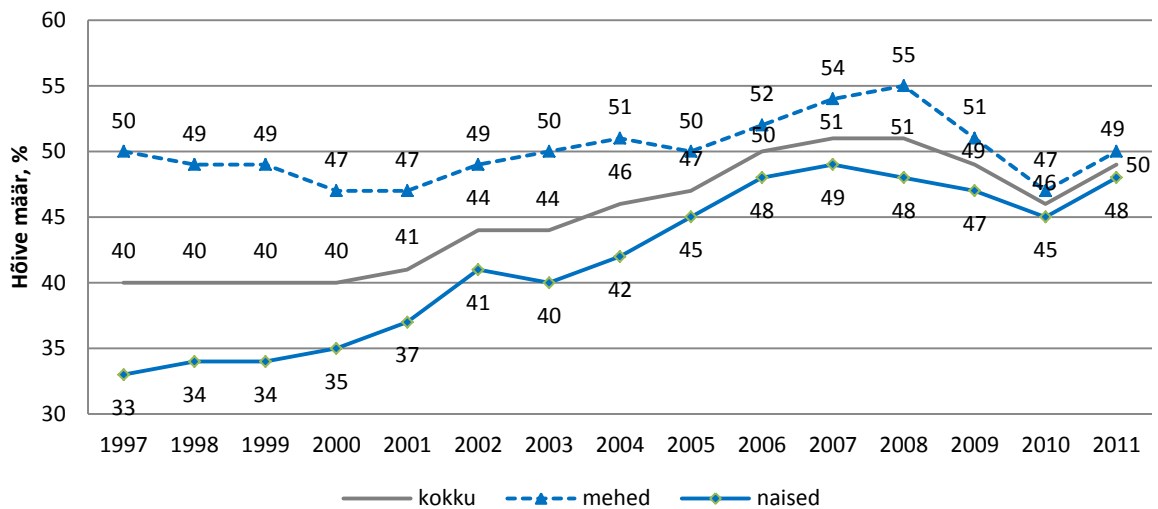
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Tööjõus osalemise määr (15-74)	63,3	63,1	62,3	63	62,9	62,9	65,5	65,7	66,6	66,5	66,4	67,6
Tööjõus osalemise määr (50-74)	44,2	45,3	48,3	48,5	49,1	49,6	52,3	52,6	53,5	54,2	53,4	54,8
Tööhõive määr (15-74)	54,7	55,2	55,9	56,7	56,8	57,9	61,6	62,6	63	57,4	55,2	59,1
Tööhõive määr (50-74)	39,7	40,9	44	44,2	45,6	46,7	50,1	50,9	51,1	48,7	45,8	49,1
Tööhõive määr (55-64)	43,3	48,7	51,3	52,8	51,5	56,1	58,5	60,0	62,4	60,4	53,8	57,2
Töötuse määr (15-74)	13,6	12,6	10,3	10	9,7	7,9	5,9	4,7	5,5	13,8	16,9	12,5
Töötuse määr (15-24)	23,8	22,2	17,6	20,6	21,7	15,9	12	10	12	27,5	32,9	22,3
Töötuse määr (25-49)	12,9	11,9	9,7	8,6	8,7	7,5	5,6	4,3	4,7	13	15,4	11,8
Töötuse määr (50-74)	10,3	9,6	8,9	8,8	7,2	5,8	4,2	3,2	4,4	10,1	14,3	10,4

Allikas: Statistikaamet, Eurostat

Vanemaealiste meeste-naiste hõive lõhe² on viimasel 15 aastal tunduvalt vähenenud (vt joonis 4.1). Kuigi vanemaealistel meestel on tööhõive määr püsinud naistest kõrgemana, ulatudes buumi tippphetkel 55%-ni, on eelkõige naiste jõudsa hõive kasvu tõttu (perioodil 1997-2011 kokku 17 protsendipunkti) erinevused peaaegu olematuks kahanenud.

¹ Tööjõus osalemise määr ehk aktiivsuse määr näitab tööjõu osatähtsust tööealises rahvastikus. Tööhõive määr ehk hõive määr näitab hõivatute osatähtsust tööealises rahvastikus. Töötuse määr ehk tööpuuduse määr – töötute osatähtsust tööjõus.

² Meeste-naiste hõive lõhe näitab erinevust meeste ja naiste hõive määrade vahel.

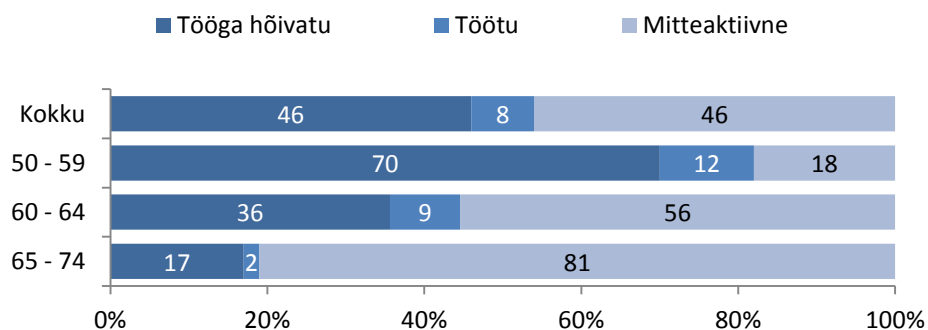


Joonis 4.1. Vanemaealise elanikkonna (50–74-aastaste) tööhõive määr (%) perioodil 1997- 2011 soo lõikes (%)

Allikas: Statistikaamet

Üleilmse majanduskriisi mõju ilmneb vanemaealise elanikkonna töötuse määra vaadates (vt tabel 4.1), kus alates 2008. aastast kuni 2010. aastani on näha selget tõusutrendi. 2010. aastal ulatus vanemaealiste töötuse määr 14%-ni, olles vaid veidi madalam vanusegrupi 25-49 näitajast. Vanemaealiste meeste-naiste töötuse määra lõhe (st erinevus meeste ja naiste töötuse määrades) on alates 1990. aastate teisest poolest püsinud stabiilset 3 protsendipunktilisena meeste kahjuks.

Vanemaealiste küsitluses osalenute hulgas on **tööga hõivatuid** (st inimesi, kes töötavad) **46%**, **mitteaktiivseid** (st inimesi, kes ei tööta ega otsi tööd) **46%** ja **töötuid** (st inimesi, kes ei tööta, aga otsivad tööd) **8%**. Vanemaealised ei ole homogeenne grupp, kuna hõlmab nii neid, kes on juba pensioniealised kui neid, kellel on pensionieani veel enam kui kümmekond aastat. Vanemaealiste tööturul osalemise aktiivsus väheneb märgatavalt koos vanuse kasvamisega (vt joonis 4.2). Pensionieelikust vanemaealistest (vanusegrupp 50–59) töötab 70%, pensioniikka jõudvatest (vanusegrupp 60–64 aastat) 36% ning pensioniealistest (vanusegrupp 65–74) vaid 17%.

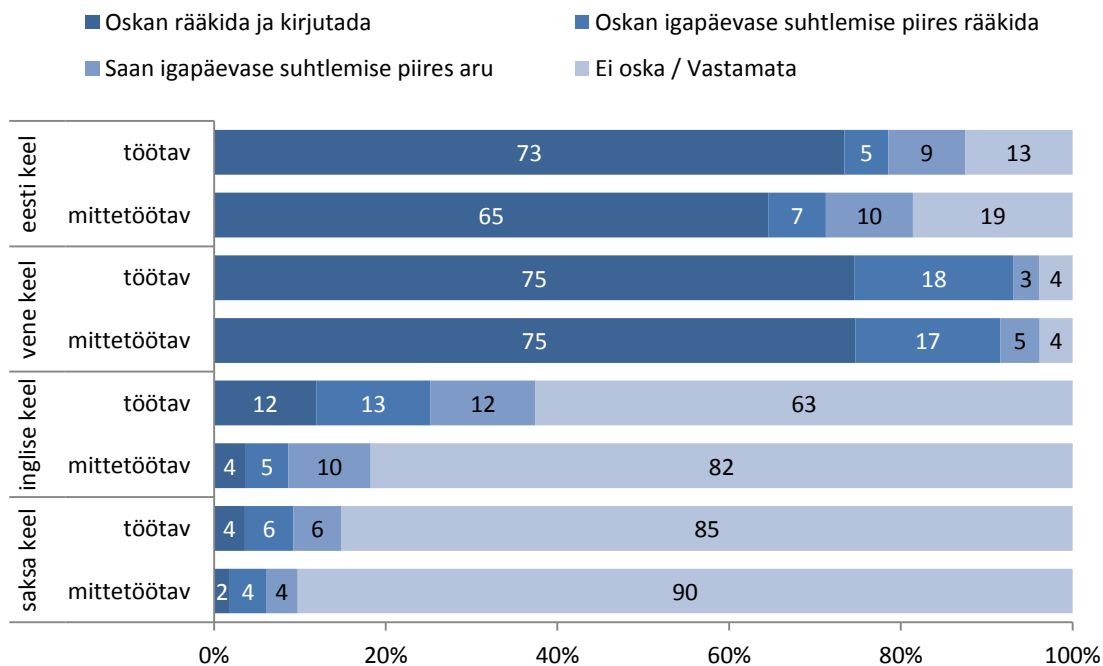


Joonis 4.2. Küsitletute staatus tööturul vanusegruppide lõikes (% vastava grupi vastanuist)

Allikas: Vanemaealiste küsitlus

Töötamise ja hariduse vahel on selge seos. Kõige madalam on hõive määr ilma keskhariduseta (sh ilma keskhariduseta kutseharidusega) vanemaealistel, neist töötab vähem kui 24%. Keskharidusega, keskeri- ja kutsekeskharidusega vanemaealistest on tööga hõivatud 43–48% ning kõrgharidusega vanemaealistest 67%. Haridustaseme ja töötamise vahelise seose olemasolu on välja toonud ka Komp jt (2010) oma artiklis, kus toetuti 2004. ja 2005. aastal 11 Euroopa riigis läbiviidud uuringule „Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe“. Uuringu tulemuste kohaselt on haridustase oluline tegur, mis mõjutab vanemas eas töötamist. Uuringus leiti, et seos on oluline meestel, kuid mitte naistel. Autorid pakuvad välja kaks põhjust, miks kõrgema haridusega mehed töötavad tõenäolisemalt ka vanemas eas: esiteks, kõrgelt haritud inimestel on suuremad võimalused töö leidmiseks (O’Rand ja Henretta 1999); ning teiseks, kõrgema haridustasemega inividid alustavad töötamist hilisemas eas, mis tähendab, et nõutud tööstaaz saavutatakse samuti hilisemas eas (Komp jt 2010).

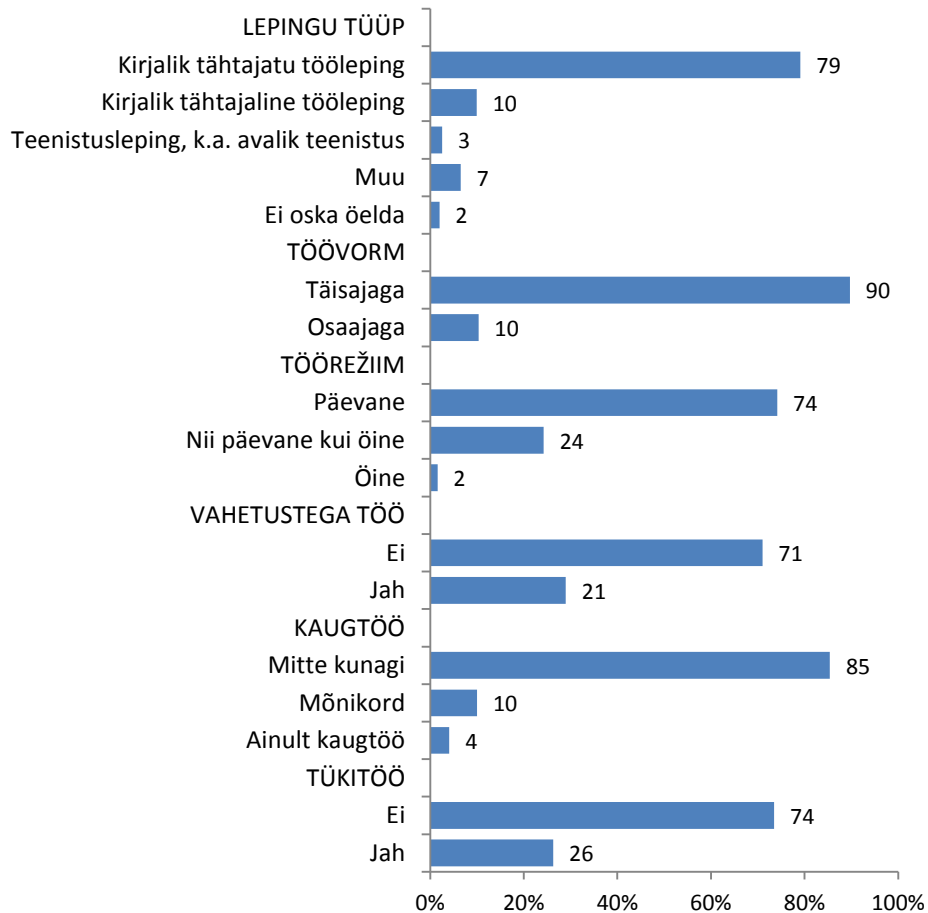
Enamik vanemaealistest oskab eesti ja ka vene keelt, teiste keelte valdajaid on tunduvalt vähem. Vene keele oskuse ja hõive vahel ei ole selget seost, kuid eesti keele oskajate osakaal on töötavate eakate hulgas suurem kui mittetöötavate³ eakate hulgas (vt joonis 4.3). Ka inglise keele valdajaid on töötavate vanemaealiste seas võrreldes mittetöötavatega rohkem, kuid siinkohal tuleb arvestada keeleoskuse seose olemasolu inimese haridustasemega. Kõrgharidusega eakate hulgas on inglise keele oskajaid enam kui teiste haridustasemetega eakate hulgas ning mida madalam on haridustase, seda vähem on vastavas rühmas inglise keele oskajaid. Kuna ka tööhõive on haridusega seotud, ei pruugi inglise keele oskus olla otseselt eakate tööhõivet suurendav tegur, vaid kaasneb kõrgema haridustasemega, millel on positiivne mõju tööhõivele.



Joonis 4.3. Töötavate ja mittetöötavate vanemaealiste keeleoskus (% vastava grupi vastanuist)
Allikas: Vanemaealiste küsitlus

³ Siin ja edaspidi kasutate terminit „mittetöötav“, kui käsitletakse töötuid ja mitteaktiivseid koos.

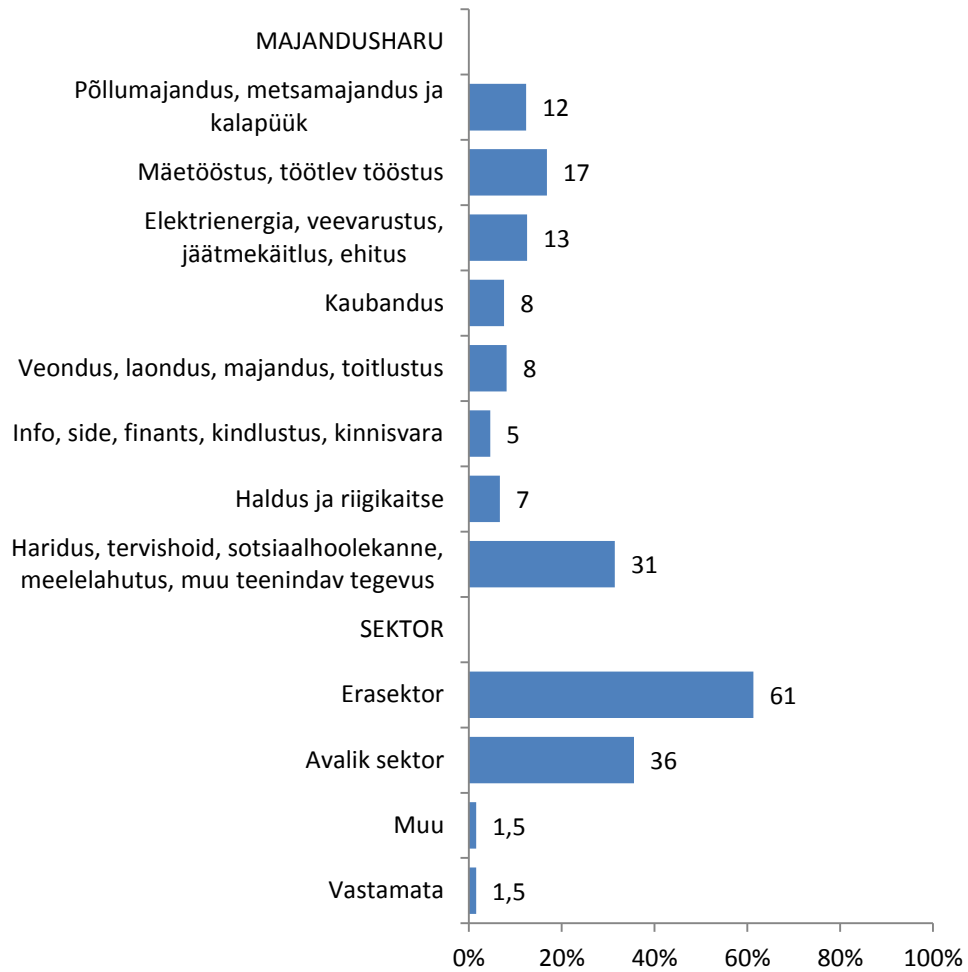
Valdavalt töötavad vanemaealised tähtajatu töölepinguga (79%), täistööajaga (86%; nende seas, kes enam ei tööta, oli enne töötamisest loobumist täisajaga töötajate osakaal mõnevõrra kõrgem – 93–94%) ja päevasel ajal (74%) (vt joonis 4.4). Vahetustega tööd teeb ligi veerand töötavatest vanemaealistest, sama kehtib tükitöö alusel tasustamise kohta. Kaugtöö vormis on töötanud vähesed vanemaealistest – 85% vastanuist pole sellega kunagi kokku puutunud. Naiste seas on osajaga töötamine mõnevõrra levinum kui meestel (osajaga töötajate osakaal hõivatutest vastavalt 14% ja 5%).



Joonis 4.4. Vanemaealiste endise või praeguse töökoha iseloom erinevate töökoha karakteristikute alusel (%)

Allikas: Vanemaealiste küsitlus

61% vanemaealistest oli/on leidnud rakendust erasektoris (osakaal on neil, kes hetkel töötavad ja ei tööta, sarnane) ja 31% töötab hariduse, tervishoiu või muus teenindavas valdkonnas (vt joonis 4.5). Olulisi erinevusi töötavate ja mittetöötavate vanemaealiste hõive sektorites ei ole. Mitteaktiivsete seas on põllumajanduses töötanute osakaal mõnevõrra kõrgem (18%) kui teistes tööhõivegruppides (tööga hõivatutest on põllumajandusega seotud 7% ja töötutest 6%). Tööga hõivatuid on teistest tööhõivegruppidest vähem (14%) mäe- ja töötlevas tööstuses (töötutest on 24% ja mitteaktiivsetest 19%) ning elektrienergia, veevarustuse, jäätmekäitluse ja ehitusega seotud ettevõtteis (9% võrreldes töötute 17% ja mitteaktiivsete 15%-ga). Kõige enam on vanemaealistest hõivatud teenindavas sektoris (haridus, tervishoid, sotsiaalhoolekanne, meelelahutus jmt), kus töötab 39% vanemaealistest (mitteaktiivsetest on töötanud teenindussektoris 25% ja töötutest 20%).

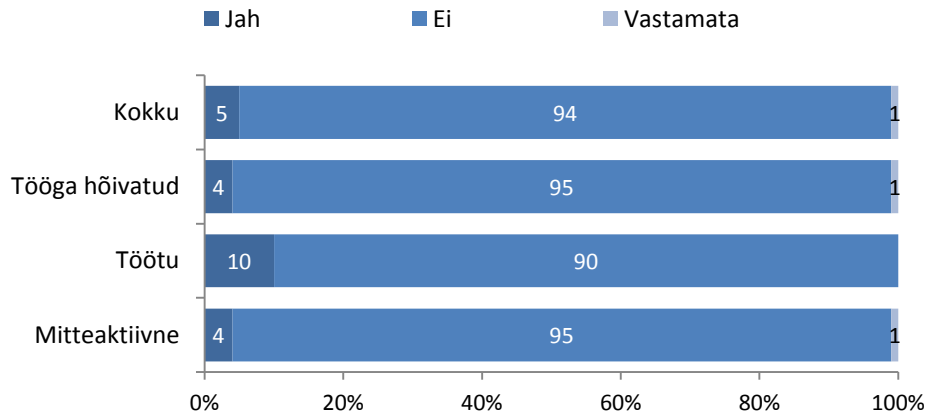


Joonis 4.5. Vanemaealiste hõivatus erinevates majandusharudes ning era- ja avalikus sektoris (%)

Allikas: Vanemaealiste küsitlus

Märkus: Küsiti viimase töökoha andmeid

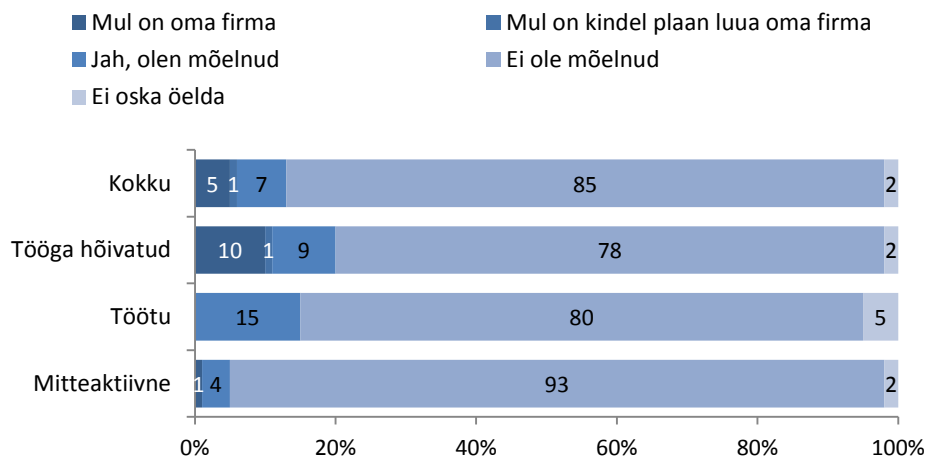
Enamasti vanemaealised registreerimata ettevõtlusest tulu ei saa (vt joonis 4.6), veidi sagedasem on see töötute hulgas.



Joonis 4.6. Tulu registreerimata individuaalsest tegevusest (lapsehoidmine, käsitöökoduste ja/või metsaandide müük jmt; % vastava grupi vastanuist)

Allikas: Vanemaealiste küsitlus

Ka ise enda tööandjaks on vanemaealised harva (vt joonis 4.7). Vaid 5% vastanuist on oma firma, sh on ootuspäraselt tööga hõivatute seas osakaal kõrgem (10%) kui mitteaktiivsetel (vaid 1%). Oma firma on 14% kõrgharidusega vanemaealistel, samas kui teistes haridusrühmades on oma firma keskmiselt vaid 3% vanemaealistel. Samuti ei ole enamikul vanemaealistest plaani luua oma firma, sellele on mõelnud veidi suurem osa töötutest ja hõivatud eakatest.

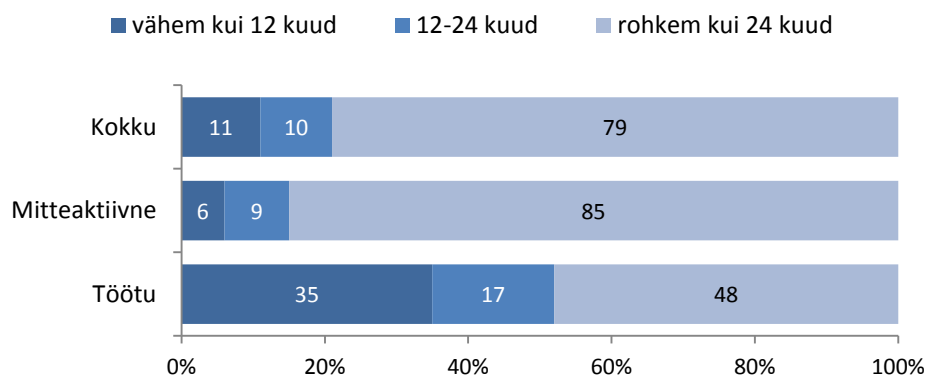


Joonis 4.7. Vanemaealiste hinnang võimalusele alustada ise tegutsemist ettevõtjana ja luua oma firma (% vastava grupi vastanuist)

Allikas: Vanemaealiste küsitlus

5. TÖÖTUS JA TÖÖTAMIST PIIRAVAD TEGURID

Majanduskriisi tingimustes on vanemaealiste töötus sarnaselt teiste vanusegruppidega märkimisväärselt kasvanud (vt tabel 4.1). Vanemaealiste küsitluse tulemused viitavad, et **töö leidmine on vanemaealiste töötute jaoks keeruline**. Ligi pooled uuringus osalenud töötutest vanemaealistest on töötaja juba enam kui 2 aastat ning pisut vähem kui viiendik 12–24 kuud (vt joonis 5.1). Kokku on töötute hulgas mehi enam (58%) kui naisi (42%), sama kehtib pikaajalise töötuse kohta: vanemaealiste meeste hulgas on oluliselt enam neid töötuid, kes on töötaja olnud 12–24 kuud (22%) kui vanemaealiste naiste hulgas (12%).



Joonis 5.1. Töötute ja mitteaktiivsete vanemaealiste jagunemine töötaja oleku perioodi alusel ($N_{(töötud)}=80$; $N_{(mitteaktiivsed)}=462$, % vastava grupi vastanuist)

Allikas: Vanemaealiste küsitlus

Need tulemused on kooskõlas Eesti Statistikaameti andmetega. Nagu allolev tabel viitab, on pikaajaliselt töötute osakaal vanemaealiste seas kasvanud majanduskriisi ajal kõige enam. See on selge ohu märk, mis viitab vajadusele rakendada meetmeid, et need inimesed ei jääks tööturult lõplikult eemale ning leiaksid taas rakendust.

Tabel 5.1. Töötute arv ja pikaajaliste töötute osakaal Eestis perioodil 2007–2011 vanusegruppide lõikes

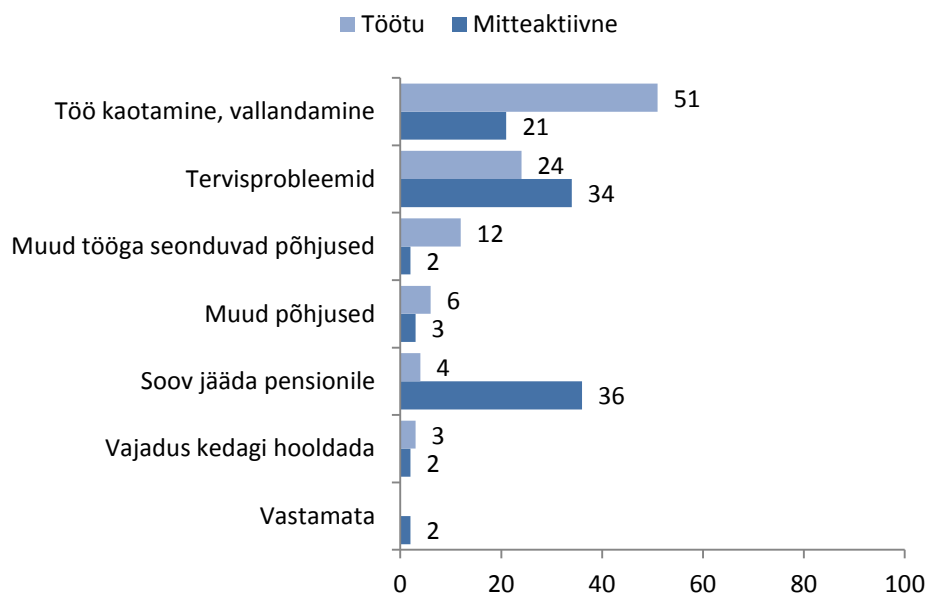
	2007	2008	2009	2010	2011
Vanusegrupp 15-24					
Töötute arv (tuhat)	7,9	10,0	21,3	23,4	16,1
Enam kui 12 kuud töötaja (% töötutest)	30,4	24,0	26,8	37,2	39,1
Vanusegrupp 25-49					
Töötute arv (tuhat)	17,8	19,5	53,2	63,6	49,0
Enam kui 12 kuud töötaja (% töötutest)	50,6	25,6	25,6	47,5	58,0
Vanusegrupp 50-74					
Töötute arv (tuhat)	6,3	8,9	20,5	28,9	21,8
Enam kui 12 kuud töötaja (% töötutest)	69,8	49,4	33,2	47,4	67,0

Allikas: Eesti Statistikaamet (autorite arvutused)

Suuresti on **eelmisest töökohast loobumine olnud töötute vanemaealiste jaoks sunnitud otsus** (vt joonis 5.2). Pooled töötutest vanemaealistest on jäänud töötuks tööandjapoolsetest teguritest tulenevalt – kas vallandamise või koondamise tõttu. See on kooskõlas Marksoo jt (2011) tulemustega, mille kohaselt on

koondamine või vallandamine ülekaalukalt kõige olulisem töökohast loobumise põhjus töötute jaoks ning selgelt seotud ka vanusega.

