

## Ülevaated seminaridest vanemaealiste tõrjumise ja diskrimineerimise vähendamiseks tööturul

Sotsiaalministeeriumi partnerlusprojekti „Noored-vanad võrgustuvad koos (NOVA)“ üheks eesmärgiks on välja töötada tegevusprogramm vanemaealiste tõrjumise ja diskrimineerimise vähendamiseks tööturul. Arutelud tegevusprogrammi välja töötamiseks viidi läbi 2023.aastal kolme sihtrühma esindajatega : Eesti Töötukassa, tööandjad (Tööandjate Keskliit ja Kaubandus-Tööstuskoda) ning omavalitsused (Eesti Linnade ja Valdade Liit). Tegevusprogramm valmib 2024. aastal, väljatöötamise eest vastutab Eesti Avatud Ühiskonna Instituut.

### 1. Ülevaade seminarist "Vanemaealised tööturul "

22.augustil 2023.a. toimus Eesti Töötukassa konverentsisaalis seminar, kus arutati, kuidas Töötukassa on kohandunud vanemaealiste töötajate osakaalu kasvuga, Seminar eesmärgiks oli aidata Töötukassa spetsialistidel valmistuda paratamatuks demograafiliseks muutuseks ja õppida ennetama ning ületama tööturul toimuvat vanuselist tõrjumist. Kuidas ettevaatlikke ja tõrjuvaid tööandjaid julgustada ja ette valmistada 55+ tööjõudu rakendama? Kuidas olla kompetentseks ja usaldusväärseks sillaks vanemaealise töötajaja ja tööandja vahel? Seminaril tutvustati OECD riikide ja Eesti parimaid praktikaid ning soovitusi vanuselise tõrjumise vähendamiseks. Seminaril korraldasid Eesti Avatud Ühiskonna Instituut ja Eesti Töötukassa.

Esimese ettekande tegi **Eesti Inimõiguste Keskuse ekspert Kelly Grossthal**, kes rääkis vanemaealise tööjõu tõrjumisest ja selle ületamisest OECD riikides. OECD ekspertide hinnangul on vanuseline diskrimineerimine ja tööandjate negatiivne suhtumine vanemate töötajate suhtes kõrge kõigis G20 riikides. Diskrimineerimise tagajärjed on negatiivsed, sest vähendavad tootlikkust ja majanduskasvu, raskendades nii noore kui vanemaealise tööjõu olukorda tööturul. Diskrimineerimise tõttu võivad vanemaealised töötajad piirata oma tööotsinguid (nt keskendudes ainult halva kvaliteediga töökohtadele) või lõpetada töötamine üldse. Samuti võivad noortel tekkida takistused töö leidmisel, kuna neid peetakse kogenematuteks või ebausaldusväärseteks, sõltumata nende tegelikest võimetest. Õiguslikud diskrimineerimisvastased raamistikud keelavad vanuselise diskrimineerimise peaaegu kõigis kõrge sissetulekuga G20 riikides. Siiski on vanuselise diskrimineerimise arusaamad endiselt väga levinud. Käibivad stereotüübid, et vanemaealised ei ole õppimisvõimelised, ei soovi uuendusi, ei saa tööülesannetega hakkama, tööandja kulutused neile on suuremad kui nooremale tööjõule, neil on pidevad terviseprobleemid jne.

Kelly Grossthal tutvustas Saksamaa, Hollandi, Jaapani, Austraalia, Rootsi, USA jt. riikide, ja ka Eesti parimaid kogemusi ning praktikaid 55+ tõrjumise ja diskrimineerimise vähendamiseks tööturul.

**Eesti Töötukassa juhatuse liige Sirlis Sõmer-Kull** tutvustas oma ettekandes Töötukassa kogemusi 55+ vanuses töötute tööle aitamisel. 55+ vanuses inimesed moodustavad 21% kõigist töötutest, arvuliselt on neid 10346. Töötukassas on välja töötatud laiaulatuslik teenuste pakett, kokku 42 hüvitist ja teenust, mida pakutakse ka 55+ vanuses inimestele kuni pensionieani. Ka pensioniealine võib tulla Töötukassasse tööd otsima, võimalik on kasutada kitsamat paketti, kus on 7 teenust.

Alates 2021.aastast on vanemaealised Töötukassas nii fookusteemaks kui strateegiliseks suunaks, kus seatakse sihttasemeid ning jälgitakse nende täitmist.