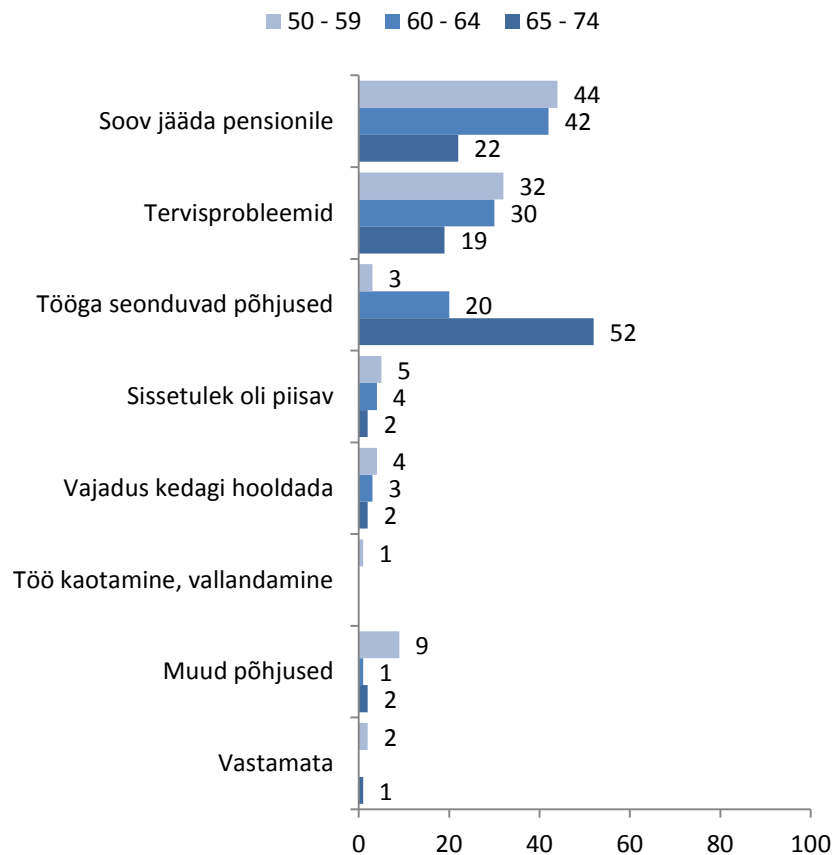
Veerand töötutest vanemaealistest nimetas viimasest töökohast loobumise peamise põhjusena terviseprobleeme ja 12% muid töökohaga seonduvaid põhjuseid. Mitteaktiivsete vanemaealiste jaoks oli olulisemaks tööst loobumise põhjuseks soov jääda pensionile (36% nimetas seda olulisemaks teguriks), aga ka terviseprobleemid (34%) ning töökoha kaotus (21%). Vajaduse tõttu hoolitseda oma leibkonnaliikmete eest on nii töötutest kui mitteaktiivsetest tööturult kõrvale jäänud väga vähesed. Uuringu tulemused näitavad, et töötute hulgas on vähem neid, kes töötasid varem tähtajatu töölepinguga (68%, keskmine kõigi vastanute hulgas on 79%) ja enam neid, kes töötasid enne töötuks jäämist tähtajalise töölepinguga (25%, keskmine 10%).



Joonis 5.2. Vastanute jagunemine töötamisest loobumise peamise põhjuse alusel (% vastava grupi vastanuist)

Allikas: Vanemaealiste küsitlus

Töötamisest loobumise põhjused on ootuspäraselt seotud ka vastaja vanusega – pensioniealiste seas on võrreldes pensionieelikutega märksa enam neid, kes on tööst loobunud seoses sooviga jääda pensionile ning vähem neid, kes on töötamisest loobunud vallandamise või töökoha/tööandja kaotamise tõttu (vt joonis 5.3).

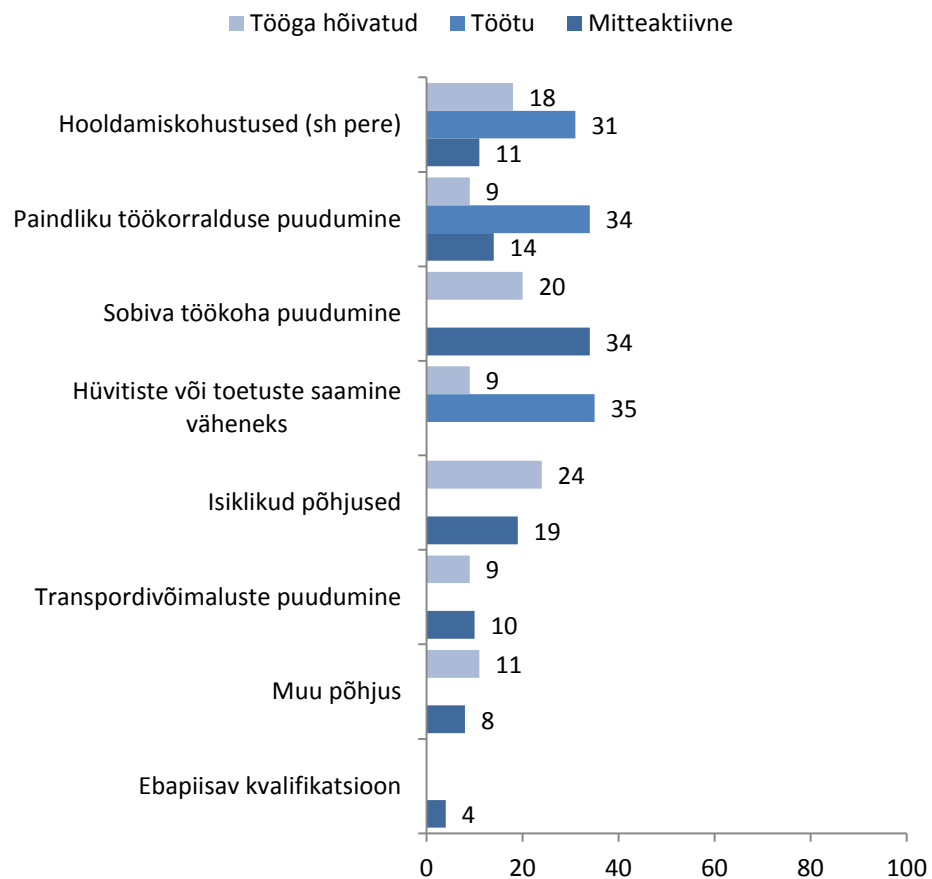


Joonis 5.3. Töötamisest loobumise peamine põhjus vanusegruppide lõikes (% mittetöötavatest vastanuist)
Allikas: Vanemaealiste küsitlus

Lisaks peamisele põhjusele küsiti vanemaealiste küsitluses osalenutelt, millised tegurid lisaks tervislikule seisundile piiravad/piirasid nende töötamist. Tööga hõivatud toovad kõige enam välja isiklikke põhjuseid (24% tööga hõivatuid) ja sobiva töökoha puudumist (20%; vt joonis 5.4). Töötud toova välja teisi tegureid, nende jaoks on kõige sagedasemad probleemid töötamise negatiivne mõju hüvitiste või toetuste saamisele (35%) ja paindliku töökorralduse puudumine (34%), olulisena nimetatakse ka vajadust hoolitseda pere või mõne pereliikme eest (31%). Mitteaktiivsetel on ülekaalukalt kõige olulisem töötamist piirav tegur sobiva töökoha puudumine (34%).

Mehed nimetavad tööd piiravate tegurite hulgas naistest oluliselt sagedamini isiklikke põhjuseid (32%, naistel 13% vastanuist), paindliku töökorralduse puudumist (22%, naistel 10%) ja hüvitiste või toetuste vähenemist või kaotust (16%, naistel 0%). Naised nimetavad meestest sagedamini sobiva töökoha puudumist (37%, meestel 7%) ja „muud“ (11%, meestel 0%). Mitte-eestlaste hulgas tuuakse eestlastest tunduvalt sagedamini probleemina esile sobiva töökoha puudumine (84%, eestlastel 19%).

Kui vastajatel paluti valida vaid üks ja kõige olulisem töötamist piirav tegur, osutus ülekaalukalt kõige enam valituks sobiva töökoha puudumine (31%), järgnesid isiklikud põhjused (17%), transpordivõimaluste puudumine (14%) ja paindliku töökorralduse puudumine (12%). Teisi põhjuseid mainitakse harvem kui 10%. Küsimusele vastas liialt vähe eakaid (N=65), et oleks võimalik analüüsida vastuste jaotumist erinevate vastanute rühmade vahel.



Joonis 5.4. Tegurid, mis lisaks tervislikele põhjustele veel piiravad vanemaealiste töötamist (% vastava grupi vastanuist)

Allikas: Vanemaealiste küsitlus

Märkus: vastajad võisid valida mitu vastust. Sellele küsimusele vastanute arv on väike, mistõttu pole tulemused usaldusväärselt üldistatavad.

6. TERVIS JA TÖÖVÕIME

Eestis pole probleemiks mitte üksnes vananemine, vaid ka lühike eluiga ning madal tervena elatud aastate arv (vt tabel 6.1). Kuigi oodatav eluiga on perioodil 2005–2010 Eestis kasvanud kiiremini kui Euroopa Liidus keskmiselt, on võrreldes Euroopa Liidu keskmiste näitajatega Eesti meeste keskmine eluiga ligi kuus ning naistel kaks aastat madalam. Tervena elatud aastate arvus on lõhed veel suuremad – kui Euroopa Liidus keskmiselt elatakse tervena 61–62 aastat, siis keskmine Eesti naine elab tervena 58 ning mees vaid 54 aastat. Tööturult väljumise iga on seevastu eestlastel pisut kõrgem kui Euroopa Liidus keskmiselt.

Tabel 6.1. Oodatav eluiga, tervena elatud aastad ja keskmine tööturult väljumise iga Eestis ja EL-is

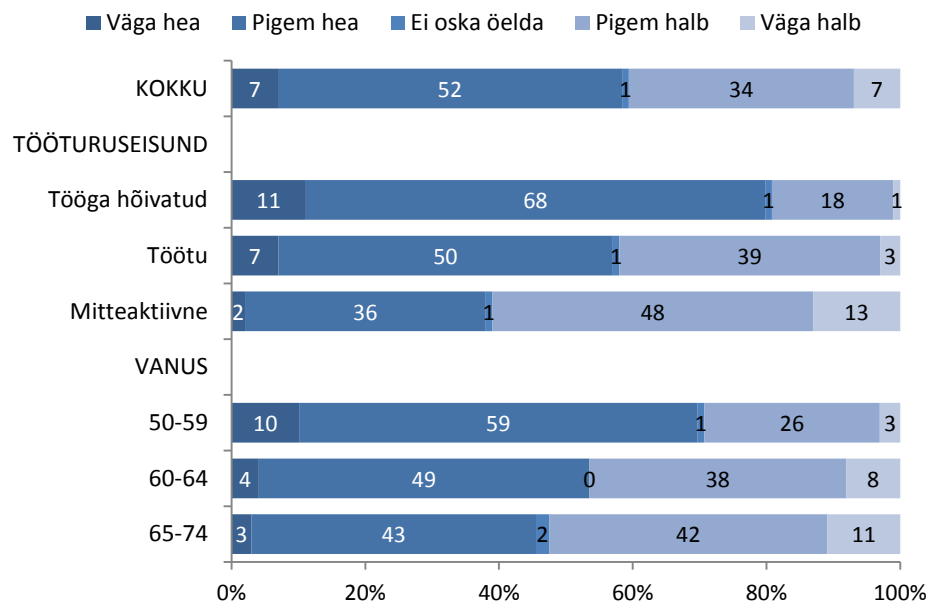
	2005		2010	
	EL-27	Eesti	EL-27	Eesti
Oodatav eluiga				
Mehed	75,4	67,3	76,7*	70,6
Naised	81,5	78,1	82,6*	80,8
Tervena elatud aastad				
Mehed	60,7	48,3	61,7	54,1
Naised	62,1	52,4	62,6	58,2
Tööturult väljumise iga	60,9	61,7	61,5	62,6*

Allikad: Eurostat, Statistikaamet

Märkus: * aasta 2009

Oma tervist hindab heaks ligi 60% vanemaealistest. Ootuspäraselt esineb positiivne seos terviseseisundi ja töötamise vahel – **töötavatest vanemaealistest peab oma tervist heaks märksa suurem osa (79%) kui töötutest (57%) ja mitteaktiivsetest (38%)** (vt joonis 6.1). Samas tuleb arvestada, et tervislik seisund on otseselt seotud vanusega (vt joonis 6.1) ning vanus omakorda töötamisega (vt joonis 4.2): mida eakam inimene, seda halvem on tema tervis ja samaaegselt väiksem tõenäosus töötada. Seetõttu ei ole võimalik üheselt öelda, kas töötamine või mittetöötamine seonduv eelkõige vanuse või tervisega, tegemist on nende näitajate koosmõjuga.

Võrreldes teiste haridustasemetega on keskeri- või kutseharidusega ja kõrgharidusega inimeste hulgas oluliselt rohkem vanemaealisi, kes hindavad oma tervist heaks või pigem heaks (vastavalt 65% ja 74%), alg- või põhiharidusega inimeste hulgas on näitaja 39% (keskmine kõigi vanemaealiste hulgas 59%). Samuti hindab teiste haridustasemetega võrreldes oma tervist pigem halvaks või väga halvaks oluliselt enam alg- või põhiharidusega inimesi (61%) ning oluliselt vähem keskeri- või kutseharidusega ja kõrgharidusega eakaid (vastavalt 34% ja 24%, keskmine kõigi vanemaealiste hulgas 41%). Eestlaste hulgas on oluliselt rohkem neid eakaid, kes hindavad oma tervist pigem heaks (55%) kui mitte-eestlaste hulgas (46%) ning naiste hulgas on oluliselt vähem neid, kes hindavad oma tervist väga heaks (5%) kui meeste seas (9%).

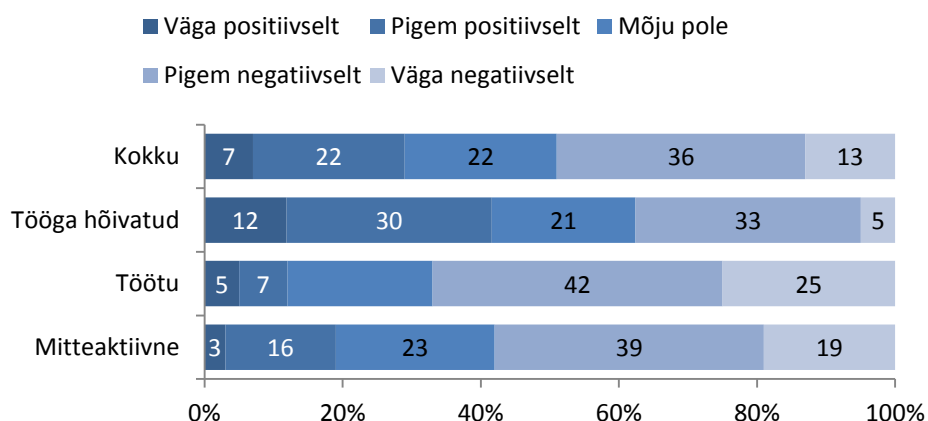


Joonis 6.1. Vanemaealiste inimeste hinnang oma tervislikule seisundile tööturuseisundi ja vanuse lõikes (% vastava grupi vastanuid)

Allikas: Vanemaealiste küsitlus

Töötavate vanemaealiste hulgas on pikaajaliste tervisehäiretega inimesi vähem (38%) kui töötute (52%) ja mitteaktiivsete hulgas (72%). Samas on pikaajalised tervisehäired sagedasemad vanematel (62–66% üle 60-aastastel; 44% 50–59-aastastel), kes ongi tööturul vähemaktiivsed. Samuti on pikaajalisi tervisehäireid teiste haridusrühmadega võrreldes oluliselt sagedamini alg- või põhiharidusega (68%) ja ilma keskhariduseta kutseharidusega (78%) vanemaealistel. Kõrgharidusega vanemaealistel on pikaajalisi tervisehäireid oluliselt harvemini (44%) kui teistes haridusrühmades.

Üldiselt ei arva vanemaealised, et töö võiks neil olla põhjustanud kroonilise haiguse, seda ohtu peab suureks viiendik, keskmiseks kolmandik ning väikeseks viiendik vastanutest (ülejäanud ei osanud küsimusele vastata). Samas on eakate hulgas enam neid, kes märkisid, et töötamisel on/oli nende tervisele negatiivne mõju kui neid, kes peab töötamise mõju tervisele positiivseks (vastavalt 49% ja 29%; vt joonis 6.2). Ootuspäraselt on hõivatute hulgas neid, kes hindavad töötamise mõju tervisele positiivseks, rohkem kui töötute ja mitteaktiivsete hulgas. Ka negatiivse mõju osas eristuvad hõivatud selgelt töötutest ja mitteaktiivsetest – kui neist, kes töötavad, hindab töö mõju tervisele väga negatiivseks 5%, siis töötutest iga neljas ja mitteaktiivsetest viies.

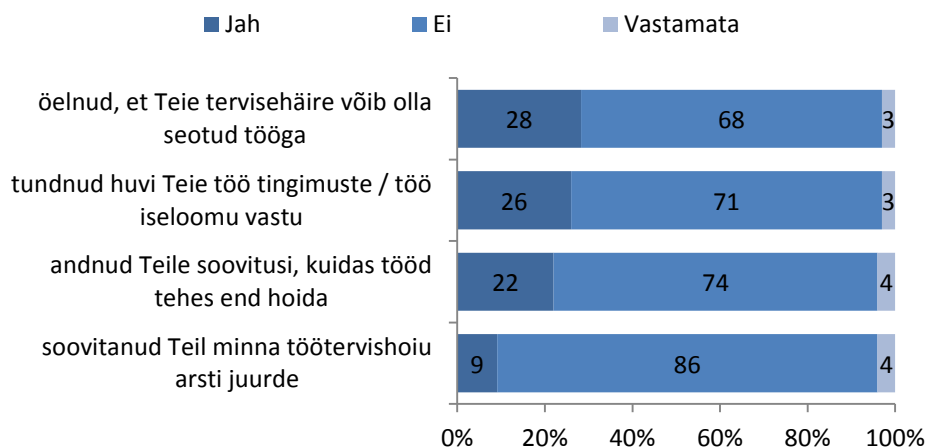


Joonis 6.2. Töö mõju tervisele (% kõigist vastava grupi vastanuist)

Allikas: Vanemaealiste küsitlus

Meeste ja naiste vahel ei ole erinevusi selles, milliseks nad hindavad töö mõju oma tervisele. Mitteeestlased hindasid töötamise mõju oluliselt negatiivsemaks (19% vastas „väga negatiivselt“) kui eestlased (10% vastas „väga negatiivselt“). Eestlaste hulgas oli mitte-eestlastest rohkem neid, kes vastas „pigem positiivselt“ (25% vs 15%). Kõrgharidusega vanemaealised hindavad töötamise mõju tervisele selgelt positiivsemaks kui teiste haridusrühmade esindajad. Positiivse hinnangu („väga positiivselt“ ja „pigem positiivselt“ kokku) andis 49% kõrgharidusega eakaist, samas kui keskmine vanemaealiste seas on 29%; negatiivse hinnangu annavad aga vaid 31% kõrgharidusega eakaist (keskmine 50%).

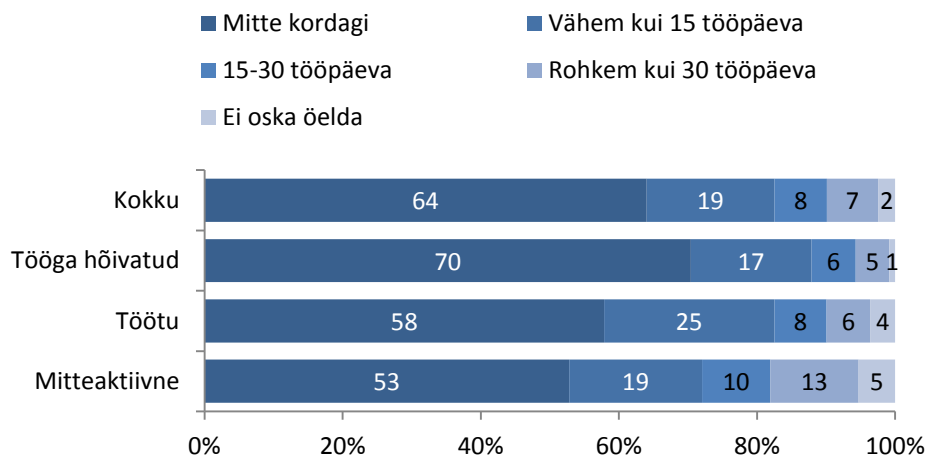
Perearstid pööravad vähe tähelepanu sellele, kuidas mõjutab töötamine vanemaealise tervist. Vastanute sõnutsi ei ole nende perearstid enamasti (68% juhtudest) öelnud neile, et nende terviserike oleks seotud töö iseloomuga (vt joonis 6.3). Siinkohal on oluline märkida, et 71% vastanuist leiab, et nende perearst pole tundnud huvi nende töötingimuste ja töö iseloomu vastu. Seetõttu on üsna väike ka nende vastanute hulk, kellele perearst on andnud soovitusi, kuidas enda tervist tööd tehes hoida (22%) või soovitanud pöörduda töötervishoiuarsti poole (9%). Soo ja vanuse lõikes siinkohal erinevusi ei esine.



Joonis 6.3. Vanemaealiste vastused küsimustele "Kui olete mingi (arvatavalt tööga seotud) tervisehäirega läinud perearsti juurde, siis kas ta on..." (%)

Allikas: Vanemaealiste küsitlus

Tööga hõivatud vanemaealised puuduvad terviseprobleemide tõttu töölt harva. 70% hõivatutest ei ole enda sõnul tervise tõttu töölt viimase aasta jooksul kordagi puudunud (vt joonis 6.4) ja vaid 11% on puudunud enam kui 15 tööpäeva. Ootuspäraselt on töölt puudumine seotud tervisehinnanguga: neist, kes viimase aasta jooksul töölt ei puudunud, hindas oma tervist heaks 74% (keskmise 59%) ning neist, kes puudusid töölt üle 30 päeva, oma tervist halvaks 73% (keskmise 41%). Töötutel ja mitteaktiivsetel oli viimasel töötamise aastal töölt puudumine oluliselt sagedasem. Vaid 58% töötulist ning 53% mitteaktiivsetest ei puudunud oma viimasel töökohal aasta jooksul tervise tõttu töölt ühtegi päeva. Ka need tulemused viitavad selgelt, et tervislik seisund mõjutab oluliselt vanemaealiste aktiivsust tööturul.

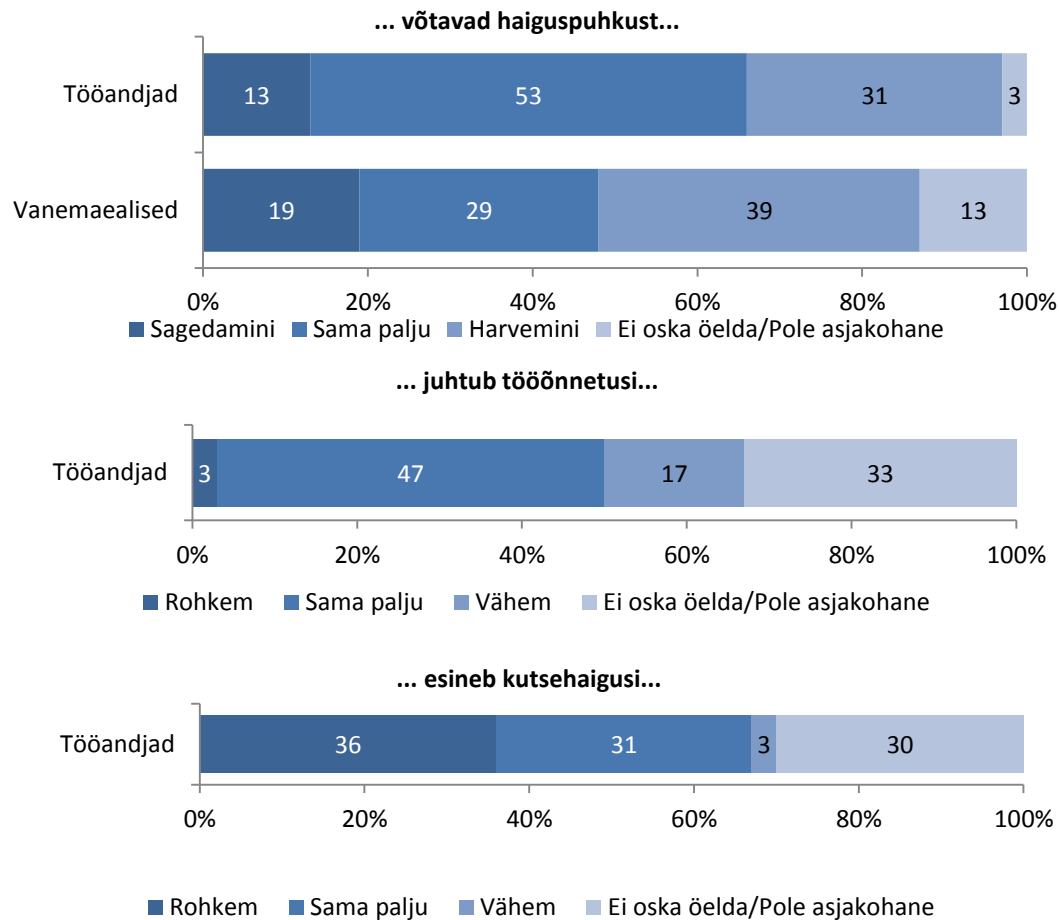


Joonis 6.4. Viimase 12 kuu jooksul või viimasel töötamise aastal (mittetöötavatel) haiguse tõttu töölt puudunud päevade arv (% vastava grupi vastanutest, kes töötasid viimase 12 kuu jooksul; N=739)

Allikas: Vanemaealiste küsitlus

Ilma keskhariduseta vanemaealiste hulgas oli terviseprobleemide tõttu aasta jooksul kuni 30 päeva töölt puudumine oluliselt sagedasem (ca 50% vastanuist) ning kõrgharidusega eakate hulgas oluliselt harvem (16%; kõigi vastanute keskmine 26%) kui teistes haridusrühmades. Keskerihariduse ja kõrgharidusega eakate hulgas on võrreldes teiste haridusrühmadega oluliselt enam neid, kes aasta jooksul terviseprobleemide tõttu töölt üldse ei puudunud (vastavalt 71% ja 78%; kõigi vastanute keskmine 64%).

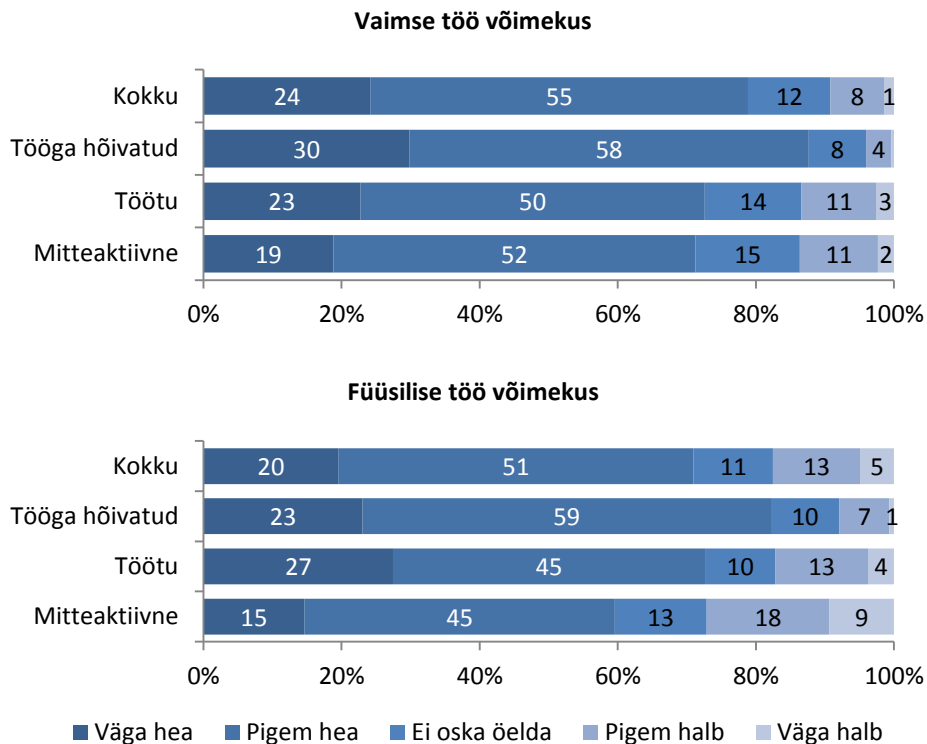
Tööandjad ega vanemaealised ei arva, et vanemaealised võtaksid võrreldes nooremaealistega rohkem haiguspuhkust. Üle poole tööandjatest ning kolmandik vanemaealistest arvab, et haiguspuhkuste võtmine ei sõltu vanusest (vt joonis 6.5). Ka tööõnnetuste osas on enamik tööandjatest arvamisel, et vanemaealistel juhtub neid kas samaväärselt nooremaealistega või vähem. Kutsehaiguste osas on pisut enam kui kolmandik tööandjatest arvamisel, et neid esineb vanemaealistel võrreldes nooremaealistega rohkem ning ligikaudu sama suur osa leiab, et vanema- ja nooremaealiste osas on see risk sama.



Joonis 6.5. Vastuste jagunemine väitele „Võrreldes nooremaealistega (st inimestega vanuses kuni 49 aastat) vanemaealistel/vanemaealised...“ (% kõigist vastanuist)

Allikad: Vanemaealiste ja tööandjate küsitlus

Oma vaimset ja füüsilist töövõimet praegusel või endisel ametikohal hindavad vanemaealised üsna kõrgelt (vt joonis 6.6). Hinnang oma suutlikkusele on parem neil, kes töötavad. Tööga hõivatute hulgas praktiliselt puuduvad need vanemaealised, kes hindaks oma võimekust väga halvaks. Neid, kes ei hinda oma võimekust positiivselt („ei oska öelda“, „pigem halb“, „väga halb“ kokku) on alla viiendiku. Mitteaktiivsete hulgas on vastupidiselt teistest rühmadest oluliselt vähem neid, kes hindavad oma füüsilise töö võimekust väga heaks ja oluliselt enam neid, kes annavad sellele negatiivse hinnangu.

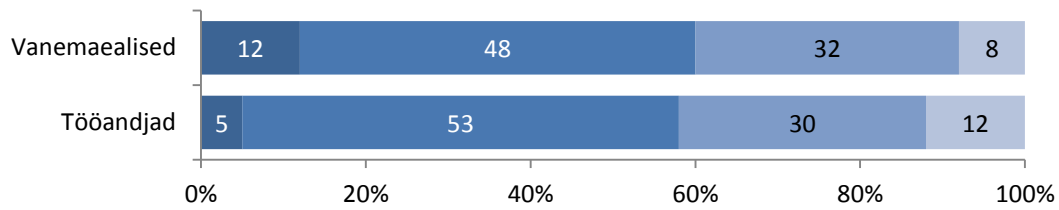


Joonis 6.6. Vanemaealiste inimeste hinnang oma vaimse ja füüsilise töö võimele, arvestades (praeguse või endise) ametikoha tegelikke nõudmisi (% vastava grupi vastanuist)

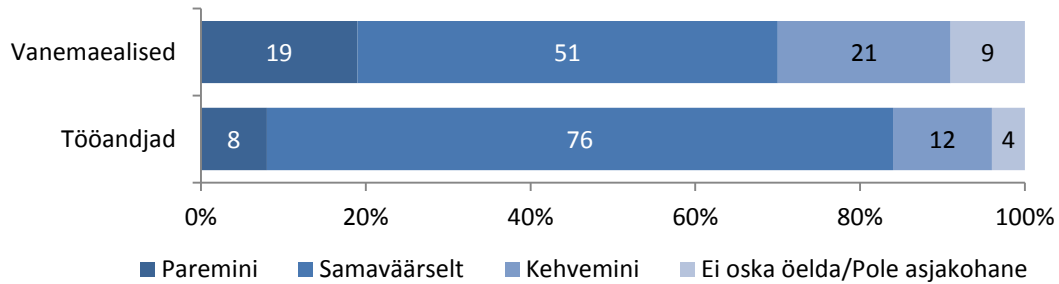
Allikas: Vanemaealiste küsitlus

Füüsilise töövõime langus vanemas eas on võrreldes vaimse töövõime langusega nii vanemaealiste kui tööandjate arvates suuremaks probleemiks. Ligi pooled vanemaealiste küsitluses osalenutest arvavad, et vanemaealised saavad nii füüsilist kui vaimset pingutust nõudva tööga nooremaealistega samaväärselt hakkama, samas kolmandik leiab, et füüsilist pingutust nõudva töö puhul ei saa vanemaealised nii hästi hakkama kui nooremad ning vaimse pingutuse osas on samal arvamusel viiendik. Tööandjad on vanemaealiste vaimse töö võime osas positiivsemalt meelestatud – neist arvab $\frac{3}{4}$, et vanema- ja nooremaealised saavad vaimset pingutust nõudva tööga samaväärselt hästi hakkama ning veidi üle kümnendiku (12%) arvab, et vanemaealised saavad võrreldes nooremaealistega vaimset pingutust nõudva tööga kehvemini hakkama (vt joonis 6.7).

... füüsilist pingutust nõudva tööga hakkama...



... vaimset pingutust nõudva tööga hakkama...

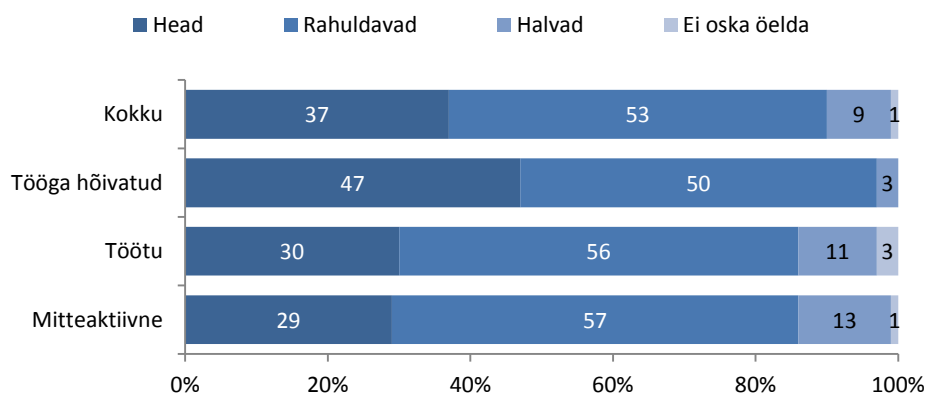


Joonis 6.7. Vastuste jagunemine väitele „Võrreldes nooremaeliste (st inimestega vanuses kuni 49 aastat) saavad vanemaealised töötajad...” (% kõigist vastanuist)

Allikad: Vanemaealiste ja tööandjate küsitlus

7. TÖÖTINGIMUSED

Tulemused viitavad, et töötingimustel on oluline roll vanemaealiste tööturul osalemises. Oma praegusi või viimatisi töötingimusi hindab enamik vanemaealistest rahuldavaks (53%) või heaks (37%; vt joonis 7.1), halvaks nimetas neid vaid 9%. Töötavate vanemaealiste hulgas on neid, kes peab oma töötingimusi heaks, oluliselt rohkem (47%) kui töötute ja mitteaktiivsete hulgas (umbes 30%). Mittetöötavaist vanemaealistest (nii töötuid kui mitteaktiivseid) peab oma viimase töökoha töötingimusi halvaks enam kui kümnendik, hõivatutest aga vaid 3%.

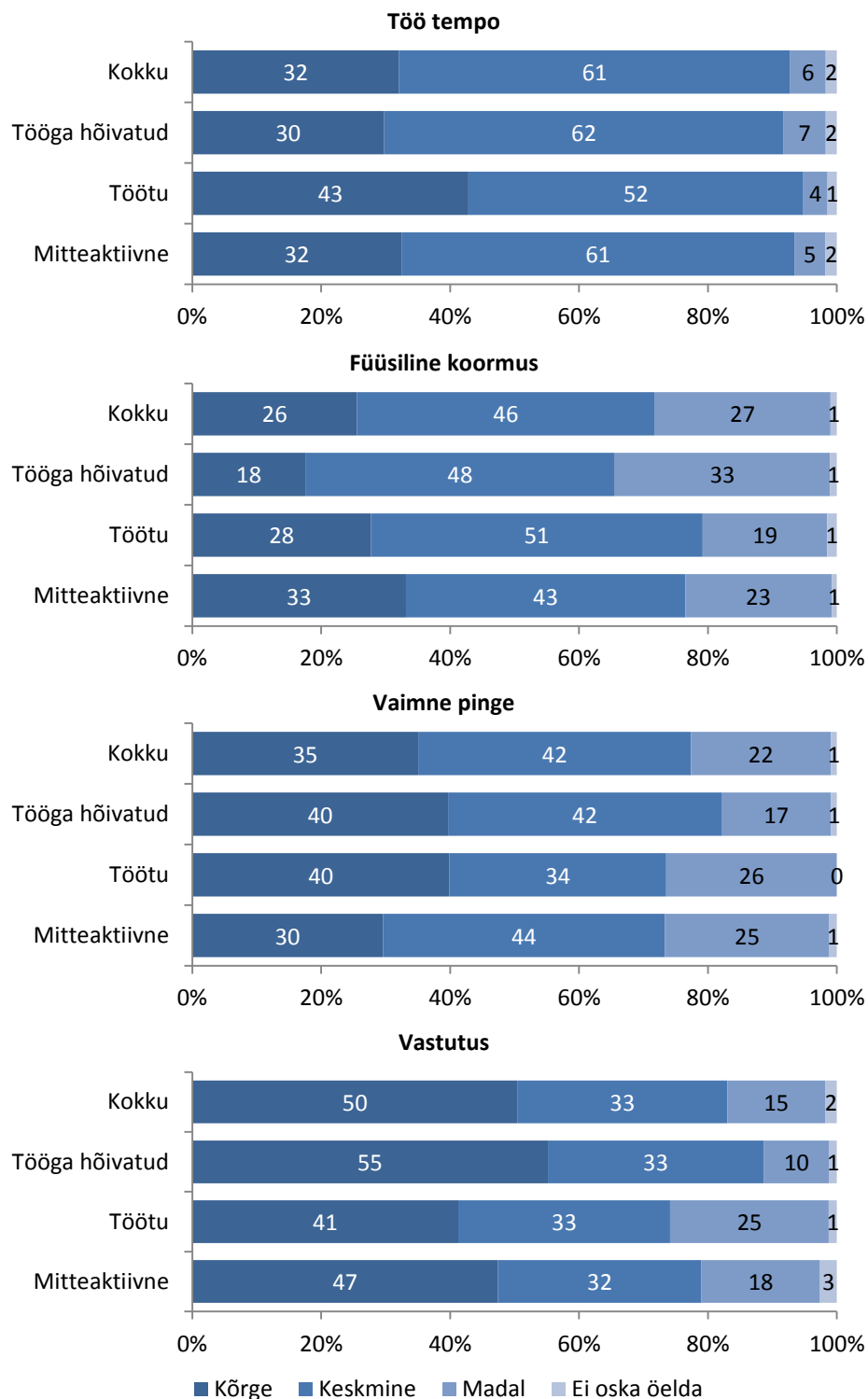


Joonis 7.1. Hinnang oma töötingimustele (% kõigist vastanuist)

Allikas: Vanemaealiste küsitlus

Oma praeguse (töötavad vanemaealised) või viimase töökoha (mittetöötavad) füüsilise ja vaimse koormuse ning vastutuse osas on vastanute arvamused erinevad (vt joonis 7.2). **Tööga hõivatutest hindab oma tööd füüsiliselt raskeks vähem kui viiendik, töötutest 28% ning mitteaktiivsetest 33%.** Kõigis kolmes grupis on enamuses siiski need, kes hindavad töökohta füüsiliselt keskmiselt koormavaks. Töötute hulgas on teistest tööhõivegruppidest enam neid, kes hindavad töö tempot oma endisel töökohal kõrgeks, tööga hõivatute ja mitteaktiivsete hulgas on töötutest enam neid, kes peavad töö tempot keskmiseks. Hinnang töökohta vaimsele pingele on gruppide vahel sarnasem. Töötute ja hõivatute hulgas on võrreldes mitteaktiivsetega mõnevõrra rohkem neid, kes leiavad, et nende töökoht (töötute korral viimane töökoht) on/oli vaimsest pingeline. Suur osa hõivatud vanemaealistest – 55% – töötab enda sõnutsi vastutusrikkal (nii materiaalse vastutuse kui inimeste juhtimise mõttes) töökohal.

Viimase või praeguse töökoha füüsilist koormust hindavad erineva haridustasemega vanemaealised erinevalt. Kõrgharidusega eakatest peab füüsilist koormust kõrgeks oluliselt väiksem osa vastanutest (7%) ja alg- või põhihariduse, kutsehariduse (ilma keskhariduseta) ning kesk- või gümnaasiumiharidusega vanemaealiste hulgas oluliselt suurem osa vastanutest (vastavalt 34%, 47% ja 32%) kui kutsehariduse ja keskeri- või tehnikumiharidusega vastanutest (vastavalt 27% ja 24%), mis on ka ootuspärane ning viitab sellele, et **kõrgemalt haritustest on suurem osakaal hõivatud madalamat füüsilist pingutust nõudvatel töökohtadel. Kõrgharidusega vastajate hulgas on teistest haridusrühmadest oluliselt enam vaimset pinget (62%, kokku keskmine 35%) ja vastutust kõrgeks pidanud vastajaid (69%, kokku keskmine 50%).** Eestlaste hulgas on mitte-eestlastest enam vaimset pinget kõrgeks pidanud vastajaid (vastavalt 39% ja 27%) ja vastutust kõrgeks pidavaid vastajaid (vastavalt 54% ja 44%).



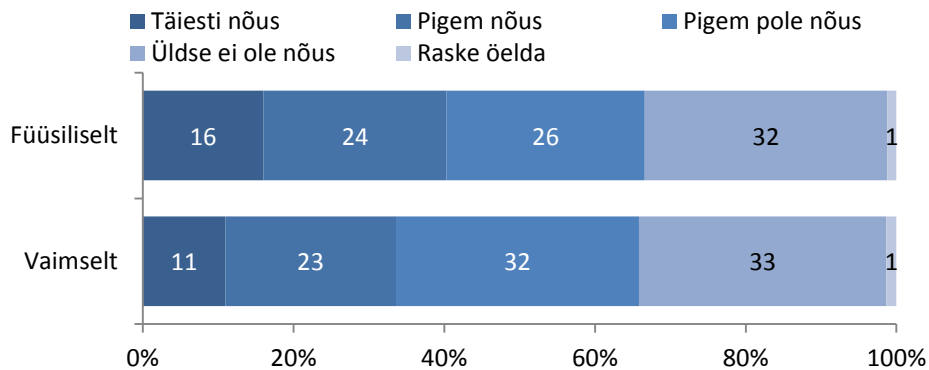
Joonis 7.2. Vanemaealise praeguse või viimase töökoha töötingimuste iseloom (% vastava grupi vastanuist)

Allikas: Vanemaealiste küsitlus

Füüsiline või vaimne pinge viitab küll töökeskkonnas esineda võivatele kitsaskohtadele, kuid samas on selge, et seoses tehnoloogiliste, organisatsioonikultuuri alaste jms arengutega kasvab ka töökohtade vastutustase, millega kaasneb ka vaimne pinge. Sestap on oluline eelkõige see, kas tunnetatakse, et

töökoht on liialt koormav. **Oma (praeguse või viimase töökohta) tööd peab vaimselt või füüsiliselt liiga raskeks 11–16% vastanuist**, pigem liiga raskeks veidi alla veerandi (vt joonis 7.3). Kolmandik vastanuist pole selliste väidetega üldse nõus. Ootuspäraselt on hinnang seotud tööturuseisundiga: töötavatest vanemaealistest hindab oma töökohta/viimast töökohta füüsiliselt liiga raskeks 8%, töötutest 14% ja mitteaktiivsetest 24% ning väitega ei nõustu (vastas „Üldse pole nõus“) vastavalt 42%, 25% ja 24%. Vaimse koormuse osas olulisi erinevusi ei esine.

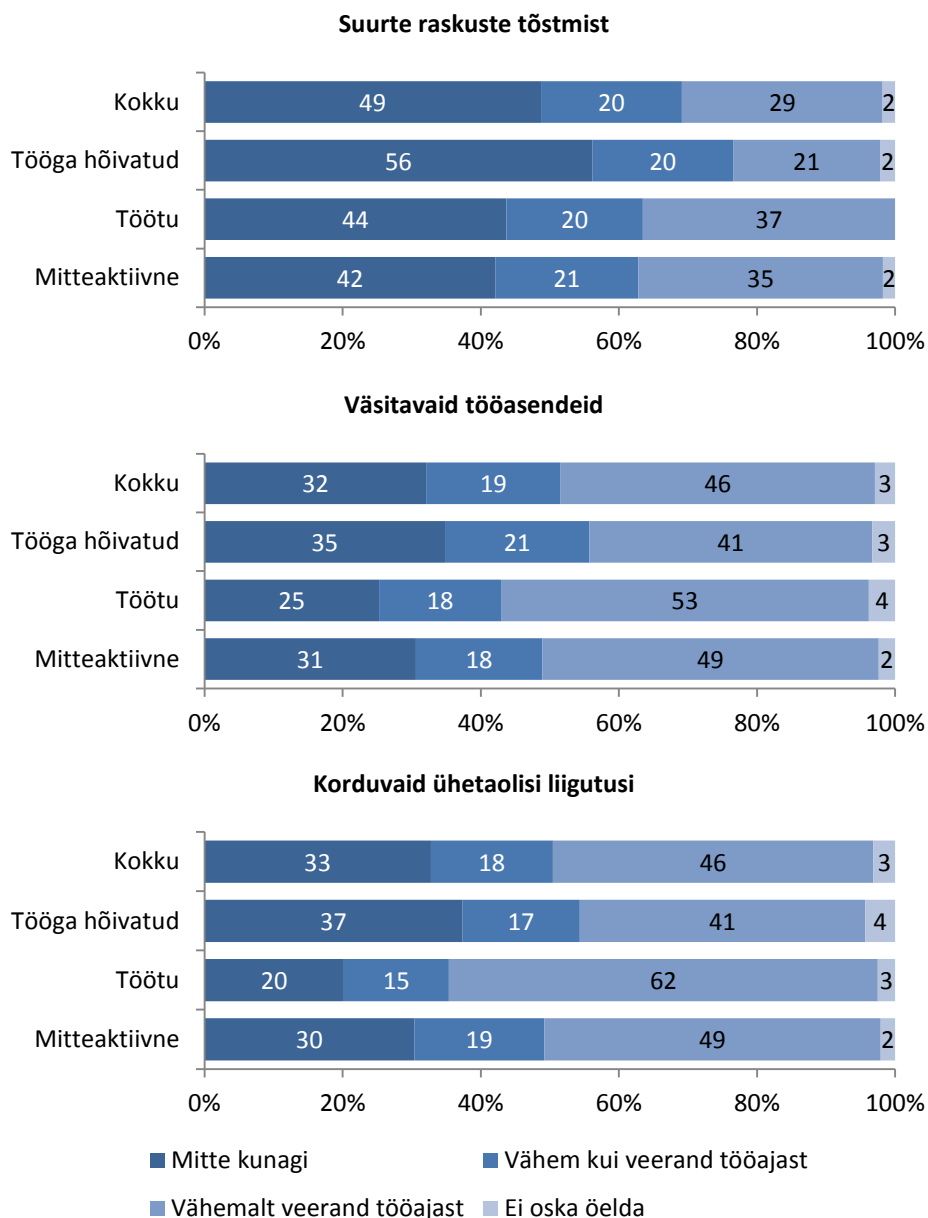
Füüsilise kurnatuse põhjustena nimetakse tihti randme ja käsivarre sundasendit ja -liigutusi (56% neist, kes kurnatust nentisid), seistes töötamist (57%), seljale ebamugavat tööasendit (63%) ja jõudu nõudvaid tööliigutusi (59%). Vaimse kurnatuse põhjustena eristub eelkõige vastutus (67% neist, kes kurnatust nendivad), sellele lisandub suur töökoormus koos kiirete tähtaegadega (54%). Taas eristuvad eestlased ja mitte-eestlased – viimaste hulgas on oma tööd vaimselt liiga raskeks pidavaid (täiesti nõus ja pigem nõus koos) eakaid 41% ja füüsiliselt liiga raskeks pidavaid 50%, eestlaste hulgas on osakaalud vastavalt 30% ja 35%.



Joonis 7.3. Nõustumine väitega, et töökoht oli/on füüsiliselt või vaimselt liiga raske (%)

Allikas: Vanemaealiste küsitlus

Kuigi liialt raskeks enamik oma töökohta ei pea, hindavad vanemaealised siiski oma töökohta üldjuhul füüsiliselt koormavaks (vt joonis 7.4). Enam kui 40% hõivatute töö sisaldab suurte raskuste tõstmist, sh viiendikul tuleb seda teha üle veerandi tööajast. Töötute ja mitteaktiivsete korral on nende osakaal, kes hindavad, et nende varasem töökoht nõudis sedalaadi füüsilist koormust, veelgi kõrgem, mis võib ka olla üheks põhjuseks, miks tööst loobuti. Samuti on vanemaealiste töötajate seas palju neid, kes peavad oma tööasendit väsitavaks, kuid ka siin on töötute ja mitteaktiivsete seas nende osakaal, kelle hinnangul on vähemasti veerand tööajast tööasend väsitav, kõrgem kui hõivatute korral. Korduvaid, ühetaolisi liigutusi tuleb teha vähemalt veerand tööajast enam kui 40% vanemaealistel. Kõrgharidusega vastanute hulgas tuleb füüsiliselt koormavaid aspekte töös ette oluliselt harvem kui teistes haridusrühmades ning naiste hulgas on võrreldes meestega oluliselt enam neid, kel ei tule suurte raskuste tõstmist oma töös mitte kunagi ette.

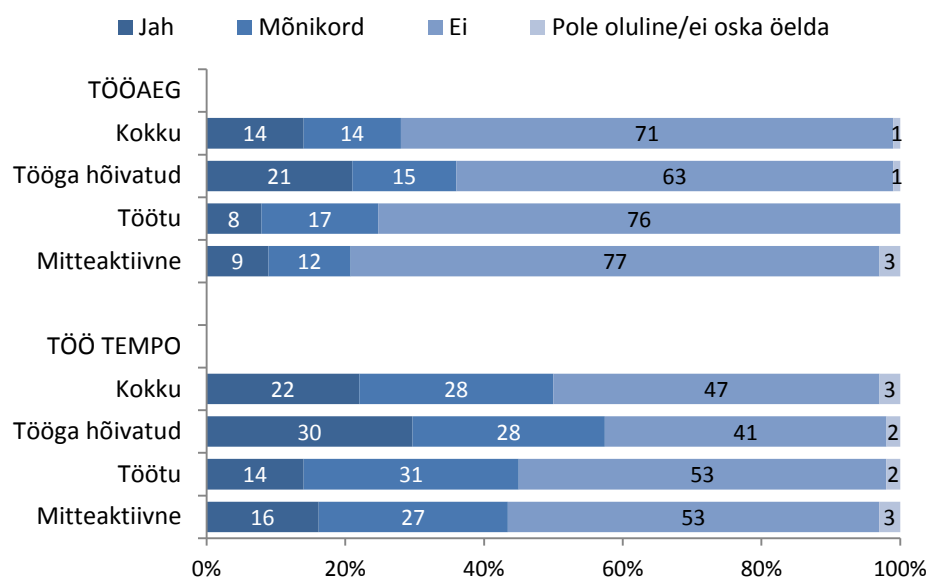


Joonis 7.4. Vastuste jagunemine küsimusele „Kas Teie töö nõuab/nõudis...“ (%)

Allikas: Vanemaealiste küsitlus

Füüsiliselt kurnatud on/oli tööpäeva lõpuks tihti kolmandik (32%) uuringus osalenutest (tööturustaatusel ei erinevusi ei esine), 38% tunneb/tundis end nii mõnikord. Meeste hulgas on mõnikord füüsilist kurnatust tundvaid eakaid enam (45%) kui naiste seas (34%). Mitteeestlaste hulgas on aga tihti füüsilist kurnatust tundvaid eakaid oluliselt enam kui eestlaste hulgas (vastavalt 46% ja 25%) ning eestlaste seas on neid, kes mitte kunagi end tööpäeva lõpus füüsiliselt kurnatuna ei tunne tunduvalt enam kui mitteeestlaste hulgas (vastavalt 33% ja 19%). **Vaimse kurnatuse osas on olukord sarnane** – veerand vanemaealistest (25%) tunneb/tundis tööpäeva lõpuks tihti end vaimselt kurnatuna, 41% mõnikord ja kolmandik (31%) mitte kunagi või peaaegu mitte kunagi. Ka siin on mitteeestlaste seas enam neid, kes end tihti kurnatuna tunnevad (mitteeestlastest 34%, eestlastest 21%).

Füüsiliselt ja vaimselt kurnava töö puhul on oluline paindlikkus, st võimalus varieerida tööaega ja -tempot, et vältida kurnatustunde tekkimist ja vigastuste ning haiguste ohtu. Tööga hõivatud vanemaealiste hulgas on oluliselt enam (võrreldes mittetöötavatega) neid, kel on võimalus muuta kas tööaega (21% töötavaist, 8–9% mittetöötavaist vanemaealistest; vt joonis 7.5) või töötempot (30% töötavaist ja 15% mittetöötavaist vanemaealistest; joonis 7.5). Samas on **valdavad siiski jäigad töötingimused**, eriti tööaja valikul, kus 63% tööga hõivatud vastanuist see võimalus puudub. Ka mittetöötavate hulgas on enamuses need, kes ei saanud varasemal töökohal oma töötempot (53% mittetöötavatest) või tööaega (76%) paindlikult valida. Sealjuures on mittetöötavatel eakatel esitatud osakaalud oluliselt suuremad kui praegu töötavatel vanemaealistel, mis viitab, et paindlikud võimalused tööaega ja töötempot enda vajaduse järgi kohendada suurendavad vanemaealiste tööga hõivatust.



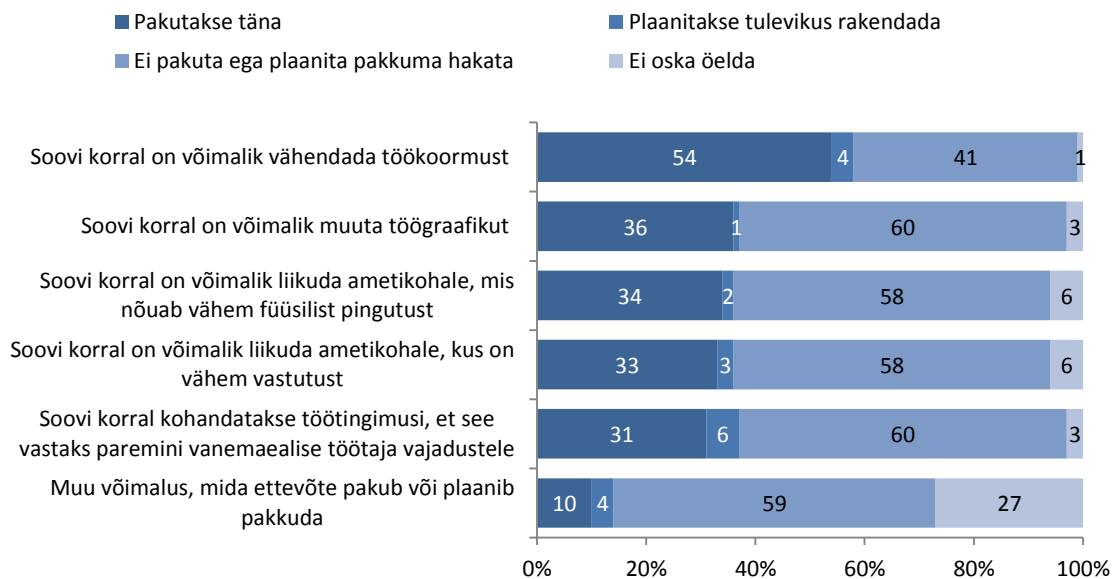
Joonis 7.5. Vanemaealiste hinnang võimalusele valida oma praegusel või endisel töökohal paindlikult tööaega ja kohendada töötempot (% vastava grupi vastanuist)

Allikas: Vanemaealiste küsitlus

Taas on võrreldes teiste haridusrühmade esindajatega kõrgharidusega vanemaealiste hulgas oluliselt enam neid, kel on võimalus oma tööaega või töötingimusi paindlikult muuta ning samuti on eestlastel mitte-eestlastega võrreldes veidi suuremad võimalused kohendada oma töötingimusi. Meeste ja naiste vahel aga olulisi erinevusi ei ole.

Kuigi märkimisväärne osa vanemaealistest hindab oma tööaega ja töötingimusi jäigaks, on vaid väike osa sellest tööandjale teada andnud. 89% vanemaealistest ei ole avaldanud tööandjale soovi oma tööaja (sh puhkuse) muutmiseks, kuigi 23% vanemaealistest sooviks töötada osaajaga. Naiste hulgas on võrreldes meestega oluliselt enam neid, kes sooviksid töötada osaajaga (vastavalt 28% ja 17%). 83% ei ole avaldanud soovi oma töökoha kohandamiseks. **Ka tööandjad on vaid vähestel juhtudel teinud töötajale ettepaneku tööaja või -koha eakohasemaks kohandamiseks.** Uuringus osalenud vanemaealistest toob välja, et nende tööandja on teinud neile ettepaneku tööaja kohandamiseks 4% ning töökoha kohandamiseks 8%.

Ka tööandjate küsitluse tulemused viitavad, et tööandjad küll pööravad tähelepanu vanemaealiste töötajate töötingimuste kohandamisele nii, et töökoht vastaks paremini nende vajadustele ja võimetele, kuid siiski on siinkohal veel selgelt arenguruumi, kuna seda ei tee kaugeltki kõik organisatsioonid. **Enam kui pooled tööandjatest väidavad, et nende ettevõtte/asutus pakub täna või plaanib tulevikus pakkuda oma vanemaealistele töötajatele võimalust töökoormust vähendada** (54% organisatsioonidest teeb seda täna, 4% plaanib seda tulevikus rakendada, kuid 41% seda võimalust ei paku ega plaani seda ka tulevikus rakendada). Teisi võimalusi pakuvad asutused suhteliselt võrdsest (vt joonis 7.6). Näiteks 36% tööandjatest vastasid, et täna on nende organisatsioonis võimalik muuta vanemaealiste töögraafikut, 34% organisatsioonides on võimalik liikuda ametikohale, mis nõuab vähem füüsilist pingutust või vastutust (33% organisatsioonidest) ning 31% organisatsioonides on soovi korral võimalik kohandada töötingimusi, et see vastaks paremini vanemaealiste vajadustele. Samuti pakub või plaanib 14% organisatsioonidest pakkuma hakata muid võimalusi vanemaealistele. Muude võimalustena toodi välja sportimise võimalused ja toetused, mis on suunatud tervisele (nt prillikompeensatsioon), lisapuhkusepäevad, kodus töötamine, liikumine teisele ametikohale, kuid samuti toodi välja, et pakutavad võimalused kujunevad välja vastavalt kokkuleppele. Eeltoodu on kooskõlas ka USA-s 2010. aastal läbiviidud uuringu „Strategic Workforce Planning Poll“ tulemustega, mille kohaselt kasutavad USA tööandjad vanemaealiste (pensioniealiste) tööturul hoidmiseks kõige enam võimalust töötada osajaga – 42% pakuvad seda täna ning 27% plaanib seda rakendada tulevikus (Flex Strategies to Attract, Engage and Retain Older Workers 2012).