Üks eesmärk, mida jälgitakse, on vanuselise rakendumise lõhe. Töötukassa jälgib 55+ vanusegrupi tööle rakendumise määra erinevust vanusegrupi 16- 64 tööle rakendumise määrast. Ja kuna see on Töötukassa strateegiline eesmärk, siis igal aasta seda eesmärgistatakse, püüdes vanuselise rakendumise lõhet vähendada.

Vanemaealiste tööhõive on Sirlis Sõmer-Kulli hinnangul Eestis päris hea, aga kindlasti on tööhõives veel potentsiaali. Vanuses 50-74 on inimesi, kes sooviksid ja tahaksid töötada, kindlasti rohkem, kui praegune 60%. Kitsaskohtadeks ja takistusteks on vähene sotsiaalne kaasatus ja ühiskonnaelus osalemine, tervislik seisund, terviseteenuste kasutamine, aga ka tööotsijate oskused.

**Iris Pettai** rääkis 55+ positsioonist tööturul ja kuidas 55+ tööjõu potentsiaali paremini rakendada. 50-74 aastaste seas on arvestatav hulk tööjõudu -251300 inimest, mis moodustab 35 % kogu Eesti tööjõust . 50-74 aastaste hõive on kasvanud pidevalt viimased 20 aastat. Statistikaameti andmetel oli tööhõive määr 50-74 aastastel oli 2022. aastal 60%. Eesti on EL-i tipus vanemaealiste tööhõive poolest, kuid siiski oleme olukorras, kus kohandamine 50+ ja 60+ tööjõule on üsnagi algjärgus ja vanemaealise tööjõu tegelikust potentsiaalst jääb märkimisväärne osa rakendamata.

Kõrvuti 15–19 aastaste noortega on 50-74 aastased üks suuremaid tööturu riskigruppe. Kuigi vanusepiirangu märkimine tööjõu otsingu reklaamides on keelatud, teavad praktiliselt kõik töötuks jäänud 50+inimesed Eestis, et reeglina eelistatakse nooremaid. Mida vanem on töötaja, seda kindlamalt teda eiratakse. Vanemaealistel tuleb kulutada tööotsingutele aasta või rohkemgi, või siis leppida madalapalgalise ja rutiinse tööga ja nii on iga kolmas pikaajaline töötaja üle 50 aasta vana. Kuigi tööhõive näitajad on suhteliselt head, on vanema tööjõu keskmine palk madalam, nende seas on kõrgem pikaajaliste töötute osatähtsus, sagedamini töötavad nad ametikohal, mis ei vasta nende haridustasemele ja kvalifikatsioonile, märksa harvemini pakuvad tööandjad neile võimalust osaleda koolitustel, ümberõppel jms. Suurt mõju avaldavad negatiivsed stereotüübid, 2022.aastal Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi poolt korraldatud elanikkonna uuring näitab, et vanemaealist tööjõudu vaadeldakse kui vähem võimekat, motiveeritud, ja väiksema jõudlusega. Stereotüüpidest lähtuvalt on vanemaealised vähem loominguilised, kehvad kohandujad ja paindumatud, kes ei soovi ümberõpet ega muudatusi.

Töörühmades arutleti järgmiste probleemide üle:

- Kuidas ühiskonnas tervikuna muuta suhtumist 55+ tööjõusse? Kuidas õppida vanemat tööjõudu rohkem väärtustama?
- Kuidas motiveerida tööandjaid looma vanuselise mitmekesisusega töökollektiive, kus töötaksid koos erinevate põlvkondade esindajad?
- Kuidas tööandjaid motiveerida olema paindlikumad ja senisest enam rakendama osalist tööaega ning tervikuna kohandama töökeskkonda 55+ tööjõule sobivamaks?

Seminaril osalesid pea kõikide maakondade esindajad, kus Töötukassa tegutseb, Töötukassa juhatuse liige, keskkontori juhtivad töötajad ning valdkonna eksperdid.

## **2. Ülevaade seminarist 55+ kasutamata potentsiaal tööturul "**

19.oktoobril 2023.a. toimus Eesti Töandjate maja Peetri saalis seminar, kus arutleti, kuidas töandjad on kohandunud vanemaealise tööjõu osakaalu kasvuga. Kuidas suhtutakse vanemasse tööjõusse? Kas 55+ vanuses inimeste tööle võtmine võib töandja jaoks olla riskantne ja ohtlik või on pigem tegemist heas vaimses ja füüsilises vormis tööjõuga, kelle potentsiaali pole seni peetud vajalikuks/võimalikuks täies mahus rakendada.