Joonis 7.6. Töötaja ja -tingimuste kohandamise võimalused, mida organisatsioonid pakuvad oma vanemaealistele töötajatele (%)

Allikas: Tööandjate küsitlus

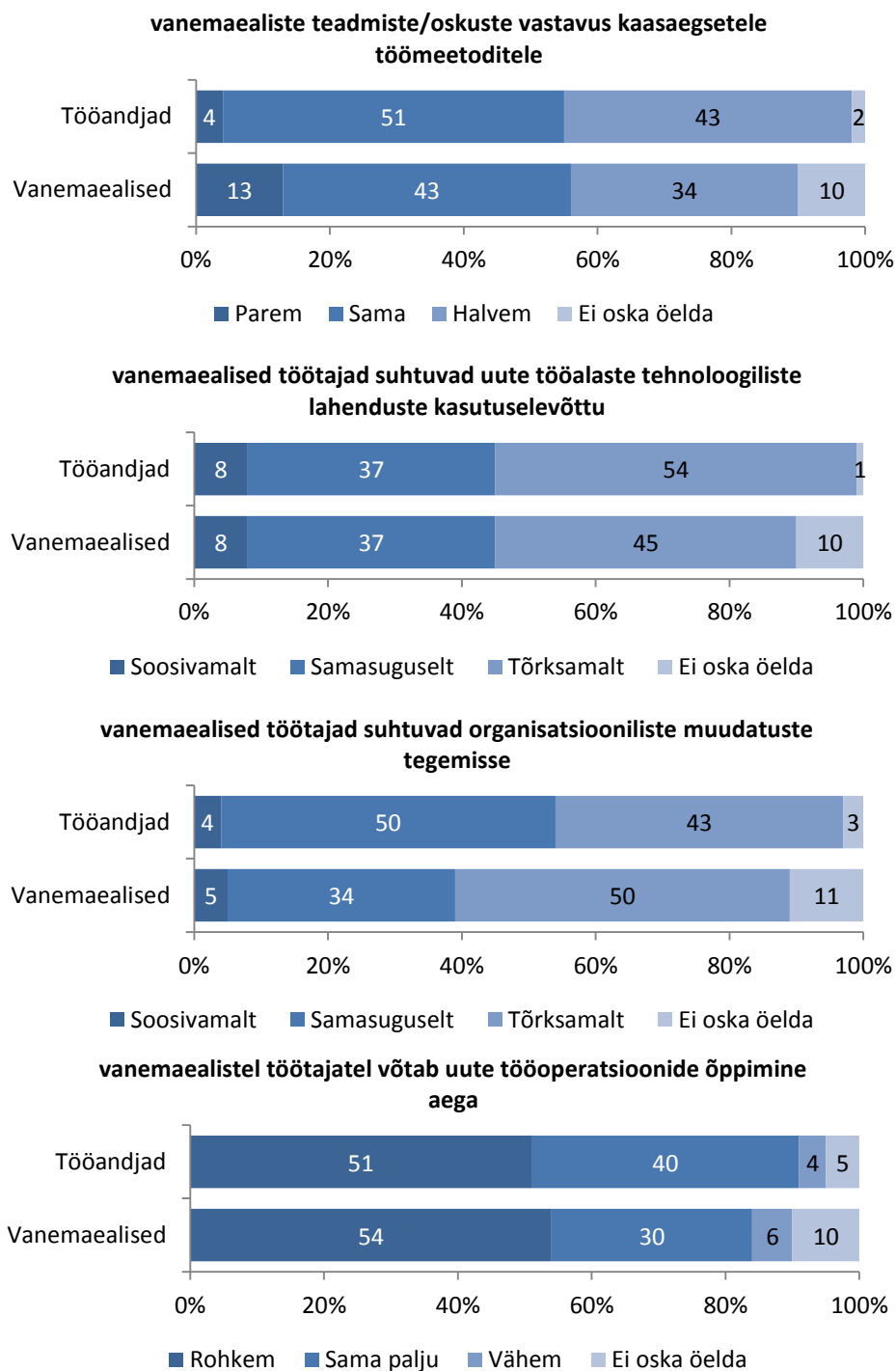
Kuigi joonise 7.6 põhjal on üsna palju neid tööandjaid, kes pakuvad vanemaealistele töötajatele võimalusi vajadusel töökoormust või tööaega vastavalt vajadusele kohandada, tuleb tulemuste korrektse tõlgendamise huvides silmas pidada, et joonisel esitatud tulemused võivad peegeldada pigem tööandjate üldist suhtumist kui reaalset praktikat. Tööandjad võivad küll pakkuda töötajale võimalust kohandada tööaega või -tingimusi nii, et need oleksid paremini kooskõlas töötaja tervisliku seisundi, perekondlike kohustuste vms aspektidega, kuid seda tehakse siiski juhtumipõhiselt ning pigem üldiselt, mitte üksnes vanemaealistele (näiteks pakutakse neid võimalusi ka lapsehoolduspuhkuselt naasnutele, õppuritele jne).

Selleks, et leida nõ haid näiteid vanemaealiste töötajate kohtlemisel, kontakteeruti uuringu raames Äripäeva top-100 ja vastutustundliku ettevõtluse indeksi alusel koostatud pingereas esimeste hulka kuuluvate ettevõtetega. Nende tagasiside viitab, et vaid väga vähesed ettevõtted kasutavad spetsiaalselt vanemaealiste töötajate hõives püsimisele suunatud meetmeid, pigem pööratakse tähelepanu kõikide töötajate töökeskkonna ergonoomikale või tehakse kohandusi juhtumipõhiselt.

Ka töötajate töölepinguis või kollektiivlepingutes väidetavalt puuduvad sätted, mis arvestaks töötaja vanusega kas tööaja ja puhkuse korraldamisel, töökeskkonna ohutegurite vähendamisel või töökoha kohandamisel (enam kui 88% vanemaealistest vastanuist ei tea, et sellised aspektid oleksid nende töölepingus või asutuse kollektiivlepingus kajastatud, siinkohal pole erinevusi tööturustaatuse lõikes).

8. TEADMISED, OSKUSED JA ELUKESTVAS ÕPPES OSALEMINE

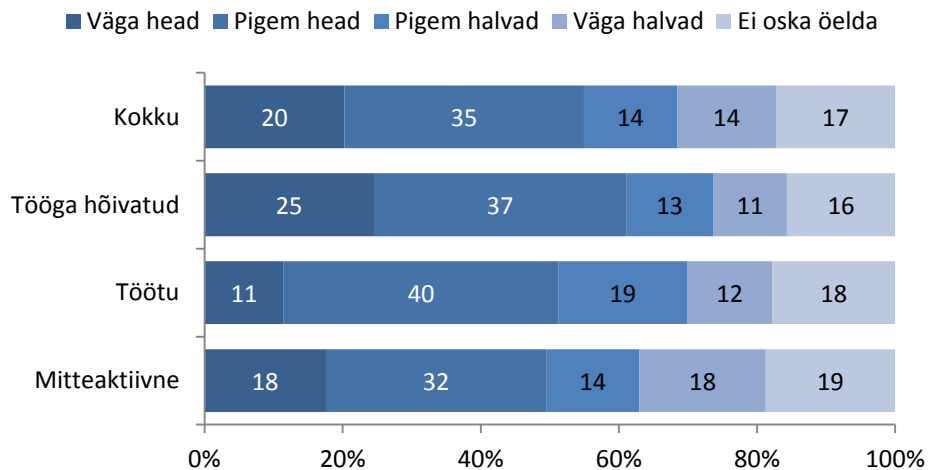
Kõige suuremaks probleemiks peavad nii vanemaealised ise kui tööandjad vanemaealiste teadmiste ja oskuste taset ning soovi uuendustega kaasa minna. Kolmandik vanemaealistest leiab, et võrreldes nooremate kolleegidega on vanemaealiste töötajate teadmiste ja oskuste vastavus kaasaegsetele töömeetoditele kehvem, 45% arvab, et vanemaealised suhtuvad tööalaste tehnoloogiliste uuenduste kasutuselevõttu võrreldes nooremaealistega tõrksamalt ning 50% arvab sama organisatsiooniliste muutuste osas (vt joonis 8.1). Enam kui pooled (54%) leiavad, et vanemaealistel võtab uute tööoperatsioonide õppimine rohkem aega kui nooremaealistel. Ka tööandjad näevad samu aspekte probleemsetena, kusjuures hinnangud on võrdlemisi sarnased, kuigi tööandjad on vanemaealistest mõnevõrra kriitilisemad (va organisatsioonilistesse muutustesse suhtumine, kus nende tööandjate osakaal, kes arvavad, et vanemaealised suhtuvad organisatsioonilistesse muutustesse võrreldes nooremaealistega samamoodi või positiivsemalt, on kõrgem kui vanemaealiste osakaal, kes nii arvavad).



Joonis 8.1. Tööandjate ja vanemaealiste hinnang vanemaealiste tööalastele suhte kolleegidega võrreldes nooremaealistega. Tööandjate küsitluses esitati küsimus „Võrreldes nooremaealistega üldiselt Teie ettevõttes/asutuses...“. Vanemaealistele esitati küsimus „Võrreldes nooremaealistega...“ (%)

Allikad: Tööandjate ja vanemaealiste küsitlused

Hinnangud enda teadmiste ja oskuste tasemele on vanemaealistel kõrgemad kui eakaaslastele tervikuna. 82% vanemaealistest leiab, et nende töö ja kvalifikatsioon on/olid omavahel kooskõlas ning üle poole hõivatud vanemaealistest hindab võimalust saada koolitust oma erialaste oskuste parandamiseks heaks või väga heaks (vt joonis 8.2). **Pooled vastanuist on osalenud tööandja poolt tasustatud koolitustel**, sealjuures oli koolitusel osalenute osakaal veidi suurem töötavate vanemaealiste hulgas (58%, mittetöötavatel 43%), suurem eestlaste kui mitte-eestlaste hulgas (vastavalt 55% ja 39%) ja suurem keskeri- või tehnikumihariduse (57%) ja kõrgharidusega (72%) vanemaealiste hulgas kui teistes haridusrühmades (vähem kui 43%). Siiski on **vaid kolmandik (34%) kõigist vastajaist saanud osaleda koolitusel just siis, kui nad on ise selleks soovi avaldanud**. Taas on see osakaal kõrgem nende vanemaealiste hulgas, kes jätkuvalt töötavad (44%) võrreldes nendega, kes ei tööta (vähem kui 33%) ning keskeri- või tehnikumihariduse (40%) ja kõrgharidusega (62%) vanemaealiste hulgas (teistes haridusrühmades alla 26%).

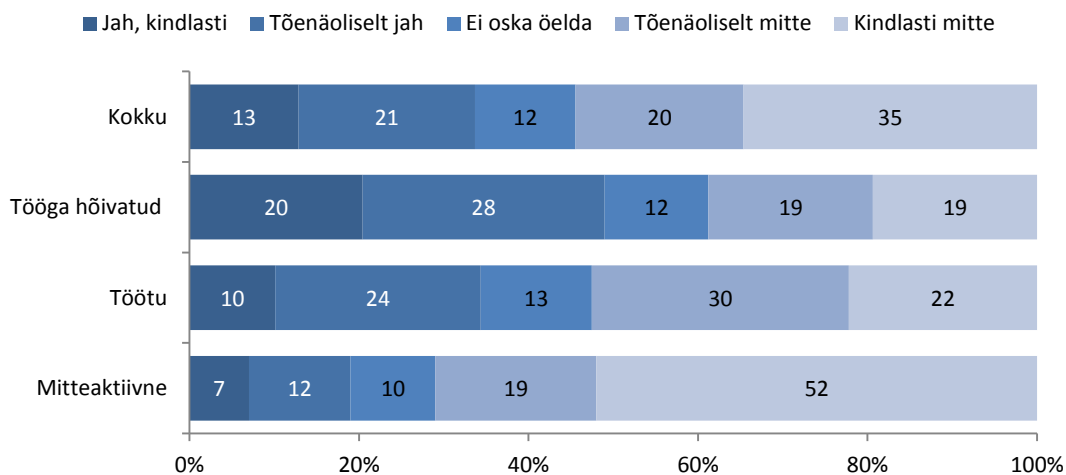


Joonis 8.2. Vanemaealiste hinnang võimalusele saada oma praegusel või viimatisel töökohal koolitust oma erialaste oskuste parandamiseks (% vastava grupi vastanuist)

Allikas: Vanemaealiste küsitlus

Kuigi oma teadmiste taset töökoha vajadustele hindavad vanemaealised kõrgelt, on suhteliselt vähesed (vaid 13%) vanemaealistest kindlad, et neil õnnestuks vajadusel leida uuesti töökoht, mis vastab nende ametioskustele ja töökogemustele (vt joonis 8.3). Tööga hõivatud vanemaealised on positiivsemad, kindlaks või tõenäoliselt peab uue töökoha leidmist iga teine (48%). Töötute lootused on märksa väiksemad (positiivse hinnangu uue töökoha võimetele vastavusele annab neist 34%) ning mitteaktiivsetest 71% hindab sellist väljavaadet ebatõenäoliselt või võimatuks (52% vastab „kindlasti mitte“). Mida eakam on vanemaealine, seda väiksemaks peab ta tõenäosust oma kogemustele ja kvalifikatsioonile vastavat tööd leida. Kui 50–59-aastaste hulgas on positiivse vastuse („kindlasti“ või „tõenäoliselt jah“) andjaid 43%, siis 60–64-aastastest 12% ning 65–74-aastastest vaid 7%. „Kindlasti mitte“ vastanute osakaal on 50–59 aastaste hulgas 22%, 60–64-aastastel 40% ning 65–74 aastaste hulgas 50%. Naised on oluliselt pessimistlikumad kui mehed, neist vastab „kindlasti mitte“ 39% (meestest 29%) ja „tõenäoliselt jah“ vaid 17% (meestest 25%). Samuti peab oskustele ja kogemusele vastava töö leidmist kindlasti võimatuks võrreldes teiste haridustasemetega oluliselt enam alg- või põhiharidusega vastanutest (58%; keskmine 35%) ning võrreldes eestlastega (31%) oluliselt suurem osa mitte-eestlastest (42%).

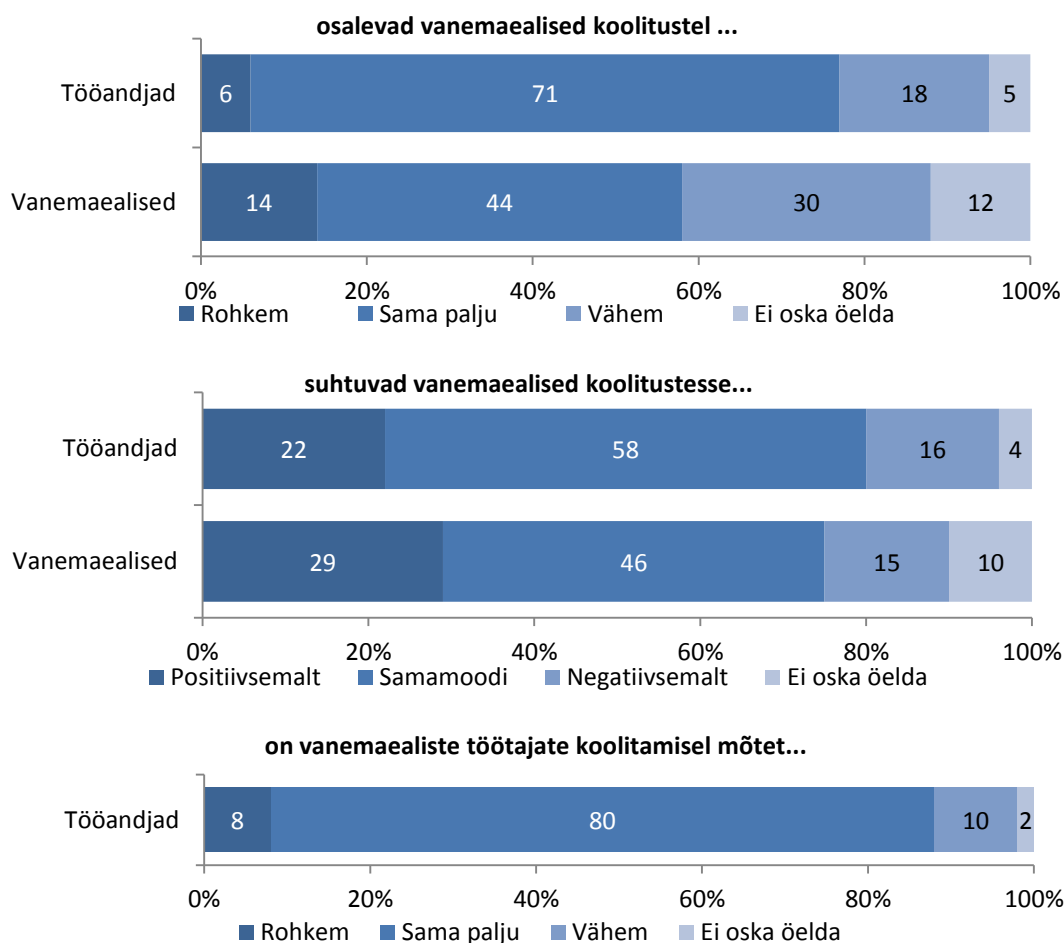
Eestlastest hindab oma tööturväljavaateid heaks märksa suurem osa vastanutest (kokku 38%) kui mitte-eestlastest (26%).



Joonis 8.3. Vastused küsimusele „Kui Te otsite/otsiksite tööd, mis Te arvate, kas Teil õnnestuks leida oma ametioskustele ja kogemustele vastav töökoht?“ (% vastava grupi vastanuist)

Allikas: Vanemaealiste küsitlus

Seega on oluline roll elukestval õppel. Nii vanemaealiste kui tööandjate seas on ülekaalus need, kes arvavad, et vanemaealised osalevad koolitustel sama palju kui nooremaealised ning et vanemaealised suhtuvad koolitustesse samamoodi nagu nooremaealised. Samuti leiab 80% tööandjatest, et vanemaealiste töötajate koolitamisel on sama palju mõtet nagu nooremaealiste koolitamisel (vt joonis 8.4).



Joonis 8.4. Tööandjate ja vanemaealiste hinnang vanemaealiste töölastele suhtele kolleegidega võrreldes nooremaealistega. Tööandjate küsitluses esitati küsimus „Võrreldes nooremaealistega üldiselt Teie ettevõttes/asutuses...“. Vanemaealistele esitati küsimus „Võrreldes nooremaealistega...“ (%)

Allikad: Tööandjate ja vanemaealiste küsitlused

Eesti tööjõu-uuringu 2010. aasta andmed viitavad siiski, et vanemaealiste seas on töölalasel täiendus- või ümberõppekursusel ning tööga seotud konverentsil või seminaril osalenute osakaal madalam kui vanusegrupis 25–49 aastat (vt tabel 8.1). Samuti on vanemaealiste seas vähem neid, kes on osalenud mõnel vabahariduskoolitusel.

Tabel 8.1. Viimase nelja nädala jooksul... (% hõivatutest vastavas vanusegrupis)

Tegevusalad	Vanusegrupp			
	15-24	25-49	50-74	Keskmine
...töölalastel täiendus- või ümberõppekursustel osalenud	4,2	5,6	4,2	5,0
...töölalasel konverentsil, seminari osalenud	0,8	3,9	3,1	3,4
...huvialaga, harrastusega seotud koolitusel (vabahariduskoolitusel) osalenud	2,2	2,3	0,9	1,9

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2010 (autorite arvutused)

Samuti tegelevad vanemaealised võrreldes nooremaelistega vähem iseseisvalt enesetäiendamisega (vt tabel 8.2).

Tabel 8.2. Viimase nelja nädala jooksul iseseisvalt... (% hõivatutest vastavas vanusegrupis)

Tegevusalad	Vanusegrupp			
	15-24	25-49	50-74	Keskmine
... kasutades trükitud materjale (erialakirjandus, teadusajakirjad jm) õppinud	23,7	21,3	16,9	20,2
... arvuti abil, kasutades interaktiivseid programme Internetis õppinud	26,9	22,5	15,0	20,6
... kasutades arvutit (v.a Interneti kasutamine) või muud elektroonilist materjali (kassetid, videod jm) õppinud	15,8	10,7	6,3	9,8

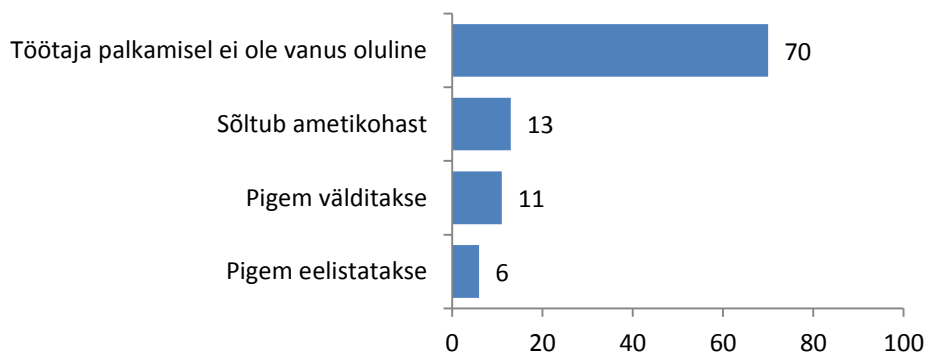
Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2010 (autorite arvutused)

9. EBAVÕRDNE KOHTLEMINE TÖÖKOHAL

Nii tööandjate kui vanemaealise elanikkonna küsitluses vaadeldi ühe teemana vanusest tulenevat ebavõrdset kohtlemist töökohal. Lisaks küsitlustele analüüsiti ka erinevate asutuste/institutsioonide praktikat vanusest tingitud ebavõrdse kohtlemise juhtumite menetlemisel ja lahendamisel, kellele on selleks Eestis õigus antud. Käesolevas peatükis antakse tulemustest ülevaade, alustades tööandjate küsitluse tulemustest, seejärel kajastatakse vanemaealiste arvamust ning peatüki lõpuosas keskendutakse kohtute, töövaidluskomisjonide, õiguskantsleri ja soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku lahendatud juhtumite analüüsile.

Suur osa (70%) uuringus osalenud tööandjatest väidab, et töötaja palkamisel ei ole nende jaoks vanus oluline (vt joonis 9.1). Pisut enam kui kümnendik tööandjatest leiavad, et suhtumine vanemaealistesse tööle kandideerijatesse sõltub pigem ametikohast, tuues välja, et näiteks tootmises ja enam füüsilist koormust nõudva, aga ka aga ka müügitöö puhul, eelistatakse pigem nooremaid. Vanemaealisi eelistatakse pigem juhtide ja spetsialistide palkamisel, kus hinnatakse kogemust.

11% tööandjatest tunnistas, et nad väldivad uute töötajate palkamisel pigem vanemaealisi tööle kandideerijaid, tuues põhjendustena välja, et nooremaid töötajaid vajatakse selleks, et tasakaalustada personali keskmist vanust, garanteerida ettevõtte jätkusuutlikkust ja asendada pensionile minevaid töötajaid. Samuti tuuakse välja, et noored sobivad teatud ametikohtadele (nt õpetajad, füüsiliselt raske töö) paremini, neid on kergem koolitada ning nad on võrreldes vanemaealistega kiiremad ja perspektiivikamad. Tööandjad, kes leiavad, et uute töötajate palkamisel eelistatakse pigem vanemaealisi kandideerijaid (6% küsitluses osalenud tööandjatest), põhjendavad oma arvamust sellega, et vanemaealised töötajad on kohusetundlikumad, stabiilsemad ja nende oskused on paremad. Huvitava arvamuseks tuuakse teiste seas välja ka see, et vanemaealisi eelistatakse, kuna oluline on esinduslik välimus.

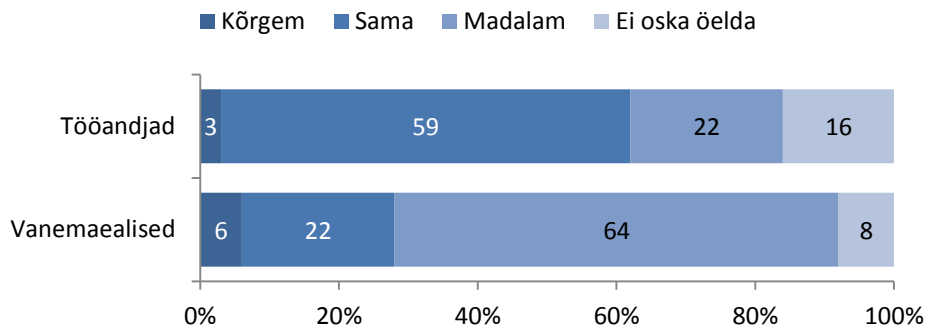


Joonis 9.1. Ettevõtete suhtumine uute töötajate palkamisel vanemaealiste kandideerijate suhtes (%)

Allikas: Tööandjate küsitlus

Enamik tööandjatest ei lähtu edutamise puhul enda sõnul töötaja vanusest. Väitega „Teie ettevõttes/asutuses edutatakse nooremaid töötajaid tõenäolisemalt kui vanemaid töötajaid“ nõustub ligi veerand (24%) tööandjatest, 72% ei ole väitega nõus ja 4% ei oska küsimusele vastata. Üldise vanemaealiste kohtlemise osas on tööandjad mõnevõrra kriitilisemad: enam kui viiesandik (22%) arvab, et võrreldes nooremaealistega on vanemaealiste edutamise tõenäosus madalam. Vanemaealised ise on

märksa kriitilisemad, neist arvab ligi 2/3, et võrreldes nooremaealistega on vanemaealiste edutamise väljavaated kehvemad (vt joonis 9.2).



Joonis 9.2. Vanemaealiste ja tööandjate vastuste jagunemine väitele „Võrreldes nooremaealistega (st inimestega vanuses kuni 49 aastat) on vanemaealiste töötajate edutamise tõenäosus ...“ (%)

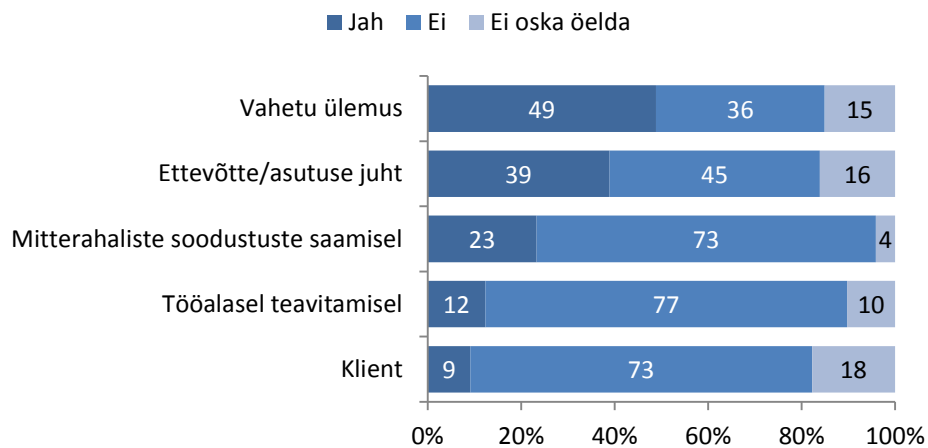
Allikad: Vanemaealiste ja tööandjate küsitlused

Majanduskriisi ajal olid paljud organisatsioonid sunnitud oma töötajate arvu vähendama, uuringus osalenud organisatsioonidest tegi seda 46%. **Neist organisatsioonidest, kes pidid majanduskriisi ajal oma töötajate arvu vähendama, koondasid või vallandasid pigem vanemaealisi 8% ja pigem nooremaid 8%.** Tööandjad, kes vallandasid või koondasid pigem vanemaealisi, tõid põhjendusena eelkõige asjaolu, et vanemaealised töötajad olid juba pensioniealised. Veel toodi põhjendusena välja, et ettevõttes kohustusi üle vaadates ei olnud vanemaealised nõus lisakohustusi võtma ning et vanemaealised, kes vallandati või koondati, ei saanud oma tööülesannetega piisavalt hästi hakkama. Tööandjad, kes vallandasid või koondasid pigem nooremaid, tõid põhjendusena välja, et nooremad avaldasid ise soovi töölt lahkuda, kuna palk oli liialt madal ning vähenes nende tööde maht, mida nooremad tegid, kuid nad ei soovinud töötada osalise koormusega. Samuti toodi põhjendusena välja, et noorte vallandamine oli lihtsam, kuna neil oli olemas koht, kuhu minna. Enamik tööandjatest (84%) väidab siiski, et vallandamisel/koondamisel ei eelistatud kumbagi vanusegruppi, selgitades, et töötajate vallandamise või koondamise kriteeriumitena lähtuti peamiselt töötulemustest ja oskustest, samuti sõltus valik ametikohast ja selle ametikoha olulisusest ettevõtte/asutuse jaoks, töötaja tööstaazist ja organisatsiooni struktuurimuudatustest. Teiste seas tuuakse põhjendusena välja ka see, et tööle jäeti lähisugulased või koondati/vallandati vastavalt seadusele, seejuures jättes täpsustamata, millisele seadusele tugineti.

Tööandjatel küsiti ka, kas juhul, kui nende organisatsioon peaks töötajate arvu majandusliku olukorra tõttu oluliselt kokku tõmbama, koondaksid või vallandaksid nad pigem vanema- või nooremaealisi. Ka siin ei kaldu tööandjad eelistama üht või teist gruppi – **93% tööandjatest ei pea vanust koondamisel oluliseks kriteeriumiks.** Põhjendusena tuuakse välja, et sellisel juhul võetakse arvesse eelkõige töötulemusi ja oskusi. Samuti on otsus organisatsiooni struktuurist, vastavast ametikohast (kui oluline on konkreetne ametikoht organisatsiooni jaoks), töötaja kogemustest ja kvalifikatsioonist. Palju on ka neid, kes ei osanud oma vastust põhjendada või arvasid, et nad ei plaani inimesi koondada. 5% tööandjatest leiab, et vajadusel koondaksid nad pigem vanemaealisi ja 2% nooremaealisi. Tööandjad, kes koondaksid pigem vanemaealisi, toovad ka siin välja põhjendusena selle, et vanemaealised on enamasti ka juba pensionärid, kellel on kindel sissetulek olemas ning kellel pole ka väikeseid lapsi. Seevastu tööandjad, kes vajadusel koondaksid pigem nooremaid, toovad põhjendusena välja, et vanemaealised töötajad on kogenumad.

90% uuringus osalenud vanemaealistest ei ole oma töökohal kohanud vanusega seotud ebavõrdset kohtlemist, seejuures pole erinevusi vanuse ja soo lõikes. 8% vastanuist on kohanud oma töökohal ebavõrdset kohtlemist, sealhulgas **6% on seda ise kogunud**, mis on kooskõlas Sotsiaalministeeriumi poolt 2009. aastal läbiviidud vanemaealiste ja eakate toimetuleku uuringu tulemustega. Töötud eakad on teistest töötururühmadest sagedamini tunnetanud ebavõrdset kohtlemist tööle kandideerimisel (73% neist vastanuist, kes on vanusest tulenevat ebavõrdset kohtlemist kohanud) ja tööturul mitteaktiivsed vanemaealised töösuhte lõpetamisel (75% ebavõrdset kohtlemist kohanuist). Viimast kirjeldab ilmekalt ühe vastaja esitatud täpsustus: "*Vallandati kõik pensionärid*".

Neist, kes on ebavõrdset kohtlemist ise kogunud, märgivad pooled, et neid on ebavõrdselt koheldud vahetu ülemus (vt joonis 9.3). Ebavõrdset kohtlemist ettevõtte juhi poolt on mitte-eestlased tunnetanud eestlastest rohkem: selle toovad välja 59% ebavõrdset kohtlemist kogunud mitte-eestlastest ning 25% eestlastest. Eestlased on võrreldes mitte-eestlastega sagedamini kogunud ebavõrdsust tööalasel teavitamisel (vastavalt 18% ja 4% neist, kes on töökohal ebavõrdset kohtlemist kogunud).



Joonis 9.3. Vanemaealiste kogatud ebavõrdse kohtlemise allikad. (% ebavõrdset kohtlemist ise kogunutest, N=77)

Allikas: Vanemaealiste küsitlus

Märkus: Kuna ebavõrdset kohtlemist kogunute arv on väike, ei pruugi tulemused olla usaldusväärset üldistatavad.

Kui isik leiab, et teda on vanuse tõttu ebavõrdselt koheldud, võib ta esitada kirjaliku taotluse diskrimineerimises kahtlustatavale isikule. Viimane on Võrdse kohtlemise seaduse (VõrdKS) § 7 järgi kohustatud taotlusele vastama. Samuti on isikul õigus pöörduda oma õiguste kaitseks soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku, õiguskantsleri, töövaidluskomisjoni või kohtu poole. Vaid üksikud (4%, 3 inimest) ebavõrdset kohtlemist kohanud vanemaealistest esitas selle kohta kaebuse. Kaks kaebust esitati töövaidluskomisjonile, üks kaebus aga töökohale konkursi korraldajale. Kuivõrd töökohal ebavõrdset kohtlemist kogunute osakaal on väike, siis pole siinkohal võimalik teha üldistatavaid järeldusi töötajate alamrühmade lõikes ega analüüsida kaebuste tulemuslikkust.

Kuivõrd vanemaealiste küsitlus oli valimipõhine, siis teostati ebavõrdse kohtlemise ulatuslikkusest ülevaate saamiseks dokumendianalüüs, toetudes neilt asutustelt/institutsioonidelt saadud andmetele,

kellel on Eestis õigus ebavõrdse kohtlemisega seotud avaldusi menetleda: soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik (edaspidi *volinik*), õiguskantsler, töövaidluskomisjonid ja kohtud.

Voliniku pädevus diskrimineerimisavalduste kohta arvamuse andmisel on määratletud VõrdKS §-des 16-18. Nendest sätetest tulenevalt võib isik, kes leiab, et teda on vanuse alusel diskrimineeritud, esitada volinikule avalduse, milles kirjeldab diskrimineerimisele viitavaid asjaolusid. **Voliniku kantselei esitatud andmete kohaselt on volinikule esitatud avaldustes 14 juhul tuginetud ebavõrdsele kohtlemisele vanuse tõttu.** Neist neljal juhul oli pöördujaks vanemaealine, kolm avaldajat olid alla 50-aastased ning ülejäänud seitsme avaldaja vanus ei ole teada (kuna voliniku kantselei ei nõua avalduse esitamisel vanuse avaldamist). Vanemaealised pöördujad väitsid vanuselist diskrimineerimist tööle kandideerimisel (tööandja eelistas nooremaid kandidaate), töösuhte ajal (tööandja ei andnud piisavalt tööd või jagas ebaseaduslikke korraldusi või maksis nooremast töötajast vähem töötasu) või töölepingu ülesütlemisel. Asjaoludest nähtuvalt oli väidetavalt tegemist otsese diskrimineerimise juhtumitega. Kahe avalduse korral keeldus volinik arvamuse andmisest ebapiisavate andmete tõttu. Ülejäänud kahel juhul (väideti ebavõrdset kohtlemist tööülesannete andmisel, tasu maksmisel ja töölepingu ülesütlemisel) nõustas volinik avaldajat avalduse esitamisel töövaidluskomisjoni.

Avaldustes, kus pöörduja vanus ei ole teada, väideti nii töösuhte eelset ebavõrdset kohtlemist (neljal korral oli töökuulutustes seatud töötajale vanusepiirang; ühel juhul paluti selgitada, kas noorema töötaja eelistamine on teatud juhtudel õigustatud; ühel juhul eelistati nooremalt kandideerijat) kui ka diskrimineerimist töösuhte ajal (tasu maksmisel). Seega oli samuti tegemist otsese diskrimineerimisega. Ühel juhul ei leidnud ebavõrdne kohtlemine tõendamist või isik loobus avaldusest. Asjades, kus viidati diskrimineerivatele töökuulutustele või paluti selgitada noorema töötaja eelistamise lubatavust, selgitas volinik avaldajatele ja tööandjatele seaduse nõudeid.

Õiguskantsleri poole võib pöörduda igaüks oma õiguste kaitseks taotlusega kontrollida, kas riigiasutus, kohaliku omavalitsuse asutus või organ, avalik-õiguslik juriidiline isik või avalikke ülesandeid täitev füüsiline või eraõiguslik juriidiline isik järgib põhiõiguste ja -vabaduste tagamise põhimõtet ning hea halduse tava. Samuti on igaühel õigus pöörduda õiguskantsleri poole lepitusmenetluse läbiviimiseks, kui ta leiab, et teda on diskrimineeritud vanuse tõttu. Seega võivad diskrimineerimist ja võrdset kohtlemist puudutavad küsimused õiguskantsleri menetlustes esile tõusta nii põhiseaduslikkuse järelevalve kui ka isikute põhiõiguste- ja vabaduste kaitse raames.

Õiguskantsleri kantselei avaldatud andmete kohaselt ei ole ajavahemikus 2004-2012 (seisuga 19.06.2012) õiguskantslerile esitatud ühtegi avaldust diskrimineerimisvaidluse lahendamiseks töösuhetes esineva vanuselise diskrimineerimise kohta.

Võrdse kohtlemise seaduse §23 kohaselt lahendab diskrimineerimisvaidlusi kohus või töövaidluskomisjon. **Töövaidluskomisjoni** pöördumist ja vaidluse lahendamist reguleerib Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus (ITVS). Selle kohaselt võib töötaja valida, kas esitab avalduse töövaidluskomisjoni või kohtusse. ITVS § 4 lg 1 piirab töövaidluskomisjoni poole pöördumist rahalise nõude suuruse alusel, komisjon menetleb nõudeid, mis ei ületa 10 000 eurot.

Töövaidluskomisjonide esitatud andmete kohaselt on neile on esitatud üheksa avaldust, milles vanemaealine isik tugines ebavõrdsele kohtlemisele. Neist üksnes kahel juhul väitis isik otseselt vanuselist diskrimineerimist töölepingu sõlmimisel või lõpetamisel, kuid kummalgi juhul ei leidnud diskrimineerimise tõendamist. Ühes asjas väitis isik, et temaga keelduti töölepingu sõlmimisest vanuse tõttu. Selles asjas

loobus avaldaja nõudest ja menetlus lõpetati. Teises asjas lõpetati tööleping väidetavalt vanuse tõttu. Avaldaja tõi esile, et tööandja diskrimineeris teda vanuse tõttu iga päev, rõhutades erinevates olukordades töötaja vanust. Avaldaja nõudis mh mittevaralise kahju hüvitamist. Komisjon leidis, et tööandja eiras viisakusnõudeid, kuid ei kohelnud töötajat ebavõrdselt vanuse tõttu. Komisjoni dokumentidest ei nähtu, et komisjon oleks selles asjas kaalunud või põhjendanud, miks ei ole tööandja ebaviisakas käitumine käsitatav ahistamise ja seega diskrimineerimisena VõrdKS § 3 lg 3 järgi.

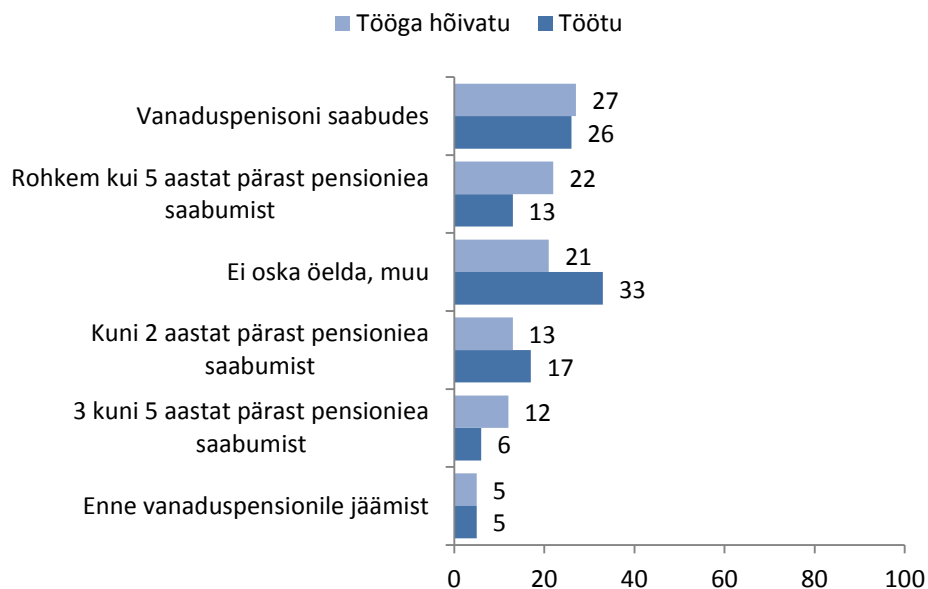
Kohtusse pöördumist ja seal vaidluste lahendamist reguleerivad menetlusseadustikud. Tsiviilkohtumenetluses vaadatakse läbi tsiviilasi, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti. Tsiviilasi on vastavalt Tsiviilkohtumenetluse seadustikule eraõigussuhtest tulenev kohtuasi. Tsiviilkohtumenetluses lahendatavaks tsiviilasjaks on mh tööõigussuhtest tulenev diskrimineerimisvaidlus. Halduskohtumenetlus on menetlus haldusasja lahendamiseks. Vastavalt Halduskohtumenetluse seadustikule on haldusasi halduskohtus lahendatav kohtuasi. Haldusasjaks on mh avalikust teenistusest tulenev diskrimineerimisvaidlus. Kohtusse pöördumist ja vaidluste lahendamist reguleerivad menetlusseadustikud.

Kohtulahendite andmebaasi ja kohtutelt saadud andmete kohaselt on vanemaealised isikud maakohtu menetluses lahendatud töövaidlustes neljal korral väitnud otsest diskrimineerimist töösuhte ajal või lepingu ülesütlemisel. **Ühelgi juhul ei tuvastanud kohus, et isikut oleks diskrimineeritud vanuse tõttu.** Ühes asjas väitis töötaja ebavõrdset kohtlemist, väites, et tööandja kehtestas põhjendamatud kvalifikatsiooninõuded, ei maksnud tulemustasu ja koostas ebasoodsa töögraafiku. Kohus leidis selles asjas, et töötaja ei ole osundanud ja asja materjalidest ei tulene, millisel alusel võis toimuda tema ebavõrdne kohtlemine. Kolmel ülejäänud juhul väitis töötaja, et tööandja diskrimineeris teda töölepingu ülesütlemisel. Ühes asjas leidis kohus, et töötaja ei ole esile toonud ega põhjendanud vanuselist diskrimineerimist. Teises asjas leidis kohus, et ebavõrdne kohtlemine ei ole tõendatud. Kolmandal juhul märkis kohus, et töötaja ei ole esile toonud, et tööandja kohtles teda töölepingu ülesütlemisel võrreldes teiste isikutega ebavõrdselt nt vanuse tõttu. Halduskohtusse esitatud kaebustes on vanemaealised isikud tuginenud vanuselisele otsesele diskrimineerimisele (VõrdKS § 3 lg 2) üksnes kahel korral, väites ebavõrdset kohtlemist teenistussuhte lõpetamisel või tasu maksmisel (VõrdKS § 2 lg 2 p 2). Ka halduskohtus ei leidnud diskrimineerimine vanuse tõttu tõendamist.

Seega võib üldise järeldusena öelda, et tõendatud vanusest tingitud ebavõrdse kohtlemise juhtumeid on Eestis olnud vaid mõned üksikud.

10. SUHTUMINE VANEMAEALISELT TÖÖTAMISSE JA VANEMAEALISTESSE

Paljud vanemaealistest – ligi pooled (47%) tööga hõivatutest ja pisut enam kui kolmandik (36%) töötulist plaanivad jätkata tööd ka pärast pensioniea saabumist (vt joonis 10.1). Veidi enam kui neljandik nii tööga hõivatuid kui töötulist plaanib tööl käimise lõpetada vanaduspensioniea saabudes ning 5% enne seda. Kõrgharidusega vanemaealiste hulgas on teiste haridustasemetega eakatega võrreldes enam neid, kes plaanivad tööd jätkata vähemalt 5 aastat pärast pensioniea saamist (20% vs 10%), mis on kooskõlas Sotsiaalministeeriumi poolt 2009. aastal tehtud vanemaealiste ja eakate toimetuleku uuringu tulemustega. Samuti on eestlaste hulgas mitte-eestlastega võrreldes enam (vastavalt 9% ja 2%) neid, kes plaanivad töötada pärast pensioniea saabumist veel vähemalt 5 aastat. Mitte-eestlaste hulgas on eestlastega võrreldes enam (vastavalt 6% ja 1%) neid, kes kavatsevad töötamise lõpetada juba enne pensioniea saabumist. **Kolmandik töötutest ning viiendik tööga hõivatutest ei oska öelda, millal nad plaanivad töötamise lõpetada.**

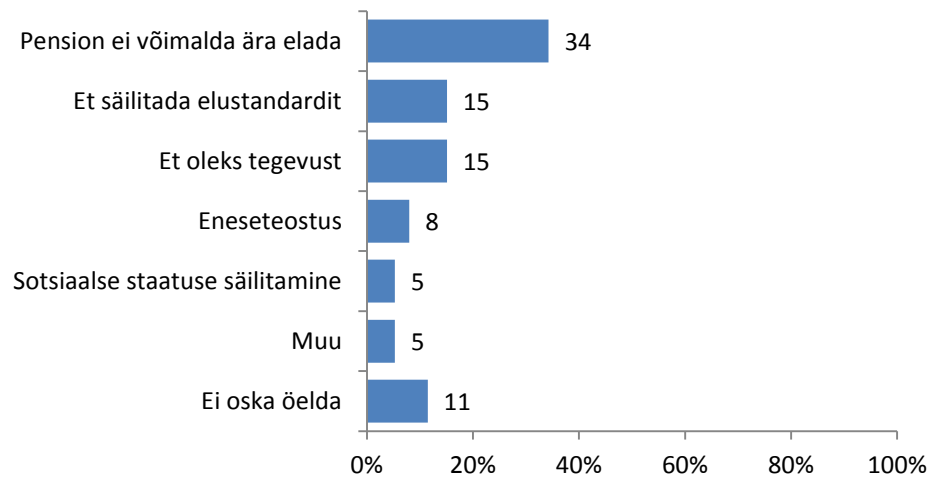


Joonis 10.1. Vastajate jagunemine vastavalt küsimusele "Millal kavatsete töötamise lõpetada?" (% vastava grupi vastanuist; N=524)

Allikas: Vanemaealiste küsitlus

Märkus: töötute seast on välja jäetud need, kes vastasid sellele küsimusele, et nad ei tööta ega otsi tööd.

Peamiselt soovitakse pärast vanaduspensioniea saabumist edasi töötada majanduslikel põhjustel. Kolmandik vastanuist leiab, et pension ei ole äraelamiseks piisav ning 15%, et töötamine on vajalik senise elustandardi säilitamiseks või selleks, et oleks tegevust (vt joonis 10.2). Töötamist eneseteostuse pärast peab tähtsaks keskmiselt 8% eakatest, kõrgharidusega vanemaealiste seas on see osakaal kaks korda kõrgem – 17%.



Joonis 10.2. Põhjused, miks vanemaealised soovivad edasi töötada ka pärast pensioniea saabumist (% kõigist vastanuist, N=946)

Allikas: Vanemaealiste küsitlus

Selleks, et saada ülevaade, kuidas vanemaealised ja tööandjad tunnetavad vanemaealiste positsiooni tööturul võrrelduna noorematega, paluti neil hinnata erinevaid väiteid.

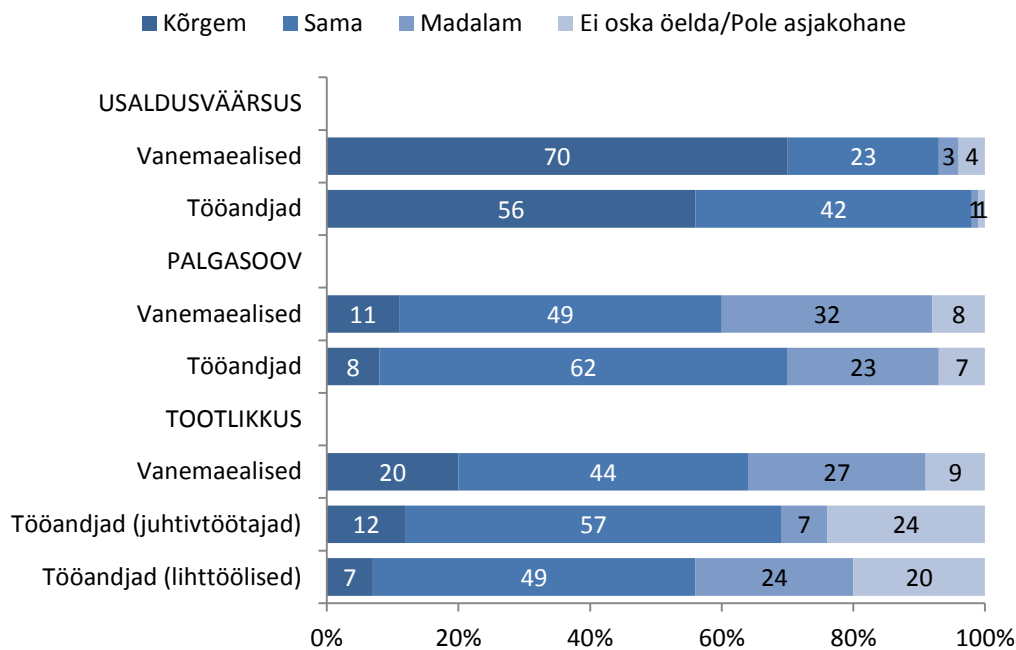
Küsitlusele vastanud tööandjatel paluti välja tuua vähemalt kolm eelist ja kolm puudust vanemaealise töötajaskonna puhul. **Kõige enam tuuakse eelistena esile vanemaealiste töö- ja elukogemust.** See on kooskõlas teiste riikide kogemusega: ka Johnson (2007) toob oma artiklis välja, et mitmed uuringud mis on läbi viidud tööandjate seas (nt 2006. aastal *Center for Retirement Research at Boston College* poolt läbiviidud uuring 578 eraettevõtte seas) viitavad sellele, et tööandjad hindavad vanemaealiste töötajate teadmisi, kogemust ja töö-eetikat. Käesoleva uuringu tööandjate küsitluses nimetati sagedamini ka stabiilsust, kohusetunnet, lojaalsust ja usaldusväarsust, vastutustunnet, tasakaalukust, suhtlemisuskust, suuremat tööle pühendumist ja rahulolu töötingimuste ja palgaga, distsiplineeritust ning väikeste laste puudumist. Samuti toovad mõned tööandjad eelisena välja, et vanemaealised võtavad vähem haiguspäevi, mis on eeldatavalt seotud kohuse- ja vastutustundega. Veel tuuakse eelistena välja, et vanemaealised on eluaeg seal organisatsioonis töötanud, neil on töö tegemise harjumus, nad peavad paremini kinni sisekorraeskirjadest, oskavad oma tööd ning neil on rohkem aega tööle pühenduda. Võrreldes nooremaealistega näevad tööandjad vanemaealiste eelistena ka seda, et nad on rahulikumad, heasoovlikud, järjepidevad, tasakaalukad, paindlikud, täpsed ning motiveeritud. Huvitavate eelistena tuuakse veel teiste seas välja, et vanemaealised töötajad ei vingu, nad ei ole nii ambitsioonikad, nad on vastupidavad, oma asutuse patrioodid, nad on hea kasvatusel, neil on sotsiaalsed tagatised, oskavad vene keelt ning et neil on asutuses nõ õpetaja funktsioon. Samas leidis ka tööandjaid, kes leiavad, et vanemaealise töötajaskonna puhul ei ole eeliseid võrreldes nooremate töötajatega.

HEA NÄIDE. EESTI ENERGIA

Eesti Energia kaasab vanemaealisi ja staažikamaid töötajaid **uute töötajate väljaõpetamise** ja **sissejuhatavasse juhendamisse**. Samuti pakutakse vanemaealistele töötajatele võimalust olla **giidiks** Eesti Energia erinevate objektide tutvustamisel nii õpilastele kui üliõpilastele. See on töötajatele tunnustuseks ja tänuavalduseks pikaajalise ettevõttes töötamise eest.

Tootmise ja kütuste valdkonnas on suurte koondamiste korral tekkivate probleemide maandamiseks loodud nn **sotsiaalfond**, mis toetab rahaliselt neid vanemaealisi, kellel on pensionini jäänud vähem kui 5 aastat ja kes ei leia endale enam uut rakendust. See tagab koondatavatele vanemaealistele töötajatele väikese rahalise sissetuleku kuni riikliku pensioniaja saabumiseni.

Usaldusväarsuse, palgasooivi ja tootlikkuse osas on tulemused toodud alloleval joonisel. **Üldiselt peetakse vanemaealiste töötajate töötulemusi ja töössesuhtumist paljuski sarnaseks nooremaealistega.** Vanemaealiste suurimaks eeliseks peavad vanemaealised ise usaldusväarsust, 70% neist hindab vanemaealisi võrreldes nooremate töötajatega usaldusväärsemaks. Tööandjate puhul on sarnase vastuse andnute osakaal veidi üle 50% ning neid, kes arvavad, et vanemaealised on vähem usaldusväärased, on vaid üksikuid (vt joonis 10.3). Ka tootlikkuse langust ei seostata valdavalt töötaja vanusega, kuid siinkohal esinevad erisused olenevalt sellest, millisel töökohal vanemaealine töötab. Lihttööliste puhul peetakse tootlikkuse aspektist vanust suuremaks probleemiks kui juhtivtöötajate puhul. Vanemaealiste töötajate palgasooivi võrreldes nooremate töötajatega, peab madalamaks 23% ja kõrgemaks 8% juhtidest ning 22% leiab, et vanemaealiste edutamise tõenäosus on madalam. Palgasooivi osas on tööandjate ja vanemaealiste hinnangud samuti mõnevõrra erinevad: tööandjate seas on neid, kes arvavad, et vanemaealiste palgasooiv on võrreldes nooremate kolleegidega madalam, vähem kui vanemaealiste seas. Mõlemas grupis on siiski selgelt ülekaalus need, kes arvavad, et vanuse löikes ei ole palgasooivid erinevad. Vanuse mõju töötaja tootlikkusele hinnatakse aga erinevalt: kui 27% vanemaealistest peab oma eakaaslaste tootlikkust võrreldes nooremate kolleegidega madalamaks, siis tööandjate seas on sarnasel arvamusel olijaid vähem.



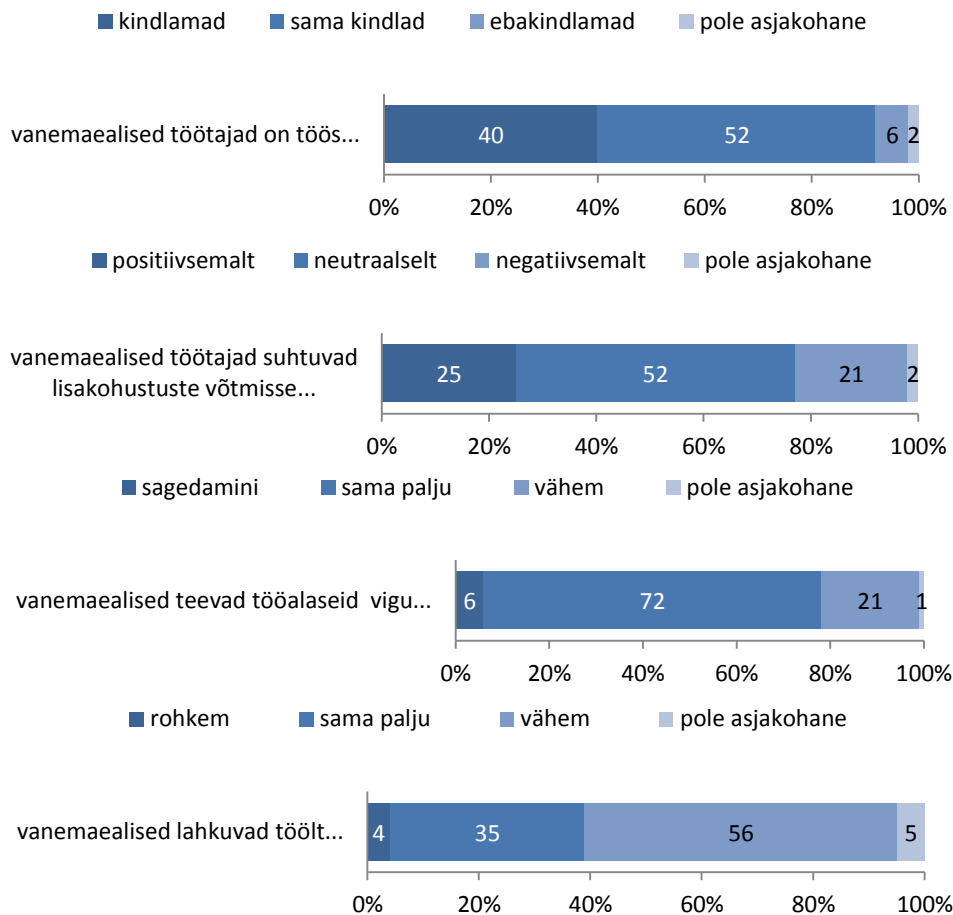
Joonis 10.3. Vanemaealiste ja tööandjate vastused väitele „Võrreldes nooremaealistega (st inimestega vanuses kuni 49 aastat) on vanemaealiste ...“ (%)

Allikad: Vanemaealiste ja tööandjate küsitlus

Peamiste puudustena näevad tööandjad vanemaealise töötajaskonna puhul **terviseprobleeme, töövõime langust** (aeglast töötempot ning töoviljakuse vähenemist) ning seda, et vanemaealised töötajad väsivad kiiremini. Probleemina nähakse ka vanemaealiste **vastuseisu uuendustele ja muudatustele** ning väheldast valmisolekut nendega oma töös kohaneda (eelkõige toodi siin puudusena välja oskamatus kaasaegse tehnikaga töötada ja arvutit kasutada). Vanemaealiste töötajate madalat tahet ja võimet uusi oskusi omandada on probleemina välja toodud ka teistes riikides tehtud uuringutes, nt USA-s, Uus-Meremaal, Hollandis (Johnson 2007). Näiteks viitab Johnson (2007) *Center for Retirement Research* uuringule, mis viidi läbi 2006. aastal ning kus leiti, et enam kui üks viiest tööandjast oli arvamusel, et vanemaealised töötajad ei ole võimelised uusi teadmisi piisavalt kiiresti omandama, mis vähendab nende produktiivsust. Käesolevas uuringus toovad tööandjad oma vastustes sagedamini esile ka selle, et vanemaealine töötajaskond on vähem innovaatiline, liialt mugav (nt ei soovi tööharjumusi muuta), vähem paindlik, neil on vähene võrkeelteoskus, esineb rohkem kontsentreerumisraskusi ja probleeme mälega, nad on füüsiliselt nõrgad, ning et töö ja karjäär ei ole enam niivõrd olulised kui nooremaealiste töötajate puhul. Lisaks nimetati teiste seas puudustena, et vanemaealised töötajad on ükskõiksed, rahulikud, passiivsed osavõtjad firma üritustest, konservatiivsemad ning et neid on raskem vastavalt organisatsioonile kujundada, kuna neil on väljakujunenud arusaamad. Huvitava puudusena tuuakse mõnel juhul välja ka lapselaste olemasolu. Leidus ka neid tööandjaid, kes arvavad, et vanemaealise töötajaskonna puhul puudusi ei ole.

Tööandjatel paluti hinnata väiteid, mis mõõtsid suhtumist vanemaealistesse töötajatesse. Uuriti hinnangut töö tulemuste ja töösse suhtumise kohta, tervise, koolituse ja tööalaste suhete kohta kolleegidega ning samuti paluti hinnata vanemaealiste valmisolekut tööalaste muudatuste ja uuenduste suhtes. Hinnangutes paluti lähtuda oma organisatsiooni kogemusest. 40% tööandjatest on seisukohal, et vanemaealised on töös kindlamad ning 25% leiab, et vanemaealised suhtuvad lisakohustuste võtmisse

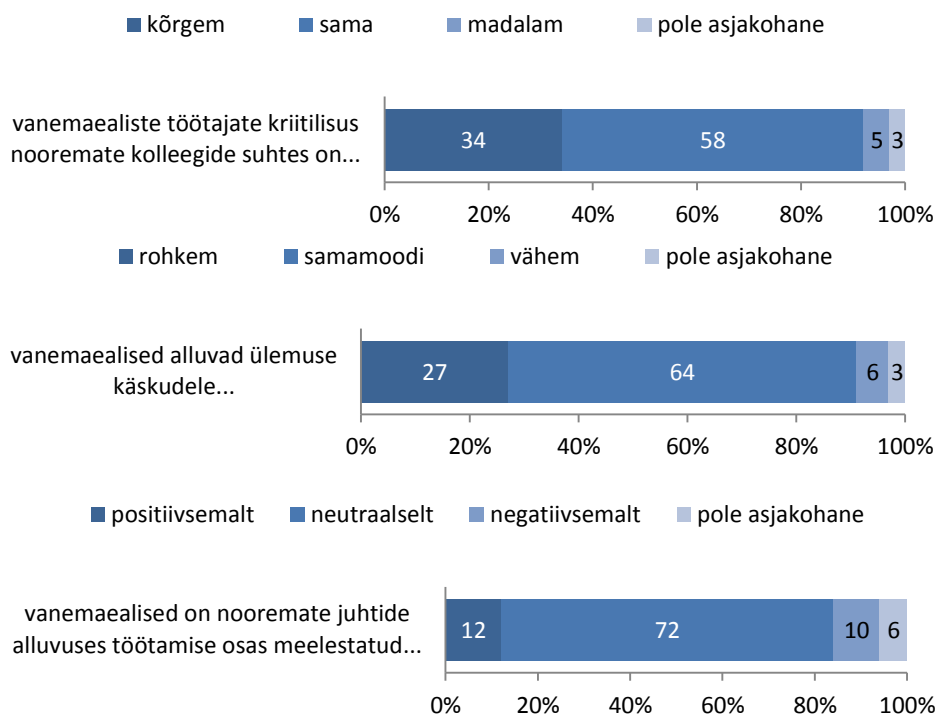
positiivsemalt võrreldes nooremaealistega, kuigi üle poole (52%) tööandjatest on siiski arvamusel, et see on suhteliselt sarnane nooremaealistega. Vanemaealisi peetakse üldiselt töökohal püsivamateks kui nooremaealisi (vt joonis 10.4).