Seminari eesmärgiks oli aidata töandjatel valmistuda paratamatuks demograafiliseks muudatuseks, näha tööjõu vananemises oma ettevõtte/organisatsiooni jaoks positiivseid võimalusi, vältida võimalikke vigu, õppida paremini ja teadlikumalt 55+ tööjõudu rakendama. Seminaril tutvustati OECD riikide ja Eesti parimaid praktikaid ning soovitusi vanuselise tõrjumise vähendamiseks. Seminari korraldasid Eesti Avatud Ühiskonna Instituut, EV Koolitus ja Eesti Töandjate Keskkliit.

Seminari avakõnes toonitas **Eesti Töandjate Keskkliidu tegevjuht Arto Aas**, et tegemist tõsise väljakutse ja probleemiga, mis on töandjate jaoks üks põhiteemasid: tööjõu kättesaadavus ja tööjõu kvaliteet ning oskused. Töandjad vaatavad väga mureliku pilguga demograafilist pilti, kus tööjõud vananeb, noori tuleb vähem peale ja ülalpeetavate arv suureneb kiirelt. Aastas jääb umbes 5000 töökätt puudu, mis on väga kiire muutus, mida igapäevaselt üksiku ettevõtte tasandil ei tunneta.

Arto Aasa hinnangul on vanemaealiste kauem töötamine hea nii majandusele, maksutuludele kui ettevõtlusele ja teisest küljest on töandjad aru saanud, et ka inimesed ise tahavad tööd teha. Ei pea minema 60-selt pensionile. Inimeste eluiga ja tervena elatud aastad on piisavalt kiiresti kasvanud. Inimesed on võimelised tööd tegema palju kauem, nii vaimselt kui füüsiliselt. Pigem ongi siin vaja murda mingeid müüte või stigmasid, et inimene jõuab ametliku pensionieani, siis ta on justkui maha kantud.

**Eesti Inimõiguste Keskuse ekspert Kelly Grossthal** tutvustas oma ettekandes OECD riikide töandjate kogemusi ja praktikaid 55+ rakendamisel tööturul. OECD Nõukogu on vastu võtnud soovitusi liikmesriikidele vananemis- ja tööhõivepoliitika kohta (*Recommendation of the Council on Ageing and Employment Policies*, 2015), mis soovivad näiteks riikidel tegeleda diskrimineerimisega nii läbi seaduste kui avalikkuse teavitamise, samas soovitatakse üle vaadata ka pensioniskeeme, mis soodustavad varast pensionile minekut.

Ettevõtete ja tööturu vaates nähakse OECD riikides vanemaealiste kaasamises ja hoidmises üha enam võimalusi, seda nii tööjõupuuduse ületamise osas, kui üha enam tõendust leidvas asjaolus, et vanuseliselt mitmekesine töökeskkond toob kaasa mitmeid positiivseid aspekte, stabiilsusest loovuseni. 2020. aastal viidi 36 OECD riigi suurettevõtete juhtide seas läbi uuring, mille kohaselt leidis 83% vastanutest, et mitmetest erinevatest põlvkondadest koosnev tööjõud on nende ettevõttele edule ja kasvule olnud kasulik. Sama uuring toob aga ka välja, et vähem kui 5 % töandjatest on kehtestanud reegleid, mis toetaksid vanuseliselt mitmekesise töötajaskonna värbamist ja tööl hoidmist.

Kelly Grossthal tutvustas Saksamaa, Hollandi, Jaapani, Austraalia, Rootsi, USA jt. riikide ja Eesti parimaid kogemusi ja praktikaid 55+ tõrjumise ja diskrimineerimise vähendamisel tööturul.

**Iris Pettai** rääkis töandjate tugevatest ja nõrkadest külgedest 55+ rakendamisel.

Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi korraldatud uuringud näitavad, et enamik töandjatest (87%) Eestis rakendab vanemaid töötajaid. Samas efektiivselt suudab vanemaealist tööjõudu kasutada vaid iga kolmas töandja. 2/3 töandjate jaoks on takistavaid tegureid üsna palju, alates tõrjuvast suhtumisest, mille kohaselt on 55+ vanuses inimesed võrreldes noorematega vähem võimekad, väiksema jõudlusega, kehvad kohandujad ja paindumatud, kes ei soovi ümberõpet ega muudatusi, kuni selleni, et töökohad ja töökeskkond tervikuna on vanemaealisele tööjõule kohandamata, vähe pakutakse arengu- ja karjäärivõimalusi, piiratud on ligipääs koolitustele, ümberõppele jne. Vanemaealist tööjõudu tõrjuv mõtlemisviis ja sellest lähtuv juhtimisstiil avaldavad paratamatut negatiivset mõju organisatsiooni sisekliimale, tööjõu voolavusele, toodete/teenuste kvaliteedile, ettevõtte konkurentsivõimele tööturul jne.

Töörühmades arutleti esmalt selle üle, kuidas ennetada ja vähendada vanemaealiste tõrjumist värbamisel. Töandjad võiksid alustada sellest, et vaadata üle senised töökuulutused ja analüüsida, kas nende pildikeel ja sõnastus võib välistada vanemaid põlvkondi. Oluline on õppida koostama vanuseliselt neutraalseid töökuulutusi, mis ei tooks välja põlvkondade erisusi (näiteks otsitakse nooruslikke ja energilisi töötajaid jms.).

Teiseks selle üle, kuidas vähendada ühiskonnas valitsevaid negatiivseid eelarvamusi ja stereotüüpe vanemaealise tööjõu suhtes?

Kolmandaks selle üle, kuidas julgustada töandjaid 55+ vanuses inimesi tööle võtma ja senisest rohkem kohanduma nende ootustele ja vajadustele? Motiveerida töandjaid rakendama töötaja paindlikkust toetavaid meetmeid nagu osaaajatöö, keskmisest lühemad tööpäevad, puhkepausid jne. Tööelu tervikuna vajab põhjalikku ümberkorraldamist, et ennetada vanemaealiste varast tööturult lahkumist ja pikendada nende tööalase aktiivsuse perioodi.

Seminaril osalesid erinevate ettevõtete/asutuste tegevjuhid, personalijuhid, nõunikud/konsultandid, Töandjate Keskliidu tegevjuht ja büroo juht, ka oli esindajaid kodanikuühendustest, lisaks valdkonna eksperdid.

### **3. Ülevaade seminarist "55+ kasutamata potentsiaal linnade/valdade tulubaasi suurendamisel"**

13. detsembril 2023.a. toimus Eesti Linnade ja Valdade Liidu konverentsisaalis seminar, kus arutleti, kuidas omavalitsused on kohandunud vanemaealiste osakaalu kasvuga linnades/valdades. Seminari korraldasid Eesti Avatud Ühiskonna Instituut, EV Koolitus ja Eesti Linnade ja Valdade Liit.

Kiiresti suurenev vanemaealiste arv esitab uusi väljakutseid kohalikele omavalitsustele. Varane tööturult taandumine, sotsiaalne passiivsus ja abitused loovad probleeme. Rahvastik vananeb ja 55+ vanuses tööjõu osakaal kasvab jõudsalt. Paraku jääb 55+ potentsiaalset suurem osa kasutamata, mis mõjutab ka omavalitsuste tulubaasi. Seminari eesmärgiks oli aidata omavalitsustel kohanduda vanemaealiste osakaalu kasvuga, näha selles oma valla/linna jaoks positiivseid võimalusi, vältida võimalikke vigu, õppida teadlikumalt rakendama vanemaealiste potentsiaali tööturul, ettevõtluses ja kogukonna elus tervikuna, tutvuda OECD riikide kogemuste ja parimate praktikatega.

Seminari avas **Veikko Luhaid** Eesti Linnade ja Valdade Liidu **tegevdirektor**, kes rõhutas teema olulisust ja tõi välja, et demograafiline olukord on omavalitsustes väga erinev, mingit ühtset standardlahendust vananemisega kohandumisele pole, iga linna ja vald peab just talle sobivad lahendused leidma.

**Eesti Inimõiguste Keskuse ekspert Kelly Grossthal** tutvustas OECD riikide omavalitsuste parimaid kogemusi ja praktikaid 55+ rakendamisel tööturul ja ettevõtluses ning vanemaealiste sotsiaalse aktiivsuse suurendamisel.