Joonis 10.4. Tööandjate hinnang vanemaealiste töö tulemuste ja töösse suhtumise kohta võrreldes nooremaealistega. „Võrreldes nooremaealistega üldiselt Teie ettevõttes/asutuses ...“ (%)

Allikas: Tööandjate küsitlus

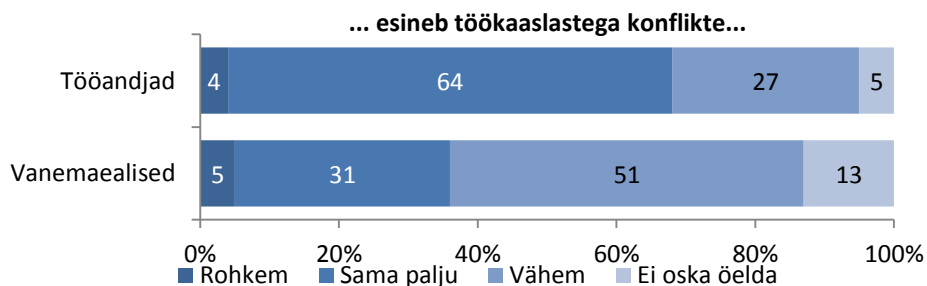
Analüüsisid vanemaealiste töölaseid suhteid kolleegidega võrreldes nooremaealistega, selgub, et tööandjate hinnangul ei erine ka siinkohal vanemaealised oluliselt noorematest töötajatest. Kõige enam on tööandjad arvamusel, et võrreldes nooremate töötajatega on vanemaealised nende ettevõttes üldiselt kriitilisemad nooremate töötajate suhtes. Vaid 12% tööandjatest arvab, et võrreldes nooremaealistega on vanemaealised töötajad nende ettevõttes nooremate juhtide alluvuses töötamise osas positiivsemalt meelestatud. 27% arvab, et vanemaealised alluvad ülemuse käskudele paremini kui nooremad töötajaid ning samuti leiab 27%, et vanemaealistel esineb töökaaslastega vähem konflikte (vt täpsemalt joonis 10.5).



Joonis 10.5. Tööandjate hinnang vanemaealiste töölastele suhtele kolleegidega võrreldes nooremaealistega. „Võrreldes nooremaealistega üldiselt Teie ettevõttes/asutuses ...“ (%)

Allikas: Tööandjate küsitlus

Suhete kohta töökaaslastega küsiti arvamust nii tööandjatel kui vanemaealistel, kelle arvamused siinkohal lahknevad – kui suur osa tööandjatest leiab, et vanema- ja nooremaealistel esineb töökaaslastega konflikte sama palju, siis vanemaealised peavad oma eakaaslaste üldiselt võrreldes nooremate kolleegidega vähemkonfliktsemateks (vt joonis 10.6).



Joonis 10.6. Tööandjate ja vanemaealiste hinnang vanemaealiste töölastele suhtele kolleegidega võrreldes nooremaealistega. Tööandjate küsitluses esitati küsimus „Võrreldes nooremaealistega üldiselt Teie ettevõttes/asutuses vanemaealistel töötajatel ...“. Vanemaealistele esitati küsimus „Võrreldes nooremaealistega vanemaealistel ...“ (%)

Allikad: Tööandjate ja vanemaealiste küsitlused

11. TÖÖ-, SOTSIAAL-, TERVISE- JA VÕRDSE KOHTLEMISE POLIITIKA ROLL VANEMAEALISTE TÖÖTURUL OSALEMISE TOETAMISEL

11.1. Tööpoliitika mõju vanemaealiste hõivele

Töölepingu seaduses ja Avaliku teenistuse seaduses ei ole küll eraldi keskendunud vanemaealistele töötajatele, kuid samas ei ole vastavalt seadustele töötajate vanus aluseks, et töölepingut üles öelda, mis tagab teatud kaitse vanemaealistele töötajatele. **Töölepingu seaduse** (TLS) § 3 sätestab tööandja üldise kohustuse tagada töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgida võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendada võrdõiguslikkust vastavalt Võrdse kohtlemise seadusele ja Soolise võrdõiguslikkuse seadusele. TLS § 89 lg 4 rõhutab tööandja kohustust arvestada võrdse kohtlemise põhimõtet töölepingu ülesütlemisel tööandja poolt majanduslikel põhjustel. TLS § 88 lg 1 p 1 järgi võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda töötaja terviseseisundist tuleneva töövõime vähenemise tõttu. Kuigi töötaja vanuse suurenedes võib terviseseisund halveneda ja töövõime seetõttu väheneda, ei saa ainuüksi vanuse tõttu töölepingut üles öelda. Töölepingu ülesütlemiseks TLS § 88 lg 1 p-s 1 sätestatud alusel peab olema kindlaks tehtud, et töötaja ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega.

Alates 01.01.1996 kehtiva **Avaliku teenistuse seaduse** (ATS) § 36 näeb ette riigi- ja kohaliku omavalitsuse ametiasutuste kohustuse tagada isikute kaitse diskrimineerimise eest ning järgida võrdse kohtlemise põhimõtet vastavalt Võrdse kohtlemise seadusele ja Soolise võrdõiguslikkuse seadusele. Keelatud on teenistuja või teenistusse soovija diskrimineerimine mh vanuse tõttu. Diskrimineerimise korral kohaldatakse Võrdse kohtlemise seadust või Soolise võrdõiguslikkuse seadust. Riigikohus on tunnistanud Põhiseadusega vastuolus olevaks ja kehtetuks ATS-i sätteid, mis võimaldasid teenistusest vabastada vanuse tõttu ning nägid ette sellest etteteatamise korra ja hüvitise. Riigikohus leidis otsuses, et üldises avalikku teenistust reguleerivas seaduses sätestatud regulatsioonile, mis võimaldab ühe 65-aastaseks saanud ametniku jätta teenistusse ja teise vabastada, põhjendades vabastamist üksnes isiku vanusega, pole võimalik mõistlikku põhjendust leida. Meelevaldse erineva kohtlemise vältimiseks peavad teenistusest vabastamise motiivid olema läbipaistvad ja kirjeldama tegelikku olukorda (Riigikogu põhiseaduslikkuse järelevalve kolleegiumi 1.10.2007 otsus).

ATS võimaldab terviseseisundi tõttu ametniku üle viia tervisele vastavale ametikohale (§-d 49 ja 50) või teenistusest vabastada (§ 117 lg 1 p 5). Üleviimise ja/või teenistusest vabastamise alusena tuleb kindlaks teha, et terviseseisund ei võimalda teenistuskohustusi täita. Ainuüksi vanus, mille tõttu võib terviseseisund halveneda, üleviimise ega teenistusest vabastamise aluseks olla ei saa.

01.04.2013 jõustuva ATS § 13 sätestab ametiasutuste kohustuse tagada teenistusse soovijate ja teenistuses olevate isikute kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ja edendada võrdõiguslikkust. ATS § 93 võimaldab ametniku teenistusest vabastada töövõime vähenemise tõttu. Kuigi töövõime võib vanusega väheneda, on vabastamise aluseks töövõime vähenemine, mitte ametniku vanus.

Kuigi **Võrdse kohtlemise seaduses** (VõrdKS) tulenev vanuselise diskrimineerimise keeld kohaldub muuhulgas teenuste osutamise lepingute alusel tekkivates võlasuhetes, ei viita sellele teenuste osutamise lepinguid reguleeriv **Võlaõigusseadus**. Samuti ei osunda ebavõrdse kohtlemise keelule füüsilisest isikust

ettevõtja tegevust reguleeriv **Äriseadustik**. Õeldu ei tähenda aga, et selliste lepingute korral vanuselise diskrimineerimise keeld ei kohaldu, VõrdKS-is sätestatud tuleb järgida nii käsundus-, töövõtu- kui ka muude teenuse osutamise lepingute alusel tekkinud suhetes.

Võrdse kohtlemise nõudest lubatud erandid on sätestatud **eriseadustega**. Nendel juhtudel väljendub vanuseline erinev kohtlemine teatud erialal töötamiseks või tegevusalal tegutsemiseks piirvanuse ja/või vanusest sõltuvate kehaliste võimete nõuete kehtestamises. Erinevat kohtlemist vanuse alusel võimaldavad eelkõige korrakaitsevaldkonnas töötamist reguleerivad õigusaktid. Näiteks on piirvanded ja selle saabumise tõttu ametist vabastamine ette nähtud töötamiseks kohtuniku, kaadrikaitsevälalise, politseiametniku või vanglaametnikuna⁴. Vanuseline piirmäär on kehtestatud ka tegutsemiseks näiteks lennunduses⁵. Vanuse alusel määratud kehalise ettevalmistuse nõuded on ette nähtud erialadel, kus head füüsilised võimed on olulised eelkõige avaliku korra tagamiseks ja inimeste kaitseks, nt politsei-, pääste- ja turvateenistuses⁶.

Vanemaealiste tööhõive suurendamine on ühe eesmärgina välja toodud mitmetes riiklikes arengukavades ja strateegilistes dokumentides: Sotsiaalministeeriumi arengukavas 2013–2016, Konkurentsivõime kavas „Eesti 2020“, Eesti vanuripoliitika alustes ning Inimressursi arendamise rakendamiskavas. Eestis kehtiv tööturu regulatsioon, eelkõige TLS lähtub turvalise paindlikkuse kontseptsioonist, kuid seejuures ei ole selle rakendamisel mõeldud ühegi konkreetse sihtrühma (sh vanemaealiste) olukorra parandamisele, vaid eesmärgiks oli muuta tööturg paindlikumaks kõigi jaoks (Osila 2012). Erinevalt TLS-ist, mis ei peaks keskenduma erinevate sihtrühmade vajadustele, peaksid vanemaealiste tööhõives püsimist ja sisenemist tööhõivesse soodustama erinevad vanemaealistele suunatud aktiivsed ja passiivsed tööturumeetmed. Eestis reguleerib aktiivsete tööturumeetmete korraldust **Tööturuteenuste ja -toetuste seadus** (TTTS) ning passiivsete tööturumeetmete korraldust lisaks TTTSile ka Töötuskindlustuse seadus, seejuures teenuste ja toetuste korraldust haldab Töötukassa.

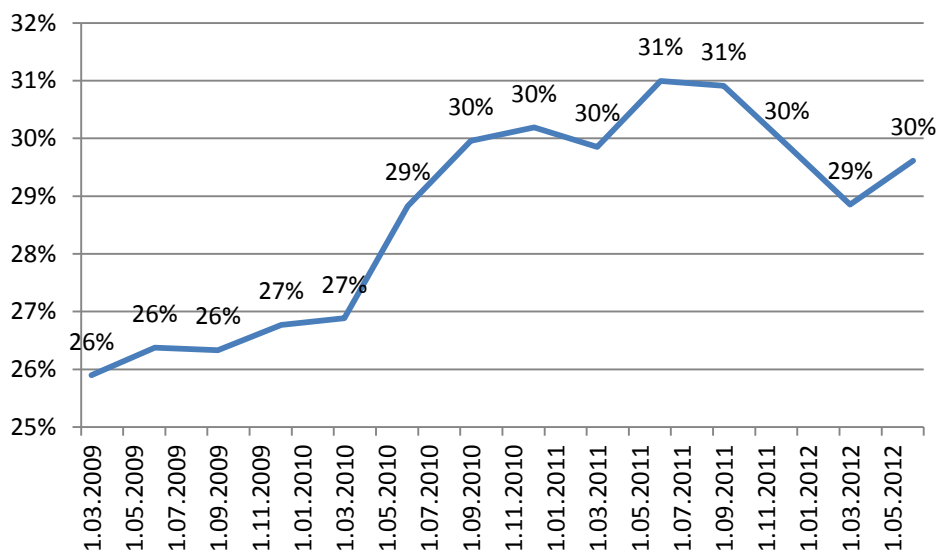
TTTS § 1 järgi on seaduse eesmärk tööealise elanikkonna võimalikult kõrge tööhõive saavutamine ning pikaajalise töötuse ja tööturult tõrjutuse ennetamine tööturuteenuste osutamise ja tööturutoetuste maksmise kaudu. Seaduses reguleeritakse arvestuse pidamist töötute ja tööotsijate üle, tööturuteenuste osutamist, tööturutoetuste maksmist, seaduse kohaldamisel tekkinud vaidluste lahendamist ja vastutust. TTTS § 2 kohaselt on tööturuteenus teenus, mida osutatakse töötule ja tööotsijale töö leidmiseks ja tööalase arengu soodustamiseks ning tööandjale sobiva tööjõu saamiseks. Töötu on isik, kes ei tööta, on töötuna arvele võetud ja otsib tööd, tööotsija on isik, kes otsib tööd ja on tööotsijana arvele võetud. TTTS § 5 järgi **ei võeta isikut töötuna arvele mh siis, kui ta on jõudnud vanaduspensioniiikka või talle on määratud ennetähtaegne vanaduspension** või isik töötab töölepingu alusel, teenuse osutamiseks sõlmitud võlaõigusliku lepingu alusel, on avalikus teenistuses või registreeritud füüsilisest isikust ettevõtjana. **Tööotsijana arvele võtmiseks ei sätesta seadus vanuse ülemmäära**. Kuivõrd tööotsijaks võib olla ka vanemaealine isik, keda ei võeta töötuna arvele, kuid kes otsib tööd, on tal õigus saada teatud teenuseid. Vastavalt TTTS § 9-le osutatakse tööotsijatele järgnevaid teenuseid: teavitamine tööturu olukorrast ning tööturuteenustest ja –toetustest, töövahendus ja karjäärinõustamine.

⁴ Vt Kohtute seadus, Kaitseväeteenistuse seadus, Politsei ja piirivalve seadus ja Vangistusseadus.

⁵ Pilooldina tegutsemist teatud vanuse saabumise korral piirab Teede- ja sideministri määrus nr 125.

⁶ Vt Siseministri määrused nr 66, nr 2, nr 57, nr 78.

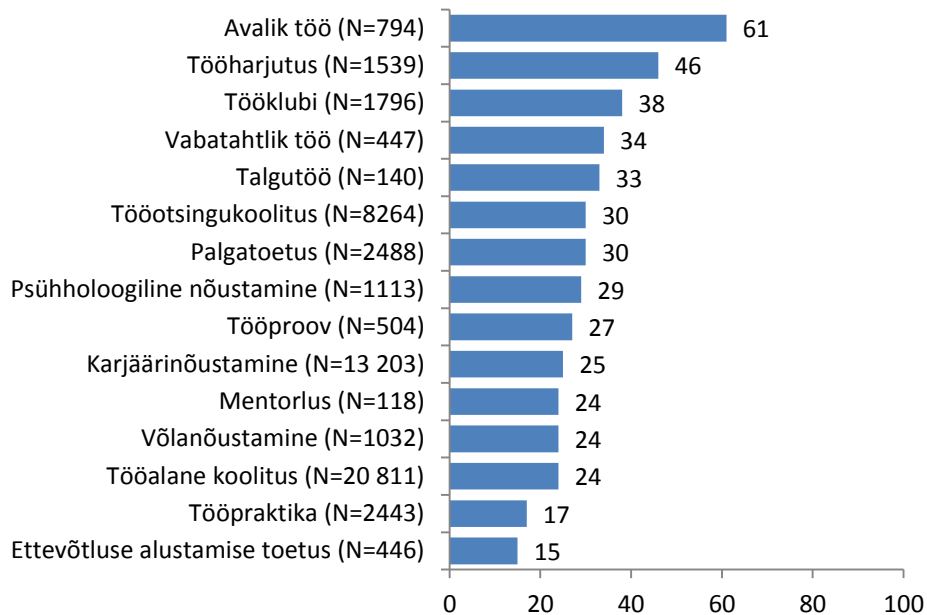
Kuigi vanemaealised on Tööturuteenuste ja -toetuste seaduses määratletud kui üks tööturu riskirühmadest (§ 10 lõige 5), ei ole ükski Tööturuteenuste ja -toetuste seaduses määratletud aktiivne tööturumeede spetsiifiliselt suunatud vanemaealiste tööhõive, töövõime ja tööoskuste parandamiseks (§ 9). Seejuures on aga 2011.-2012. aastal vanemaealised moodustanud kõikidest registreeritud töötutest ligikaudu 29-30%, kusjuures kriisiperioodil on osakaal kasvanud (vt joonis 11.1).



Joonis 11.1. Vanemaealiste osakaal registreeritud töötutest 2009-2012 (%)

Allikas: Eesti Töötukassa

Töötukassa andmetel oli perioodil 01.01. – 31.08.2012 vanemaealiste osakaal kõige kõrgem avaliku töö ja tööhajutuse teenusesse sisenejate seas (vt joonis 11.2). Märksa väiksem on vanemaealiste töötute osakaal tööalase koolituse, karjäärinõustamise, tööpraktika ning ettevõtluse alustamise toetuse teenustesse sisenenute hulgas. Seega, kuigi vanemaealistel on ligipääs erinevatele aktiivsetele tööturumeetmetele, on nende osakaal aktiivsetest tööturumeetmest osavõtjate hulgas tervikuna üsna tagasihoidlik. **Seetõttu on oluline suurendada konkreetselt vanemaealistele suunatud aktiivsete tööturumeetmete hulka, et ergutada nende osalemist aktiivsetes tööturumeetmetes, teisalt on oluline ka senisest suurem teavitustöö vanemaealiste seas, et tutvustada võimalikke tööturumeetmeid.**



Joonis 11.2. Vanemaealiste (50+) osakaal tööturuteenustesse sisenemistest perioodil 01.01 - 31.08.2012 (% tööturuteenuste sisenemistest, N märgib kõikide vastava tööturuteenustesse sisenemiste hulka)

Allikas: Töötukassa 2012

Aktiivsete tööturumeetmete osutamise kvaliteedi tõstmist ja efektiivsuse suurendamist nähakse ette ka ühe meetmena riiklikes arengukavades (Sotsiaalministeeriumi 2013–2016 arengukava, Eesti 2020 konkurentsivõime kava), et suurendada vanemaealiste osalemist tööhõives. Nimelt on vastavalt Sotsiaalministeeriumi 2013–2016 arengukavale üheks eesmärgiks kvalifitseeritud tööjõu pakkumise suurendamine ning antud eesmärgi saavutamiseks on üheks sihiks seatud ka vanemaealiste (55–64-aastaste) tööhõive määra tõstmine, st kui 2011. aastal oli vanemaealiste tööhõivemääraks 57,1%, siis vastavalt Sotsiaalministeeriumi arengukavale on 2013. aastal sihttasemeks 58%, 2014. aastal 58,5%, 2015. aastal 59% ja 2016. aastal 59,5%. Suuremat vanemaealiste tööhõives osalemise määra näeb ette ka Inimressursi arendamise rakendamiskava, kus on toodud, et kuigi vanemaealiste tööhõive määr on Eestis võrreldes Euroopa Liidu keskmisega suhteliselt kõrge, võimaldab neile asjakohaste meetmete pakkumine tööjõuressursi veelgi suurendada, lisaks väheneb seeläbi ülalpeetavate hulk, mis on vananeva ja väheneva rahvastiku tingimustes üha olulisem. Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“ mõnab, et praegusest kõrgemaks kasvav tööhõive ning pikemas perspektiivis ka 65-aastaste ja vanemate elanike valmidus tööd teha peavad aitama tööealise elanikkonna vähenemist tasandada ning sellega peaks kaasnema ka osa tulevases majanduskasvust.

Seega on seoses järjest vananeva tööjõuga senisest enam vaja pakkuda meetmeid konkreetselt vanemaealiste inimeste tööturule tagasi aitamiseks ja tööturul püsimise toetamiseks. Selle eesmärgini jõudmise meetmetena nähakse „Eesti 2020“ konkurentsivõime kavas aktiivse tööturupoliitika mõju suurendamist ja rahastamise jätkusuutlikkust, tööturumeetmete osutamise kvaliteedi tõstmist ja efektiivsuse suurendamist. Efektiivsemaks teenuse osutamiseks on vastavalt konkurentsivõime kavale oluline tihendada institutsionaalset koostööd ja määratleda rollijaotus Haridus- ja Teadusministeeriumi, Sotsiaalministeeriumi, Töötukassa ja kohalike omavalitsuste vahel. Samuti nähakse ette, et ilma kutse- ja erialase hariduseta töötutele tuleb luua võimalused esimes tasemeõppes saadava kvalifikatsiooni

omandamiseks. Esmast kvalifikatsiooni omavatele töötutele tuleb aga luua täiendavaid võimalusi kõrgema või täiendava kvalifikatsiooni omandamiseks, mis tunduvalt tõstaks nende edasist konkurentsivõimet tööjõuturul. Samuti on oluline tegeleda rohkem töötuse ennetusega. Aktiivsete tööturumeetmete rahastamise efektiivsuse ja jätkusuutlikkuse tagamiseks näeb konkurentsivõime kava ette riigieelarve, struktuurifondid ja töötuskindlustusmaksetest laekuvate vahendite omavahelist kombineerimist.

Eesti 2020 konkurentsivõimekava aluseks on strateegia Euroopa 2020. Viidates antud strateegiale on Euroopa Nõukogu otsuses 21. oktoober 2010, liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta, toodud, et juhindudes Euroopa 2020 strateegiast peaksid liikmesriikide reformid kõrvaldama eelkõige naiste, **vanemate töötajate**, noorte, puudega inimeste ja seaduslike sisserändajate eest takistused tööturul osalemisel, tagades seega juurdepääsu tööturule ja võimalused sellel osaleda kogu inimese eluea jooksul ning vähendades sel viisil vaesust ja sotsiaalset tõrjutust. Nagu eelpool näha, on Eesti 2020 antud strateegiast ka vanemaealiste puhul juhindunud.

Sotsiaalministeeriumi arengukava 2013–2016 näeb vanemaealiste aktiivse tööturul osalemise toetamiseks ette erinevate tööturumeetmete ja tugiteenuste rakendamist, seejuures aga ei täpsustata, milliseid tööturumeetmeid täpsemalt silmas peetakse. Oluline on aga tähelepanu pöörata sellele, et vastavalt Sotsiaalministeeriumi arengukavale on plaanis üle vaadata kehtivad õigusaktid ja vajaduse korral töötatakse välja uusi tööturumeetmeid ning arendatakse olemasolevaid, et suurendada aktiivse tööturupoliitika mõju ja tagada tööturuteenuste ja -toetuste vastamine muutunud majandusolukorrale, et need toetaksid igakülgset inimeste tööle rakendumist. Seejuures aktiivse tööturupoliitika tulemuslikkuse hindamiseks on plaanis töötada välja tööturuteenuste monitooringu ja mõjude hindamissüsteem.

Inimressursi arendamise rakendamiskava näeb ette, et vanemaealiste tööhõives osalemise suurendamiseks on kavandatud laiendada tööturuteenuste pakkumist, sealhulgas tõstes tööandjate teadlikkust vanemaealise tööjõu paindlikust kasutamisest tulenevatest võimalustest. Lisaks on antud rakendamiskavas toodud välja, et selleks, et ennetada töötust ja mitteaktiivsust, on kavas mitmete tööturu riskigruppide jaoks (sh ka vanemaealised) arendada välja ja rakendada katseliselt just nende vajadustele vastavaid tööturule sisenemist ja töötamist toetavaid meetmeid (sh hoolekandemeetmed), pöörates tähelepanu kohalike koostööpartnerluste arendamisele, võrgustikutööle ja rahvusvahelisele koostööle.

Strateegilises dokumendis „Eesti vanuripoliitika alused“ rõhutatakse samuti, et pensionieas töötamist tuleb soodustada, säilitades seejuures tulumaksuvaba täispension ning luua võimalusi töötamiseks osalise tööajaga. Seejuures leitakse, et erilist tähelepanu väärib pensionieelikute tööhõive, et nad ei jääks teiste tööotsijate seas tagaplaanile. Soodustamiseks vanemaealiste hõivet, on vaja luua tingimused paindlikuks üleminekuks tööperioodist pensionipõlve (osaline tööaeg, ümberõpe, töönõuete muutmine jne). Soodustamiseks pikemaajalist töötamist näeb ka Euroopa Komisjoni teatis „Euroopa demograafiline tulevik – kuidas teha väljakutsest võimalus“ ette paindlikkuse suurenemist paindlike tööturgude, elukestva koolituse ning aktiivse tööturu- ja sotsiaalkaitsepoliitika abil.

Suurendamiseks tööhõivet, on oluline pöörata tähelepanu elukestvate õppele, mistõttu on ka elukestva õppe temaatika tööpoliitikaga tihedalt seotud. Elukestvat õpet reguleerib **Täiskasvanute koolituse seadus** (TäKS). TäKS § 1 sätestab täiskasvanute koolituse alused ja õiguslikud tagatised täiskasvanutele nende soovikohaseks õppeks kogu eluea jooksul. Kuna seaduse eesmärgiks on täiskasvanutele õppe tagamine kogu elu jooksul, ei ole ette nähtud vanusepiiranguid koolitustel osalemiseks. TäKS § 8 kohaselt antakse

töötajale ja avalikule teenistujale koolituses osalemiseks õppepuhkust. Taseme- ja tööalase koolitusega seotud õppepuhkuse ajal makstakse töötajale ja avalikule teenistujale keskmist töötasu 20 kalendripäeva eest. Tasemekoolituse lõpetamiseks antakse täiendavalt õppepuhkust 15 kalendripäeva, mille eest makstakse töötajale ja avalikule teenistujale töötasu Vabariigi Valitsuse kehtestatud alammääras. Kuna seadus ei sätesta teisiti, tuleb töötaja ja avaliku teenistujana käsitada töötajat TLS-i ja avaliku teenistajat ATS-i tähenduses. Seega ei ole õppepuhkust ega sellega seotud tasu maksmise kohustust ette nähtud teenuste osutamise lepingutega tegutsevatele vanemaealistele isikutele.

Elukestvat õpet peetakse erinevates arengukavades Eesti, kui kahaneva ja vananeva rahvastikuga riigi jaoks oluliseks teemaks, kuna demograafilised muutused mõjutavad tugevalt ka majandust ning tööturgu. Näiteks on Eesti säästva arengu riiklikus strateegias „Säästev Eesti 21“ rõhutatud kogu elanikkonna hõlmamise tähtsust elukestva õppega, et tõsta tööjõu konkurentsivõimet. Elukestev õpe on ka inimressursi arendamise rakendamiskava üks prioriteete, seejuures tuuakse välja, et oluline on võimaldada täiskasvanud elanikkonnale kaasaegseid, paindlikke, täiskasvanute vajadusi arvestavaid ning konkurentsivõimet tõstvaid õppimisvõimalusi. Seejuures aga ei ole eraldi rõhutatud elukestva õppe olulisust vanemaealise elanikkonna puhul, vaid oluline on kogu elanikkonna elukestva õppe arendamine.

Elukestva õppe olulisust käsitletakse ka Eesti täiskasvanuhariduse arengukavas, kus on viidatud sellele, et eesmärgiks on parandada inimeste teadmisi ja elanikkonna haridustaset ning tõsta elukestvas õppes osalejate osakaalu 25–64-aastaste hulgas 2013. aastaks 13,5% tasemele tagades täiskasvanutele parema ligipääsu nii formaalharidusele kui võimaldades mitteformaalset õpet. Seejuures ei ole aga eraldi fokuseeritud vanemaealisele elanikkonnale.

Vanemaealise elanikkonnale on mõneti enam tähelepanu pööratud Eesti säästva arengu riiklikus strateegias, kus vanemaealisi on nähtud kui suurema sotsiaalse ja töötusriskiga gruppi (lisaks vanemaealistele kuuluvad suurema riskiga gruppi ka nt madalama kvalifikatsiooniga töötajad ning tööturule naasevad emad), kelle puhul tuleb eriti tähelepanu pöörata elukestva õppe põhieesmärgile, milleks on erinevate teadmusühiskonna arenguks eriti vajalike põhipädevuste⁷ omandamine ja uuendamine.

Seega on erinevates arengukavades, mis käsitlevad tööpoliitikat, nähtud vanemaealisi kui ühte riskigrupi, kelle tööhõivele tuleks enam tähelepanu pöörata. Elukestvat õpet käsitlevates strateegilistes dokumentidest ei ole aga vanemaealistele eraldi tähelepanu pööratud ning samuti pole nende õppe soodustamiseks eraldi meetmeid ette nähtud. Kuna vanemaealiste osalemine elukestvas õppes on võrreldes teiste vanuserühmadega madalam ning hoidmaks neid kauem hõives, on oluline senisest enam pöörata tähelepanu ka vanemaealiste osalemisele elukestvas õppes. Ka Osila (2012) toob välja, et kuigi vanemaealiste elukestvas õppes osalemise olulisust on rõhutatud juba ammu, pole konkreetseid ja mõjuvaid meetmeid, mis suurendaksid vanemaealiste osavõttu elukestvast õppest ellu rakendatud. Siiani pole vanemaealiste osalemine elukestvas õppes ka märkimisväärselt suurenenud. Osila magistritöö (2012) raames tehtud ekspertintervjuudest selgus, et vanemaealiste osalemise suurendamiseks elukestvast õppest peaks parandama elukestva õppe kättesaadavust ning muutma vanemaealiste enda hoiakut elukestva õppe suhtes.

⁷ Näiteks digitaalse kirjaoskuse, ettevõtluspädevuse, keelteoskuse ning erinevate õpioskuste ja sotsiaalsete kompetentside alane enesetäiendamine.