OECD riikide omavalitsuste jaoks on vananev ühiskond toonud kaasa uusi tõsiseid probleeme:

- Vähenev tulubaas ja tööjõu nappus
- Suuremad kulud sotsiaalhoolekandele ja tervishoiule
- Vajadus teistsuguse infrastruktuuri jaoks, tagada tuleb rohkem ligipääsetavust
- Sotsiaalse isolatsiooni ja üksinduse kasv (raha on sotsiaalsüsteemis vähe)
- Eluaseme kättesaadavuse tagamine ka riskirühmadele

#### **Uued võimalused:**

- Uue tehnoloogia võimalused, et tagada vanemaealiste sõltumatus ja iseseisev hakkamasaamine
- Täiesti uus vaade eluasemeturule (vana aeg on möödas?)
- Infotehnoloogia võimaluste kasutamine sotsiaal- ja tervishoius
- Kogukonna rolli tähtsustamine
- Vanemaealiste töötajate tööturule kaasamine

Võtmeküsimuseks OECD riikide omavalitsustes on vanemaealiste tõrjumise vähendamine ja sotsiaalne kaasamine nii tööturule, ettevõtlusesse kui aktiivsesse kogukonnaellu. Selle all mõeldakse vananevale inimesele iseseisvateks otsustusteks võimaluste tagamist ning valikuterohke keskkonna loomist. Samuti on tähtis vanemaealiste jõustamine ja õpetamine, kuidas olla aktiivne (tööturu paindlikumatest võimalustest teavitamine, tervislike valikute soodustamine, vabatahtliku tegevuse organiseerimine jne). Oluliselt on vaja laiendada valdkondi, kus vanemaealine saab oma linnas/vallas tegutseda, selleks on vaja muuta nii inimest ennast, keskkonda kus ta elab kui ühiskonda tervikuna teadlikumaks ja paindlikumaks.

**Iris Pettai** rääkis 55+positsioonist tööturul ja ettevõtluses ning omavalitsuste tugevatest ja nõrkadest külgedest 55+ rakendamisel. 2022.aastal Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi poolt korraldatud üle-eestiline elanikkonna uuring näitas, et need Eesti piirkonnad, kus valitseb tugevam vanemaealiste tõrjumine ja kus vanemaealiste õigused ja huvikaitse on vähem kaitstud, on 65+ vanuses inimesi märksa vähem tööga hõivatud ja elanikkond tervikuna elab vaesemalt. Seega sõltub kohalike omavalitsuste tulubaas üsnagi suurel määral sellest, kuidas konkreetses linnas/vallas suhtutakse vanemaealistesse, kas ja kuidas neid tööturul tõrjutakse, samuti sellest, kuidas neid õigused ja huvikaitse esindatud ja kaitstud.

Töörühmades arutati kolmel teemal. Esiteks, kas ja kuidas on 55+ vanuses inimeste varajane tööturult lahkumine omavalitsuste jaoks probleem, millele tuleks suuremat tähelepanu pöörata. Arutlustest selgus, et kuigi valmisolek varast tööturult lahkumist ennetada on vähene, vajab probleem suuremat tähelepanu ja vajalikuks peeti omavalitsuste edaspidist tihedamat koostööd Töötukassaga ja kohalike tööandjatega.

Teine arutlusteema oli 55+ ja ettevõtlus. Ettevõtluse arendamine linnades/valdades on oluline ja nii pakuti välja mitmeid ideid, kuidas ettevõtlust aktiveerida, alustada näiteks ettevõtlusklubidest, viia läbi konkursse algajatele ettevõtjatele jms. Ka ruumide soodusrent alustavatele ettevõtjatele võib julgustada oma ettevõtet looma.

Kolmas teema, kuidas suurendada vanemaealiste sotsiaalset aktiivsust ja vähendada passiivsete ning riigist sõltuvate inimeste osakaalu, oli seminaril osalejatele kõige tuttavam ja

läbimõeldum. Arutlusel toodi välja mitmeid võimalusi nagu vanemaealiste kaasamine valla/linna juhtimisse eakate nõukogude kaudu, digipädevuse parandamine, päevakeskuste kaasajastamine, terviseharituse suurendamine, kogukonnamajade ehitamine, jne. Seminaril osales Eesti Linnade ja Valdade Liidu tegevdirektor ja juhiabi, osalejaid oli erinevatest omavalitsustest, kodanikuühendustest, kohalikest raamatukogudest, lisaks valdkonna eksperdid .

Ülevaate koostas Iris Pettai, Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi juhataja