Soodustamaks vanemaealiste tööhõivet, on oluline pöörata tähelepanu vanemaealistesse suhtumisse. Antud teema ei ole aga riiklikul tasandil kõrge prioriteediga, mida näitab ka see, et vanemaealistesse suhtumist on eraldi käsitletud vaid arengukavas „Eesti vanuripoliitika alused“. Antud arengukavas on loetletud Eesti vanuripoliitika eesmärgid, et parandada vanemaealistesse suhtumist läbi vanuselise diskrimineerimise vähendamise, vanemaealistele väärrika elustandardi kindlustamise, eakate väärtustamise, vanemate inimeste suurema kajastatuse meedias ning läbi vanemaealiste suurema osaluse ühiskonnaelus. Täpsemalt on vanemaealisse elanikkonda suhtumisega seotud Eesti vanuripoliitika eesmärgid järgmised:

- kindlustada eakatele inimestele eneseväärikust säilitav elustandard ja teiste eärühmadega võrdne positsioon ühiskonnas;
- pidada ebaeetiliseks vanuselist diskrimineerimist, edendada eakate poliitilist ja sotsiaalset osalust ühiskonnaelus; väärtustada eakaid kui traditsioonide ja kultuuripärandi hoidjaid ning vaimsete väärtuse kandjaid, samuti rahvusliku identiteedi kindlustajaid;
- luua võimalused eakate iseseisvaks toimetulekuks eluga ning emotsionaalseks heaoluks; rõhutatavalt selgitada pidevat eneseharimist, mis tagab teadlikuma osalemise ühiskonnaelus;
- kutsuda meediat kajastama vanemate inimeste probleeme, nende toimetulekut ning nende osalust ühiskonnas.

„Eesti vanuripoliitika alused“ pöörab tähelepanu ka võrdsete võimaluste loomisele vanemaealistele, tuues välja, et vanematel töötajatel (pensionieelikutel) peab olema võimalus osaleda täiendkoolituses ja ümberõppes, samuti võimalus saada tööandjalt soodustusi võrdselt teiste, nooremate töötajatega.

Seadused on Eestis suunatud vanusest tingitud ebavõrdse kohtlemise vältimisele. Kuigi vanemaealiste tööhõive teemale on Eestis üha enam hakatud tähelepanu pöörama, **ei suurenda Eestis hetkel kehtiv tööturu regulatsioon vanemaealiste töö kindlust, samuti ei ole hetkel spetsiifiliselt vanemaealisele elanikkonnale suunatud aktiivseid tööturumeetmeid.**

11.2. Sotsiaalpoliitika mõju vanemaealiste hõivele

Vanemaealiste tööhõives püsimisel, tööturule sisenemisel ja väljumisel on oluline mõju ka sotsiaalpoliitikal, eelkõige sotsiaalkindlustussüsteemil, sh vanadus-, eel- ja töövõimetuspensionite süsteemil.

Vastavalt Riikliku pensionikindlustuse seadusele (RPKS, § 7 lõige 1) on **vanaduspensionile** õigus isikul, kes on saanud 63-aastaseks ja kellel on 15 aastat Eestis omandatud pensionistaaži. 2010. aasta aprillis kiitis Riigikogu heaks pensioniea järk-järgulise tõusu alates 2017. aastast, mis kokkuvõttes peaks pensioniea nii meestel kui naistel 2026. aastaks tõstma praeguselt 63 eluaastalt 65. eluaastani.

Vanaduspension määratakse eluajaks (§ 7). **Lisaks on vanaduspension saajal võimalik ka töötada ning seejuures täispensioni saada** - RPKS § 43 ei piira vanaduspension maksmist töötamise korral, va ennetähtaegne vanaduspension. RPKS tähenduses on töötamiseks sotsiaalmaksuga maksustatud tulu teenimine töö- või teenistuslepingu või tsiviilõigusliku lepingu alusel või tegutsemist ettevõtjana.

Lähtuvalt RPKS-st (§ 9) on inimesel, kellel on vanaduspensioni määramiseks nõutav pensionistaaž, õigus minna **ennetähtaegsele vanaduspensionile** kuni kolm aastat enne vanaduspensioniiikka jõudmist. Sellisel juhul vähendatakse isiku pensioni 0,4% võrra iga kuu ja sellest lühema perioodi eest, mis on jäänud vanaduspensionieani. Erinevalt vanaduspensionist ei ole ennetähtaegse vanaduspensioni saamisel töötasu teenimine kuni vanaduspensionieani võimalik (§ 43). Seega ei motiveeri ennetähtaegse pensionile mineku võimalus inimesi tööturul jätkama. Sotsiaalkindlustusameti andmetel on alates 2007. aastast ennetähtaegse vanaduspensioni saajate arv suurenenud 9437-lt 20 602 inimeseni 2012. aastal ehk umbes 118%. Leetmaa, Võrk jt (2004) töid välja, et ennetähtaegse vanaduspensioni saajate hulgas olid suuremalt jaolt inimesed, kes olid enne ennetähtaegsele vanaduspensionile siirdumist olnud töötud või mitteaktiivsed inimesed.

Vanemaealistel, kelle tervis on halvenenud, kuid kellel ei ole veel õigust ennetähtaegsele vanaduspensionile, on õigus jääda **töövõimetuspensionile** (Riikliku pensionikindlustuse seadus § 5). Vastavalt Riikliku pensionikindlustuse seadusele (§ 14) on õigus töövõimetuspensionile isikul, kes on vanuses 16 aastat kuni vanaduspensionieani, kes on tunnistanud püsivalt töövõimetuks Sotsiaalministri kehtestatud korras töövõime kaotusega 40–100 protsenti ja kellel on olemas Riikliku pensionikindlustuse seaduse §-s 15 sätestatud töövõimetuspensioni määramiseks nõutav pensionistaaž. Töövõimetuspension määratakse püsiva töövõimetuse ajaks. Töövõimetuspensionäride arv on viimastel aastatel Eestis oluliselt kasvanud – kui 2005. aastal moodustasid töövõimetuspensionist saajad tööealisest elanikkonnast 6,5%, siis 2012. aastal oli see osakaal tõusnud 10%-ni.

Eesti pensionisüsteemi üks meetmetest, mis peaks soodustama töötamist ka pensionieas, on võimalus vanaduspensioni edasi lükata. **Edasilükatud vanaduspensioni** puhul (§ 8) suurendatakse pensioni 0,9% võrra iga kuu eest, mis on möödunud isiku jõudmisest vanaduspensioniiikka. **Kuna aga inimestel on õigus vanaduspensioni saamisel ka edasi töötada, siis ei ole pensioniealised motiveeritud kasutama edasilükatud vanaduspensionit, vaid eelistavad teenida vanaduspensioni kõrvalt lississetulekut, jäädes edasi tööturule.** Edasilükatud vanaduspensionite saajaid on Eestis vähe – Sotsiaalkindlustusameti andmetel moodustasid 2012. aasta jaanuari seisuga edasilükatud vanaduspensioni saajad vanaduspensionäridest marginaalse osa (alla 0,3%).

Seega pakub hetkel Eestis kehtiv pensionisüsteem meetmeid, mis soodustavad inimeste töötamist ka pensionieas (edasilükatud vanaduspension, võimalus töötada ka vanaduspensioni saamisel), samal ajal on aga mitmeid meetmeid, et tööturult enne pensioniea saabumist väljuda ning mille korraldus ei motiveeri tööturule edasi jääma (eelpension, töövõimetuspension).

Pensionisüsteemi probleeme on nähtud ka riigi tasandil ning on aktiivselt hakatud lahendusi otsima. Nii on Sotsiaalministeeriumi arengukavas 2013–2016 toodud, et vanaduspensioni jätkusuutlikkuse seisukohast on tähtsad reformid, mis tagavad, et pensionisüsteemi tulud ja kulud kasvaksid pikas perspektiivis sama kiirusega. Sel põhjusel on Sotsiaalministeeriumil plaanis analüüsida koostöös Rahandusministeeriumiga pensionisüsteemi automaatsete kohandumismehhanismide (nt pensionide suurusele oodatava eluea teguri kohaldamine, pensioniloleku perioodi fikseerimine, keskmise töötamise perioodi ja pensioni saamise perioodi suhte fikseerimine ning pensionisüsteemi varade ja kohustuse tasakaalus hoidmine) otstarbekust ja võimalusi Eestis. Samuti on Sotsiaalministeeriumil plaanis analüüsida ennetähtaegse ja edasilükatud vanaduspensioni reeglite muutmist, pensioni kvalifikatsiooniperioodi pikendamist ning pensioniindeksi muutmise võimalusi.

Lisaks leitakse Sotsiaalministeeriumi arengukavas 2013–2016, et sotsiaalkindlustuses on kasvavaks probleemiks ka töövõimetus, seda seetõttu, et töövõimetus vähendab riigi tulusid, kuna inimesed väljuvad osaliselt või täielikult tööturult, samal ajal aga suurenevad töövõimetusühvitiste ja -pensionide kulud. Arvestades töövõimetuspensionäride arvu kasvu ning seega töövõimetuspensionide kasvavaid kulusid, on Eesti praegune töövõimetuskeem (ja selle korraldus) jätkusuutmatu – järjest enam inimesi kvalifitseerub püsivale töövõimetussele, samal ajal on väljumine skeemist praktiliselt olematu. Seega näeb arengukava ette, et kogu töövõimetusüsteem tuleks tervikuna ümber korraldada. Uue süsteemi peamine eesmärk oleks vastavalt arengukavale inimese töövõime säilitamine, töötuse ennetamine ja inimese töölenaamine.

11.3. Tervisepoliitika mõju vanemaealiste hõivele

Eelnevalt välja toodud järk-järgulise pensioniea tõstmise plaani valguses ning samuti seoses eesmärgiga soodustada vanemaealiste tööhõives püsimist on oluline pöörata tähelepanu elanikkonna tervisliku olukorra parandamisele. Samuti näitab eelnevalt välja toodud madal tervena elatud aastate arv (vt tabel 6.1) ja vanemaealise elanikkonna küsitluse tulemus, mille kohaselt on kehv tervis oluliseks tööst loobumise põhjuseks selgelt, et elanikkonna tervise edendamiseks on oluline tegeleda, et inimesed oleksid töövõimelised ka vanaduspensioniea saabudes. Antud probleemid ei ole kindlasti lahendatavad lühiajaliselt, mistõttu on oluline sellega tegeleda pidevalt ning pöörata sellele tähelepanu ka pikaajalistes strateegilistes dokumentides.

Euroopa tasandil on vanemaealiste tervisele pööratud tähelepanu mitmes dokumendis, näiteks on vastavalt Euroopa parlamendi ja nõukogu otsusele nr 940/2011/EL toodud välja, et kuna eakate inimeste osakaal on üha suurenev ja krooniliste haiguste esinemissagedus kasvab, on Euroopas kõikide inimeste tervena vananemise edendamine tähtsam kui kunagi varem. Seejuures tuleks eelkõige tähelepanu pöörata eakamatele inimestele ning toetada nende elujõulisust ja väarikust, sealhulgas kindlustades neile juurdepääsu asjakohasele ja kvaliteetsele tervishoiule, pikaajalisele hooldusele ja sotsiaalteenustele ning luues algatusi vananemisega seotud terviseriskide ennetamise edendamiseks.

Töotervishoiu ja tööohutuse strateegia näeb ette, et kuna Eesti tööturгу iseloomustab Euroopa keskmisest kõrgem vanemaealiste tööhõive, siis on oluline pöörata tähelepanu spetsiifilistele küsimustele töökeskkonna korraldamisel. Strateegias on toodud välja, et töötajate tervise hoidmine nõuab erilist tähelepanu uute töövormide kontekstis – renditöö, kodutöö, paindlik tööaeg, töövõtulepingute kasutamine nii füüsilisest isikust ettevõtjate kui ka füüsiliste isikutega. Sellest tulenevalt on antud strateegia visioon aastaks 2013, et tööandjad on huvitatud vanemaealiste töötajate värbamisest, kohandades töötingimusi (sh töökeskkonda) vastavaks vanemaealiste töötajate vajadustele, samal ajal aga ei ole vanemaealistele töötajatele pööratud tähelepanu arengukavas toodud eesmärkides, mistõttu ei ole konkreetse visiooni puhul toodud välja ka meetmeid, mille kaudu see saavutatakse.

Samuti näeb töotervishoiu ja tööohutuse strateegia ette inimeste töövõimelisuse ea pikendamise. Selleks plaanitakse tõsta teadlikkust erinevatest ohtudest, luua tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustuse süsteem ning vabastada erisoodustusmaksu alt tööandjate töötajate tervist edendavad investeeringud, mis kõik peaksid aitama inimeste tervist hoida ning selle halvenemist ennetada (Osila 2012). Töötingimuste kohandamisele ning vanemaealiste tervisele pööratakse tähelepanu ka „Eesti vanuripoliitika alustes“, kus

tuuakse välja, et töötingimuste ja -keskkonna loomisel, samuti töö planeerimisel tuleb arvestada vanemaealiste arvamust, et nendega ei juhtuks tööõnnetusi ega tekiks kutsehaigusi. Samas puuduvad praktilised meetmed selle eesmärgi saavutamiseks.

Rahvastiku tervise arengukava 2009–2020 toob küll välja, et Eesti inimeste tervise ja elukvaliteedi jätkuva paranemise eelduseks on võrdsete võimaluste loomise hariduse, eluaseme, töö ning tervise ja tervishoiuteenuste osas, olenemata soost, rahvusest ja sotsiaalsest positsioonist, kuid seejuures ei tooda välja eraldi vanusegruppe, kelle tervise ja elukvaliteedi arendamisele enam keskenduma peaks.

Kokkuvõtlikult võib öelda, et **vanemaealiste tervisliku seisundi parandamine on küll mitmetes riiklikes dokumentides ühe tähelepanu vajava aspektina välja toodud, kui puuduvad konkreetsed meetmed selle eesmärgi saavutamise toetamiseks.**

11.4. Võrdse kohtlemise poliitika mõju vanemaealiste hõivele

Ebavõrdse kohtlemise keeld on rahvusvahelise õiguse üheks juhtivaks ideeks, millest peab lähtuma ka Eesti õigus. Euroopa Liidu dokumendid lähtuvad eelkõige 1948. aastal vastu võetud **ÜRO inimõiguste ülddeklaratsioonist**, mis sätestab igaühe põhiõigused ja vabadused, olenemata rassist, nahavärvusest, soost, usulisest, poliitilisest või muudest veendumustest, rahvuslikust või sotsiaalsest päritolust, varanduslikust, seisuslikust või muust seisundist. Ülddeklaratsioonis nimetatud põhiõiguste ja vabaduste kaitsmise ideega arvestades on EL-i liikmesriikidele kohustusliku **inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni** järgi keelatud diskrimineerimine soo, rassi, nahavärvuse, keele, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, rahvusliku või sotsiaalse päritolu, rahvusvähemusse kuuluvuse, varandusliku, sünni- või muu seisundi alusel. Kuna märgitud loetelu on näitlik, on muuhulgas keelatud diskrimineerida vanuse tõttu.

Vanuselise diskrimineerimise keeld tuleneb ka **Euroopa Liidu lepinguga** võetud kohustusest võidelda sotsiaalse tõrjutuse ja diskrimineerimise vastu ning edendada sotsiaalset õiglust ja kaitset ning põlvkondadevahelist solidaarsust. Ammendav loetelu diskrimineerimise alustest on toodud **Euroopa Liidu põhiõiguste hartas**, mis keelab diskrimineerimise soo, rassi, nahavärvuse, etnilise või sotsiaalse päritolu, geneetiliste omaduste, keele, usutunnistuse või veendumuste, poliitiliste või muude arvamuste, rahvusvähemusse kuulumise, varalise seisundi, sünnipära, puuete, vanuse või seksuaalse sättumuse tõttu. Lisaks rõhutab harta eakate õigust elada inimväärselt ja iseseisvat elu ning osaleda sotsiaal- ja kultuurielus. Seega keelab harta otsesõnu inimeste diskrimineerimise vanuse alusel, toetades vanemaealiste osalemist tööhõives.

Inimeste ebavõrdse kohtlemise vastu võitlemise üldise raamistiku kehtestamiseks ja võrdse kohtlemise tagamiseks on EL võtnud vastu mitu direktiivi. Kuigi enamik neist käsitlevad eelkõige inimeste soolist ja rassilist võrdõiguslikkust, siis alates 2000-ndast aastast on reguleeritud ebavõrdse kohtlemise keeldu ka muudel alustel, sh vanuse tõttu. Kõige olulisemaks EL-i dokumendiks, mis keelab vanuselise

diskrimineerimise tööturul, on 27. novembril 2000 kehtestatud **raamdirektiiv 2000/78/EÜ**⁸. Direktiivi peaesmärgiks on saavutada inimeste võrdsus töö saamisel ja kutsealale pääsemisel. Sellest lähtuvalt kehtestab direktiiv diskrimineerimise vastu võitlemise üldise raamistiku, määratledes seejuures üldpõhimõtted ning õiguskaitsvahendid ja otsuste täitmise viisid. Direktiiv näeb ette miinimumnõuded, millest liikmesriik peab lähtuma. Kuna direktiiv on kohaldatav nii avalikus kui ka erasektoris tööle saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamise või kutsealale pääsemise tingimuste loomisel, kutsenõustamise, kutseõppe, täiendkutseõppe ja ümberõppe andmisel, töö saamise ja töö tingimuste määramisel ning töötajate või tööandjate organisatsioonidesse või muudesse organisatsioonidesse kuulumisel, hõlmab selle rakendusala kõiki töötamisega seotud olukordi.

Kooskõlas eespool käsitletud rahvusvahelise õigusega keelab inimeste ebavõrdse kohtlemise kõigis ühiskonnaelu valdkondades **Eesti Vabariigi põhiseadus**. Eesti Vabariigi põhiseadus sätestab fundamentaalse põhiõigusena õiguse vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta. Samuti deklareerib põhiseadus, et kõik on seaduse ees võrdsed. Võrdse kohtlemise õiguse eesmärk on tagada kõikidele inimestele võrdsed ja õiglased väljavaated ühiskonnas pakutavate võimaluste kasutamisel (Euroopa võrdse kohtlemise õiguse käsiraamat 2011), sh tegevusala valmimisel ning elukutse ja töökohta saamisel. Põhiseaduse §-st 12 tulenevalt on kõik seaduse ees võrdsed ning kedagi ei tohi diskrimineerida rahvuse, rassi, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu. Kuivõrd toodud loetelu ei ole ammendav, on "muu asjaoluga" hõlmatud ka diskrimineerimine vanuse tõttu. Sama on kinnitanud Riigikohus⁹.

Täpsemalt reguleerib diskrimineerimist **Võrdse kohtlemise seadus** (VõrdKS). Kuna vanuselise diskrimineerimise osas on seaduse aluseks raamdirektiiv 2000/78/EÜ, kattub seaduse sõnastus ja sisu suures osas direktiiviga. VõrdKS § 1 lg 1 järgi on seaduse eesmärgiks tagada inimeste kaitse diskrimineerimise eest rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sattumuse alusel. Selle saavutamiseks on seaduses määratletud võrdse kohtlemise põhimõtted, ülesanded võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamisel ja edendamisel ning diskrimineerimisvaidluste lahendamise kord.

Seaduses ettenähtud vanuselise diskrimineerimise kohaldamisala lähtub direktiivi kohaldamisalast ega ulatu sellest kaugemale. Seega kehtib vanuselise diskrimineerimise keeld VõrdKS § 2 lg 2 alusel järgmistes töötamisega seotud olukordades:

- töö saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks saamise ja kutsealale pääsemise tingimuste kehtestamisel (p 1);
- töö- või teenuste osutamise lepingu sõlmimisel või ametisse nimetamisel või valimisel, töötingimuste kehtestamisel, korralduste andmisel, töötasustamisel, töö- või teenuste osutamise lepingu lõpetamisel või ülesütlemisel, ametist vabastamisel (p 2);

⁸ Nõukogu direktiiv 2000/78/EÜ, lk 16–22. Oluline on märkida, et direktiivi aluseks on mh Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konventsioon nr 111, millega keelatakse diskrimineerimine töö saamise ja kutsealale pääsemise valdkonnas (Töö- ja kutsealast diskrimineerimist käsitlev konventsioon - RT II 2005, 17, 51).

⁹ Riigikohtu üldkogu on 07.01.2011 otsusest nr 3-4-1-12-10 järeldub mh, et PS § 12 lg-s 1 toodud loetelu näitlikkusele viitab ka loetelus nimetatud tunnuste erinev kaal: osa tunnuseid on isiku tahtest sõltuvad (nt keel, usutunnistus ja veendumused), kuid enamik on isiku tahtest sõltumatud (rass, vanus, puue, geneetilised omadused, emakeel), mistõttu tuleb üldjuhul erineva kohtlemise õigustuseks leida kaalukamad põhjendused. RT I, 10.06.2011, 7.

- kutseõppes, karjäärinõustamisel, ümber- või täiendusõppe võimaldamisel, praktiliste töökogemuste omandamisel (p 3);
- töötajate või tööandjate ühingusse kuulumisel ning nende organisatsioonide soodustuste andmisel (p 4).

Võrdse kohtlemise põhimõtte tähendus ning diskrimineerimise liigid ja sisu on määratletud VõrdKS §-s 3. Võrdse kohtlemise põhimõtte tähendab, et ei esine diskrimineerimist VõrdKS § 1 lg-s 1 nimetatud tunnuse, sh vanuse alusel. Diskrimineerimise puhul tuleb eristada järgmisi vorme:

- VõrdKS § 3 lg 2: **otsene diskrimineerimine** – ühte isikut koheldakse vanuse alusel halvemini kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras. Tegemist on iga inimese subjektiivse tunnetusega, s.t olenevalt olukorra konkreetsetest asjaoludest võib inimene tunda, et teatud olukorras on teda diskrimineeritud (Seletuskiri Võrdse kohtlemise seaduse kohta). Oluline ei ole seejuures, kas diskrimineerija tegutses tahtlikult või tahtmatult (Papp 2011);
- VõrdKS § 3 lg 3: **ahistamine** – inimesele soovimatu käitumine tema vanuse tõttu, kui käitumise eesmärk või tegelik toime on alandada väärikust ja luua ähvardav, vaenulik, halvustav, alandav või solvav õhkkond. Ahistamine võib toimuda erinevates vormides – füüsilise või psüühilisena, üksikjuhtumitena või süstemaatiliselt (Papp 2011);
- VõrdKS § 3 lg 4: **kaudne diskrimineerimine** – näiliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab inimese tema vanuse alusel teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, v.a, kui sättel, kriteeriumil või taval on objektiivne õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud. Kaudne diskrimineerimine avaldub peamiselt statistiliste andmete või sotsioloogiliste uuringute kaudu, mis on segregeeritud võimaliku diskrimineerimise aluse, nt vanuse järgi (Seletuskiri Võrdse kohtlemise seaduse kohta);
- VõrdKS § 3 lg 5: **korraldus diskrimineerida** – tööandja käsk kohelda ühte inimest või inimeste gruppi vanuse tõttu teistest erinevalt. Otsese või kaudse diskrimineerimise eest vastutab korralduse andnud tööandja, mitte töötaja, kes selle täide viis (Papp 2011);
- VõrdKS § 3 lg 6 **ohvristamine** – inimest koheldakse teistest halvemini või talle kaasnevad negatiivsed tagajärjed seetõttu, et ta on esitanud kaebuse vanuselise diskrimineerimise kohta või toetanud isikut, kes on esitanud sellise kaebuse. Tegemist on tagakiusamise või karistamisega kaebuse esitamise eest (Papp 2011), mille keelamise kaudu soovitakse tagada võrdse kohtlemise nõudmise õiguse kasutamine (Seletuskiri Võrdse kohtlemise seaduse kohta).

Kõik nimetatud tegevused, mille kaudu koheldakse isikuid ebavõrdselt, on diskrimineerivad ja seega keelatud. Võrdsuse idee kohaselt tuleb võrdseid kohelda võrdselt ja ebavõrdsed ebavõrdselt. Kuid mitte igasugune võrdsete ebavõrdne kohtlemine pole võrdsusõiguse rikkumine. VõrdKS § 9 lg 2 täpsustab, et vanuse alusel erinevat kohtlemist ei peeta diskrimineerimiseks, kui sellel on objektiivne ja mõistlik tööhõivepoliitikat, tööturgu, kutseõppet või sotsiaalkindlustusteenuseid hõlmav õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud. Diskrimineerimiseks ei peeta VõrdKS § 10 lg 1 järgi ka erinevat kohtlemist vanuse alusel, kui vanus on oluline ja määrav kutsenõue, mis tuleneb kutsetegevuse laadist või sellega seotud tingimustest ning nõude eesmärk on õiguspärane ja nõue proportsionaalne.

Eeltoodud erandid võimaldavad arvata kohtlemiserinevuste hulka eritingimused töö saamisel, samuti töö või kutsetegevuse tingimused, sh töölt vabastamine ja tasustamine, et edendada vanemaealiste kutsealast integreerimist või tagada nende kaitse. Kehtestada võib ka vanuse miinimumtingimused teatud

töö- või ametikohale pääsemiseks või soodustuste saamiseks. Maksimaalse vanuse võib kehtestada, kui see põhineb koolitusnõudel või vajadusel töötada ametikohal teatud aeg enne pensionileminekut. Samuti võib ette näha vanusepiiride kehtestamise sotsiaalkindlustusteenuste saamiseks (Seletuskiri Võrdse kohtlemise seaduse kohta). **Võrdse kohtlemise põhimõttest ja vanuselise diskrimineerimise keelust lähtuvalt tuleb vanemaealisi inimesi kohelda teiste vanusegruppidega võrdselt nii tööturule sisenemisel, seal püsimisel kui ka tööturult lahkumisel, samuti töötamist toetavates valdkondades nagu haridus ja sotsiaalkindlustus.**

Õigusselguse huvides on seadusandja pidanud vajalikuks rõhutada tööandjate kohustust järgida võrdse kohtlemise põhimõtet ka töö- ja teenistussuhteid reguleerivates seadustes, dubleerimata seejuures VõrdKS-is sätestatud diskrimineerimist keelavate normide sisu. Võrdse kohtlemise põhimõtet on korratud kahes töötamisega seotud seaduses: Töölepingu seaduses ja Avaliku teenistuse seaduses (täpsemalt ptk 11.1).

12. JÄRELDUSED JA SOOVITUSED

Rahvastiku vananemine ning sellest johtuv tööjõu vähenemine esitab eelseisvatel aastakümnetel nii arenenud, ülemineku- kui arenguriikidele uusi väljakutseid. Juhul, kui tootlikkus ei tõuse või tööiga ei pikene (või ei toimu mõlemad arengud), ohustab rahvastiku vananemine majanduskasvu, vähendab sääste (mõjutades seeläbi tarbimist ja investeerimist – vanemaealised säästavad vähem ning kulutavad enam majapidamisele, sotsiaalteenustele ja tervishoiule ning vähem mootorsõidukitele, vaba aja teenustele ja haridusele, mis võib rahvastiku vananemine mõjutada kogunõudluse struktuuri) ja investeeringuid (vanemaealised on riskikartlikumad, mis mõjutab kapitali formuleerimist ja paigutamist ning finantsturgude struktuuri, riigieelarvet (pensionid, tervishoiu- ja pikaajalise hooldamise kulutused kasvavad prognooside kohaselt) ning vanemaealiste majanduslikku heaolu (Vodopivec, Dolenc 2008). Samuti on raportis „2009 Ageing Report“ viidanud, et Euroopa vananemine tähendab järjest suurenevaid kulutusi nii tervishoiusüsteemile kui ka pikaajalise hoolduse valdkonnas, vastavalt viidatud raportile, suurenevad 2007. aastaga võrreldes Eesti kulutused SKP-st tervishoiuvaldkonnas 2060. aastaks 1,2% võrra ning pikaajalise hoolduse valdkonnas 0,1% võrra.

Euroopa parlamendi ja nõukogu otsuse nr 940/2011/EL kohaselt on mitmel järjestikusel Euroopa Ülemkogul tunnustatud vajadust leevendada rahvastiku vananemise mõju Euroopa sotsiaalmudelitele. Seejuures nähakse, et ealise struktuuri kiire muutuse mõju leevendamiseks on esmatähtis edendada aktiivsena vananemise kultuuri kui elukestva protsessi loomist, millega tagataks head tööhõive ja ühiskondlikus ning perekonnaelus aktiivselt osalemise võimalused 60. eluaastale lähenevatest ja vanematest inimestest koosnevale kiiresti kasvavale elanikkonnale – kes on parema tervise ja ettevalmistusega kui varasemate põlvkondade vastav vanuserühm – muu hulgas vabatahtliku töö, elukestva õppe, kultuurilise eneseväljenduse ja spordi kaudu.

Samuti on Euroopa Komisjoni teatistes „Euroopa demograafiline tulevik – kuidas teha väljakutsest võimalus“ rõhutatud, et selleks, et edukalt kavandada kauaaegsemat töötamist, ei tohi end lasta mõjutada diskrimineerivatel eelarvamustel; tuleb olla valmis rakendama ja väärtustama aja jooksul kogunenud pädevust; inimestel peab olema juurdepääs paindlikele pensionisüsteemidele ning seejuures ei piisa üksnes heast füüsilisest ja vaimsest tervisest, vaid inimestel peab olema lootus, et selline hea tervis säilib veel kaua.

Pikaajaline töötamine on *win-win* olukord: see soodustab tööjõu kasvu ja 1) aitab korvata vananemisest tulenevaid negatiivseid mõjusid majanduskasvule; 2) ei tekita nii suurt survet riigieelarvele (rohkem maksumulusid ja vähem pensioniga seotud kulutusi); 3) aitab vanemaealistel koguda rohkem sääste (seega ka intressitulu), tagades pensionile siirdudes suurema tulu.

Võrreldes Euroopa Liidu keskmisega on Eestis vanemaealiste tööturuaktiivsus kõrge. Siiski tuleb rahvastiku vananemise ning sündimuse vähenemise taustal soodustada **vanemaealiste tervena hõives püsimist**, et vähendada survet töö-, sotsiaal- ja tervishoiusüsteemile. Uuringutulemused viitavad, et kõige olulisemateks takistuseks vanemaealiste osalemisel tööturul on täna **suhtumine vanemaealistesse töötajatesse, vanemaealiste kehv tervis ja vananenud teadmised ja oskused**. Neid probleeme arutati ka fookusgruppides, püüdes koos valdkonnaekspertidega leida lahendusi probleemkohtadest ülesaamiseks.

Suhtumine vanemaealisena töötamise ning rahvastiku vananemisest tuleneva vajaduse tunnetamine vanemaealiste hõive suurendamiseks on probleemiks nii tööandjate kui vanemaealiste hulgas. Tööandjate küsitluse tulemused viitavad selgelt sellele, et tööandjad ei mõtle täna tööjõu vananemisele:

valdav enamik tööandjatest (82%) ei ole tööjõu vananemisega seotud riske ettevõtte jaoks hinnanud ning 77% organisatsioonide juhtidest ei arva, et vanemaealiste töötajate osakaal kasvab järgneval 5 aastal nende organisatsioonis olulisel määral. Ka vanemaealiste seas on suur osakaal neid, kes soovivad/plaanivad pensionile minna kas enne või koheselt pärast vanaduspensioniea saabumist. Need tulemused viitavad, et **rahvastiku vananemise probleem on täna ühiskonnas veel suuresti teadvustamata**. Seega tuleb riigil pöörata teemale tähelepanu, **ärgitades ühiskonnas diskussiooni**, millised väljakutsed seoses demograafiliste arengutega ees seisavad ning kuidas nendega toime tulla nii, et Eesti riigi konkurentsivõime säiliks pikemaajaliselt.

Rahvastiku tervisliku seisundi parandamine on pikemaajalisem protsess, kus lühiajaliselt on keerukas tulemusi saavutada. Sellest tulenevalt on oluline, et **riik jätkaks süsteemset tervislike eluviiside soodustamisele tähelepanu pööramist**. Viimastel aastatel on selles osas saavutatud edusamme – loodud on nii võimalusi kehalise aktiivsuse suurendamiseks (nt terviserajad) kui pööratud erinevate kampaaniatega tähelepanu tervisliku toitumise olulisusele. Selliste meetmete tulemused ilmnevad pikemaajaliselt ning tõstavad rahvastiku üldist tervislikku seisundit, tagades tervema põlvkonna tulevikus.

Vanemaealiste tervisliku seisundi parandamiseks on oluline ennetustöö, kuhu tuleks tänasest aktiivsemalt kaasata ka perearstid. Uuringutulemused näitavad, et täna pööravad perearstid vanemaealiste puhul vähe tähelepanu töökohast tulenevatele võimalikele riskikohtadele. Tuleb kaaluda võimalust **muuta töötajate tervisekontrolli sagedus sõltuvaks vanusest**, kuna vanemas eas on risk töökohast tingitud tervislike probleemide ja töökoha ning tervisliku seisundi mittevastavuse tekkimiseks suurem.

Kaotada tuleb erisoodustumaks neilt kulutustelt, mida tööandja teeb töötajate tervisliku eluviisi soodustamiseks, et luua tööandjatele motivatsioon töötajate tervisesse investeerimiseks. Fookusgruppides osalenud tööandjate sõnul pärsib tänane erisoodustumaksu süsteem selgelt tööandjate huvi töötajate tervisesse investeerimisel. Näitena toodi, et erinevalt klientidele pakutavatest puuviljadest tuleb töötajatele nende pakkumisel maksta erisoodustumaksu. Ühe näitena toodi fookusgrupis välja ka see, et kui töötajale hüvitada prillide soetamine, siis seaduse kohaselt tuleb need kontoriga lahkudes jätta sinna, vastasel juhul on taas tegu erisoodustumaksuga maksustatava kulutusega. Ka näiteks massaaži jt kulutused spordiharrastustele, mida tööandja teeb investeringuna töötaja tervisesse, on üldjuhul maksustatavad.

Uuringutulemused viitavad, et vanemaealiste puhul on probleemiks töö füüsiline koormus. Soodustamaks investeringute tegemist **töökoha kohandamise vanemaealise töötaja vajadustele vastavaks (sh töötu vanemaealise palkamisel)**, tuleks kaaluda tööandjatele selliste toetuste osalist hüvitamist sarnaselt täna aktiivse tööpoliitika meetmena rakendatava puudega inimese töökoha kohandamise toetusega. Samuti tuleb **propageerida paindlikku töökorraldust** (nt võimalust osaajaga töötamiseks, kaugtöö), mis on oluline, kuid täna Eestis vähekasutatud meede vanemaealiste hõives hoidmiseks. Osaajaga töötamise puhul on oluline muuhulgas teavitustöö, kuna Eestis on erinevalt paljudest teistest Euroopa riikidest osaajaga töötamise traditsioon nõrgalt arenenud.

Uuringutulemused näitavad, et vanemaealiste hõive on seotud haridustasemega – kõrgemalt haritud on tööturul aktiivsemad ning edukamad. Seega on oluline toetada sarnaselt nooremaealistele ka vanemaealiste hulgas nii tööturu vajadustele vastava kõrg-, kui kutsehariduse omandamist. Võib eeldada, et tulevikus laheneb probleem osaliselt tänu haridustaseme üldisele kasvule, kuid tänaste **vanemaealiste**

hõives osalemise soodustamiseks on oluline pöörata tähelepanu nii elukestvate õppele kui aktiivsetele tööturumeetmetele.

Kuigi vanemaealised ei suutu täiendkoolitustesse ja enese harimisse negatiivselt, on täna vanemaealiste hulgas elukestvas õppes osalejate osakaal madalam kui nooremaealiste hulgas. Üheks põhjuseks on see, et vanemaealised ise ei tunnetanud vajadust oma teadmistesse ja oskustesse investeerida, kuna suur osa plaanib tööturult väljuda kas koheselt pärast vanaduspensioniea saabumist või aasta-paar pärast seda. Ka tööandja jaoks on investeeringute tegemine töötajasse, kelle puhul on tõenäoline, et ta peagi organisatsioonist lahkub, väheatraktiivne. Seega tuleb elukestvas õppe puhul eeskätt tegeleda **hoiakute muutmisega**. Osaliselt laheneb probleem ilmselt tulevikus, kuna tänased kesk- ja nooremaealised on harjunud pideva enesetäiendusega ning tõenäoliselt on aktiivsemad enese harimisel ka vanemas eas. Positiivse arenguna on tekkinud esimesed algatused, mis seda soodustavad, näiteks „Väärivate ülikool“, „Kolmanda Nooruse Rahvaülikool“ ja „Kuldliiga algatus“. Selleks, et tagada süsteemne areng, **tuleb vanemaealised täiskasvanuhariduse strateegias välja tuua sihtgrupina ning neile välja töötada meetmed elukestvas õppes osalemiseks.**

Pikaajaline töötus on majanduskriisi tingimustes muutunud vanemaealiste hulgas üha teravamaks probleemiks. Aktiivsetes tööturumeetmetes pole täna vanemaealistele sihtgrupina eraldi tähelepanu pööratud. Fookusgruppides osalenud eksperdid tõid välja, et vanemaealised vajavad **spetsialiseeritud lähenemist karjäärinõustamisele**, mida täna neile ei pakuta. Töötukassa andmed viitavad, et vanemaealistele töötutele pakutakse märksa enam tööturuteenuseid, mis toetavad kaudsemalt hõivesse naasmist (avalik töö, tööharrutus, tööklubi) kui neid, mis on otseselt sellega seotud (karjäärinõustamine, tööalane koolitus, ettevõtluse alustamise toetus). Seega on vaja **arendada aktiivse tööpoliitika meetmetena pakutavaid karjäärinõustamise ja koolituse teenuseid, mis lähtuks vanemaealiste vajadustest, teadmistest ja oskustest.** Uuringutulemused näitavad, et töötururiskirühmades on vanemaealiste hulgas sarnaselt üldise elanikkonnaga **mitte-estlased ja madalamalt haritud.** Seega tuleb neile gruppidele tööturumeetmete kujundamisel erilist tähelepanu pöörata.

Selleks, et toetada pikaajaliselt töötute vanemaealiste tööturule naasmist, **tuleb kaaluda meetmete rakendamist, mis muudaksid vanemaealiste töötute palkamise tööandja jaoks atraktiivseks.** Kuivõrd vanemaealise töötaja korral on risk tööturult väljumiseks ning ka tervislikust seisundist tulenevalt potentsiaalne vajadus töökoha kohandamiseks kõrgem, siis on tööandja jaoks vanemaealise töötaja palkamine võrreldes nooremaealisega vähematraktiivsem. Samas, kui pikaajaliselt töötava vanemaealine väljub tööturult, sh tööotsingutest, on tema naasmine vähetõenäoline. Meetmetena võib kaaluda mitmetes teistes riikides kasutusel olevat süsteemi, kus tööandja vabastatakse (pikaajaliselt) töötava vanemaealise palkamisel töötuskindlustusmaksust või sotsiaalmaksust (kas täielikult või osaliselt, näiteks pensionifondi suunatava makse ulatuses, vt täpsemalt OECD 2006). Selliste meetmete juurutamisele peab eelnema põhjalik analüüs, vältimaks tühikulu (*deadweight loss*) tekkimist.

Fookusgrupis osalenud eksperdid tõid murekohana välja ka Marksoo jt (2011) poolt viidatud probleemi, et **täna on keeruline motiveerida töötuid vanemaealisi hõivesse naasmist soodustavatel koolitustel osalema ning töötuks jäänud vanemaealiste puhul on suur risk tööotsingutest loobuda ja tööturult välja langeda.** Seni ainsa vanemaealiste töötute hõivesse naasmise toetamisele suunatud projekti „Teine võimalus“ koolitajad nentisid, et projektis oli kõige keerukamaks vanemaealiste leidmine, kes sooviksid koolitustel osaleda. Seega on elukestvas õppes ja tööturumeetmetes osalemise soodustamisel oluline roll ka **koolitusharjumuste kujundamisel**, mida saavad teha riik, tööandjad ja töötajad koostöös.

Eesti sotsiaalpoliitikas leidub aspekte, mis nii soodustavad kui pärsivad vanemaealiste hõives püsimist. Eel- ja töövõimetuspensionid tekitavad vanemaealiste jaoks stiimuleid hõivest väljumiseks. Arvestada tuleb, et vanemaealiste puhul on tööturult eemalejäämisel suur risk lõplikult sealt väljuda, mistõttu tuleb teha pingutusi vanemaealiste aktiivsena hoidmiseks. **Eelpensionide süsteemi puhul tuleb analüüsida selle meetme otstarbekust**, eriti rahvastiku vananemisest tuleneva vanemaealiste hõive soodustamise kontekstis. 2012. aasta seisuga moodustavad eelpensioni saajad (ca 20 500 inimest) ca 7% vanaduspensionäridest. Osa neist oleks võimalik tööturul hoida, kui eelpensionide süsteem kaotada või muuta vähematraktiivseks, tõstes eelpensionile siirdumisega seonduva pensionimäära kahanemise protsenti. Mitmed Euroopa riigid on neid võimalusi vanemaealiste tööturul püsimise soodustamiseks kasutanud (OECD 2006). **Töövõimetuskindlustuse süsteemi osas tuleb teha põhjalik analüüs** selgitamaks välja, millises mahus tänast süsteemi tegelikkuses kuritarvitatakse, muuhulgas kasutades töövõimetuspensionit täiendava sissetulekuallikana töötuse korral ning seeläbi otsustada, millist reformi süsteem vajab, et see vastaks eesmärgile.

Vanaduspensionide süsteem üldiselt toetab vanemaealiste tööturul osalemist. Pensioniseaduses on ette nähtud järk-järguline pensioniea tõus, mis eeldatavasti soodustab ka vanemaealiste hõive kasvu. Uuringu tulemused viitavad, et kõige olulisemaks töötamist motiveerivaks teguriks pärast pensioniea saabumist on vanemaealiste jaoks pensionide madal tase, seega on tõenäoline, et pensioniea kasvuga kaasneb ka vanemaealiste tööjõus osalemise kasv. Tööturul osalemist soodustab ka asjaolu, et **vanaduspensionide eas töötades säilib pension. Edasilükatud vanaduspension, mis peaks toetama pärast pensioniea saabumist töötamist, ei ole vanemaealiste jaoks atraktiivne**, kuna vanaduspensionide eas töötamisega ei kaasne pensioni kaotus, seega on majanduslikult kasulikum töötamisega samaaegselt saada pensionit, mitte vanaduspensionide saamist edasi lükata. Sellest tulenevalt **tuleb kaaluda edasilükatud vanaduspensionide kui meetme kaotamist, kuna see on selgelt ebaefektiivne.**

Uuringutulemuste kohaselt **ei ole vanusest tingitud ebavõrdne kohtlemine Eestis oluliseks probleemiks.** Vähesed vanemaealistest on sellega kokku puutunud ning ka töövaidluskomisjonide, kohtute, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku ning õiguskantsleri poole on vaid vähestel juhtudel pöördutud vanusest tingitud ebavõrdse kohtlemise kaebusega. Ühelgi juhul ei ole leitud, et kaebus oleks põhjendatud. Siiski tuleb siinkohal arvestada, et osaliselt võib juhtumiste vähenemine arv olla tingitud vähesest teadlikkusest.

Kokkuvõtlikult tuleb, nagu ülal nimetatud, **tegeleda ühiskonnas suhtumise muutmisega vanemaealisena töötamise.** Vanemaealiste hõive suurendamiseks on oluline tegeleda nii töötajate tervise parandamise, töötajate ja tööandjate hoiakute muutmine, elukestva õppe soodustamine ning vanemaealiste töökohta ja -aja kohandamisega töötaja vajadustele sobivaks.

13. EXECUTIVE SUMMARY

The ageing of the population and the resulting decrease of the labour force will pose new challenges to developed, transition and developing economies in the coming decades. If productivity or the working age does not (or both do not) rise, the ageing of the population will undermine economic growth, reduce savings (thus influencing consumption and investment – the elderly will save less and spend more on the household, social services and health care and less on motor vehicles, leisure services and education, as a result of which the ageing of the population may influence the structure of total demand) and investments (the elderly are less risk-tolerant, which will affect capital formation and investment and the structure of the financial markets), the state budget (pensions, health care and long-term care expenses are projected to rise) and the economic well-being of the elderly (Vodopivec, Dolonec 2008). The 2009 Ageing Report says that the ageing of Europe means constantly increasing expenses on the health care system as well as in the field of long-term care. According to the report, Estonia's expenses in the field of health care will rise by 1.2% of the GDP in the field of health care and 0.1% of the GDP in the field of care by 2060 in comparison with 2007.

Subject to Decision no. 940/2011/EU of the European Parliament and of the Council, successive European Councils have recognised the need to tackle the effect of ageing populations on European social models. A key response to this rapid change in the age structure consists in promoting the creation of a culture of active ageing as a lifelong process and thus ensuring that the rapidly-growing population comprised of people who are currently in their late 50s and over, who are, on the whole, healthier and better educated than any such age group before them, have good opportunities for employment and active participation in social and family life, including through volunteering, lifelong learning, cultural expression and sports.

Likewise, it has been emphasised in the Commission Communication “The demographic future of Europe – from challenge to opportunity” that in order to be able to seriously consider working longer, people must not be faced with discriminatory prejudices, they must have been prepared to update and make the most of the skills they have gained with experience and have access to more flexible retirement schemes, and they must not only be in good physical and mental health but also have good prospects of remaining so for a long time to come.

Long-term employment is a win-win situation: it supports the growth of labour force and 1) helps to compensate for the negative effects of ageing on economic growth, 2) does not create such strong pressure on the state budget (more tax revenue and less pension-related expenses), 3) helps the elderly save more (thus also interest revenue), ensuring higher income upon retirement.

In comparison with the average of the European Union, the labour market activity of the elderly is high in Estonia. Nevertheless, against the background of the ageing of the population and decrease of the birth rate, the **employment of the elderly in good health** must be promoted for the purpose of alleviating the pressure on the labour, social and health care system. Survey results refer to the fact that the main impediments to the participation of the elderly in the labour market is currently **the attitude towards elderly employees, the poor health of the elderly and the outdated knowledge and skills of the elderly**. These issues were discussed in the focus groups, trying to find solutions for overcoming the bottlenecks jointly with experts of the field.

The attitude towards employment of the elderly and perception of the need arising from the ageing of the population pose a problem among employers as well as the elderly. The results of the employers survey clearly indicate that the employers do not think of the ageing of the labour force today: most of the employers (82%) have not assessed the company's risks arising from the ageing of the labour force and 77% of organisation executives do not think that the share of the elderly will significantly rise in their organisation in the next five years. Among the elderly there is a large portion of those who wish/plan to retire either before or immediately after reaching the retirement age. These results refer to the fact that **society is currently largely unaware of the problem of the ageing population.** Thus, the state needs to pay attention to the issue, **encouraging a discussion in society** as to what challenges lie ahead in terms of demographic developments and how to cope with these in such a way that Estonia's competitiveness is preserved in the longer term.

Improvement of the health of the population is a longer-term process where it is difficult to achieve results in a shorter term. Thus, it is important that **the state continue systematic efforts to promote a healthy lifestyle.** In recent years, some progress has been made in that regard: facilities for increasing physical activity (e.g. health tracks) have been created and the importance of healthy nutrition has been emphasised through various campaigns. The results of such measures will become evident over a longer term and will improve the overall health of the population, ensuring a healthier generation in the future.

Prevention is important for improving the health of the elderly and family doctors should be involved in it more than they currently are. Survey results indicated that these days family doctors pay little attention to the possible risks arising from the workplace of the elderly. **Tying the frequency of employees' medical examinations to their age** should be considered, because at an older age the risk of health problems caused by the workplace and the risk of non-compliance of the workplace and the health status is higher.

The fringe benefits tax on expenses incurred by the employer for the purpose of promoting the healthy lifestyle of the employees must be abolished, in order to motivate employers to invest in employees' health. According to the employees who participated in the focus groups, the current system of tax on fringe benefits clearly reduces employers' motivation to invest in the health of employees. For example, it was pointed out that fruit offered to customers is exempt from tax on fringe benefits, but fruit offered to employees is not. The focus group also referred to the fact that if the purchase of glasses for an employee is compensated, then according to law the glasses must not leave the office at all times, otherwise the expense is once again subject to tax on fringe benefits. Also, massage expenses and expenses on practicing sports, which the employer incurs as an investment in the health of its employees, are usually subject to taxation.

Survey results indicate that the physical workload poses a problem for the elderly. In order to support investments in **the adjustment of the workplace according to the needs of elderly employees (incl. upon hiring an elderly employee),** partial compensation of such investments by employers should be considered similarly to the current labour policy measure of supporting the adjustment of workplaces for people with disabilities. Also, **flexible work organisation should be supported** (e.g. part-time work, teleworking), because it is an important, albeit little used measure for keeping the elderly employed. In the event of part-time work, raising awareness is of importance, because the tradition of part-time work is weaker in Estonia than in many other European states.

Survey results indicate that the employment of the elderly is related to the level of education: people with higher education are more active and successful in the labour market. Thus, it is important to support the acquisition of higher and vocational education corresponding to the needs of the labour market among young people and the elderly. It may be presumed that in the future the problem will be partially resolved owing to the rise of the overall level of education, but **in order to support the participation of the present elderly in employment attention must be paid to lifelong learning as well as active employment measures.**

Although the elderly do not have a negative attitude towards in-service training and self-education, the share of the elderly among those participating in lifelong learning is smaller than that of young people. One of the reasons is that the elderly themselves do not see any need to invest in their knowledge and skills, because a large portion of the elderly are planning on leaving the labour market either immediately after reaching the retirement age or a few years later. Employers do not want to invest in employees who are likely to leave the organisation soon. Thus, the attitudes need to be changed regarding lifelong learning. The problem will partially be resolved in the future, because the present middle-aged and young people are used to constant self-education and are probably more active in educating themselves at an older age, as well. Some of the first positive initiatives supporting it have already been started: “University of the Dignified”, “Folk University of the Third Youth” and “Golden League Initiative”. In order to ensure systematic development, **the elderly need to be pointed out as a target group in the adult education strategy and measures for their participation in lifelong learning need to be developed.**

Long-term unemployment has become an acute problem among the elderly in the midst of the economic crisis. Active employment measures do not currently pay any attention to the elderly as a target group. The experts who participated in the focus groups pointed out that the elderly need a **specialised career counselling service** that is currently not available. The data of the Unemployment Insurance Fund indicates that the elderly unemployed are provided more with employment services that support the indirect return to the labour market (public work, work exercises, work clubs) than with services related to the direct return to the labour market (career counselling employment training, start-up support). Thus, it is necessary **to develop active labour policy measures such as career counselling and training services based on the needs, knowledge and skills of the elderly.** Survey results indicate that in labour market risk groups, like in the overall population, the elderly contain the same portion of **non-Estonians and people with a lower level of education.** Thus, special attention needs to be paid to these groups upon developing employment measures.

In order to support the return of the long-term unemployed to the labour market, **the application of measures that would make the hiring of the elderly unemployed attractive for employers must be considered.** Since in the event of an elderly unemployed person the risk of leaving the labour market and the potential need for the adjustment of the workplace due to health status are higher, the hiring of an elderly employee instead of a younger employee is less attractive for an employer. However, if a long-term unemployed leaves the labour market (incl. job seeking), their return is unlikely. Measures worth considering include the system used in many other states whereby the employer is made exempt (either in full or in part, for instance to the extent of the contribution channelled to the pension fund, for further information see OECD 2006) of the unemployment insurance premium or social tax in the event of hiring elderly (long-term) unemployed. The introduction of such measures needs to be preceded by a thoroughgoing analysis, to avoid any deadweight loss.

The experts who participated in the focus group also pointed to the problem referred to by Marksoo et al (2011) that **it is currently difficult to motivate the unemployed elderly to participate in training aimed at encouraging the return to the labour market and the unemployed elderly are at a high risk of giving up job seeking and dropping out of the labour market.** The instructors of the only project aimed at supporting the return of the elderly unemployed to the labour market, “Second Chance”, noted that it was the most difficult to find the elderly who would want to participate in training. Thus, the **cultivation of training habits** plays a great role in encouraging participation in lifelong learning and employment measures – this is something that the state, employers and employees can do together.

Estonia’s social policy contains aspects that encourage and discourage the employment of the elderly. Pre-pensions and pensions for incapacity for work encourage the elderly to exit the labour market. It should be taken into account that the elderly who drop out of the labour market are at a high risk of staying out; therefore, efforts must be made to keep the elderly active. **In the event of the pre-pensions system, the practicality of the measure needs to be analysed,** especially in the context of encouraging the employment of the elderly. As of 2012 the recipients of pre-pension (approx. 20 500 people) account for approx. 7% of old-age pensioners. Some of them could be kept in the labour market if the system of pre-pensions was abolished or made less attractive, raising the percentage by which the pension rate is reduced once the person retires early. Many European states have seized these opportunities for encouraging the elderly to stay (OECD 2006) in the labour market. **The system of insurance of incapacity for work must undergo a thorough analysis** in order to identify to what extent the current system is actually violated, among other things, by using pension for incapacity for work as an additional source of income in the event of unemployment and thereafter decide how the system needs to be reformed so it serves the purpose.

The system of old-age pension usually supports the participation of the elderly in the labour market. The Pension Act sets forth a gradual rise of the retirement age, which will presumably encourage the rise of the employment of the elderly. Study results refer to the fact that the main factor motivating the elderly to continue working after attaining the retirement age is the low level of pensions. Thus, it is likely that the growth of the retirement age will rise in an increase of participation of the elderly in the labour force. The participation in the labour market is also encouraged by the fact that **pension will be preserved while working at the retirement age. Postponed old-age pension that is supposed to support working after attaining the retirement age is not attractive for the elderly,** because working at the retirement age does not result in the loss of pension, thus it is economically more useful to receive pension simultaneously with working, not to postpone the receipt of the old-age pension. Therefore, **the abolishment of the postponed old-age pension as a measure should be considered, because it is clearly ineffective.**

According to the study results, **unequal treatment based on age is not a significant problem in Estonia.** Only a few elderly have experienced it and labour dispute committees, courts, the Gender Equality and Equal Treatment Commissioner and the Chancellor of Justice have received only a few complaints about unequal treatment based on age. In none of the cases has it been found that the complaint is founded.

As indicated above, **society’s attitude towards the employment of the elderly needs to be changed. To increase the employment of the elderly, it is important to combine the improvement of health, change attitudes, encourage lifelong learning and adjust the workplaces and the working time of the elderly in such a manner that they fit the needs of the employee.**

14. KASUTATUD KIRJANDUS

2009 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060). European Economy, No 2, 2009.

[http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication14992_en.pdf]

Avaliku teenistuse seadus. RT I 1995, 16, 228; 06.07.2012, 1.

Decision No 940/2011/EU of the European Parliament and of the Council of 14 September 2011 on the European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations (2012)

Eesti säästva arengu riiklik strateegia Säästev Eesti 21. Keskkonnaministeerium. Riigikogus heaks kiidetud 14.septembril 2005.

Eesti Vabariigi põhiseadus. RT 1992, 26, 349; RT I, 27.04.2011, 1

Eesti vanuripoliitika alused. Sotsiaalministeerium.

Euroopa Komisjoni teatis „Euroopa demograafiline tulevik – kuidas teha väljakutsest võimalus“. Brüssel, 12.10.2006 KOM(2006) 571.

Euroopa Liidu lepingu konsolideeritud versioon. ELT C 83, 30.03.2010, lk 13-45.

Euroopa Liidu põhiõiguste harta. ELT C 83, 30.03.2010, lk 389-403.

Euroopa võrdse kohtlemise õiguse käsiraamat. Euroopa Liidu Põhiõiguste Amet, Euroopa Nõukogu. Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2011, lk 21.

Flex Strategies to Attract, Engage ja Retain Older Workers (2012). Innovative Practices, Executive Case Report No. 5. Boston College The Sloan Center on Aging & Work

Halduskohtumenetluse seadustik. RT I. 23. 02.2011, 3

Individaalse töövaidluse lahendamise seadus. RT I 1996, 3, 57

Inimressursi arendamise rakenduskava 2007 – 2013. Eesti Vabariik. 21. juuni 2007. Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon. Uus redaktsioon. RT II 2010, 14, 54.

Johnson, R.W. (2007) Managerial Attitudes Toward Older Worker: A Review of the Evidence. The Retirement Project. Discussion Paper 07-05.

Kaitseväeteenistuse seadus. RT I 2000, 28, 167; 2012, 66.

Kohtute seadus. RT I 2002, 64, 390; 2012, 3.

Komp, K., van Tilburg, T., van Groneou, M. B. (2010). Paid work between age 60 and 70 years in Europe: a matter of socio-economic status? International Journal of Ageing and Later Life, 2010 5(1): 45-75.

Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“ (kinnitatud Vabariigi Valitsuse poolt, 26.04.2012).

Leetmaa, R., A. Võrk ja E. Kallaste. Vanemaealine töötajad tööturul ja tööelus. Sotsiaalministeerium ja Praxis, 2004.

Live Longer, Work Longer. OECD , Ageing and Employment Policies, 2006.

Marksoo, Ü., Malk, L., Põldis, E. Vanemaealised Eesti tööturul. Sotsiaalministeeriumi toimetised, nr 4, 2011.

Nõukogu direktiiv 2000/78/EÜ. EÜT L 303, 02.12.2000.

Nõukogu otsus, 21. oktoober 2010, liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta.

Osila, L. Turvalise paindlikkuse kontseptsioon Eestis vanemaealistele suunatud tööpoliitika näitel. Magistritöö, Tallinna Tehnikaülikool, 2012.

Papp, Ü-M. (koost). Võrdse kohtlemise seadus. Käsiraamat. TTÜ Kirjastus, 2011.

Pitt-Catsoupes, M., Smyer, M.A., Matz-Costa, C., Kane, K. (2007). The National Study Report. Phase II of The National Study of Business Strategy and workforce Development. Research Highlight 04. The Center on Aging and Work Workplace Flexibility at Boston College.

Politsei ja piirivalve seadus. RT I 2009, 26, 159; 2012, 1.

Rahvastiku tervise arengukava 2009 – 2020. Sotsiaalministeerium

Riigikohtu põhiseaduslikkuse järelevalve kolleegiumi 01.10.2007 otsus nr 3-4-1-14-07. RT III 2007, 34, 274.

Riikliku pensionikindlustuse seadus. RT I 2001, 100, 648; 02.07.2012, 8.

Seletuskiri võrdse kohtlemise seaduse kohta. 384 SE.

Siseministri määrus nr 66. RTL 2009, 95, 1401.

Siseministri määrus nr 2. RT I, 2011, 26.

Siseministri määrus nr 57. RT I, 2010, 1; 2011, 72.

Siseministri määrus nr 78 .RTL 2007, 96, 1612; 2009, 46, 640.

Sotsiaalministeeriumi valitsemisala arengukava aastateks 2013 – 2016

Teede- ja sideministri määrus nr 125. RTL 2002, 5, 52; RTL 2008, 77, 1063.

Täiskasvanuhariduse arengukava 2009 – 2013. Haridus- ja Teadusministeerium. September 2009.

Täiskasvanute koolituse seadus. RT I 1993, 74, 1054; 18.03.2011, 1.

Tsiviilkohtumenetluse seadustik. RT I 2005, 26, 197; 04.07.2012, 1.

Töölepingu seadus. RT I 2009, 5, 35; 25.05.2012, 24.

Töötervishoiu ja tööohutuse strateegia 2010 – 2013. Sotsiaalministeerium. 2010.

Tööturuteenuste ja –toetuste seadus. RT I 2005, 54, 430; 2006, 26, 193.

Vanemaealiste ja eakate toimetuleku uuring 2009. Sotsiaalministeerium, 2009.

Vangistusseadus. RT I 2000, 58, 376; 2012, 1.

Vodopivec, M., Dolenc, P. Live Longer, Work Longer: Making It Happen in the Labor Market. World Bank, Social Protection and Labour Discussion Paper, No 0803, 2008.

Võlaõigusseadus. RT I 2001, 81, 487; 08.07.2011, 6.

Võrdse kohtlemise seadus. RT I 2008, 56, 315; RT I, 02.07.2012, 8.

WorldatWork Research Report (2007). The Real Debate: Will Aging Boomers Deplete the Workforce?

Äripäev avalikustas Eesti edukamate ettevõtete TOP 100 (Delfi. 02.12.2011)

Äriseadustik. RT I 1995, 26, 355; 25.05.2012, 8.

ÜRO inimõiguste ülddeklaratsioon. Kättesaadav: <http://www.vm.ee/?q=node/12958>.

2011 tulemused (Vastutustundliku Ettevõtluse Foorum). Kättesaadav: <http://www.csr.ee/2011-tulemused-page-173/>