



SOTSIAALMINISTEERIUM

Eesti Avatud Ühiskonna Instituut



# TEGEVUSPROGRAMM VANEMAEALISTE TÕRJUMISE JA DISKRIMINEERIMISE VÄHENDAMISEKS TÖÖTURUL

Iris Pettai  
Kelly Grossthal  
Helve Kase

Tallinn 2024

# SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. VANEMAEALISTE DISKRIMINEERIMISEST	8
1.1. Millal on inimene vana?	8
1.2. Vanus, vanussurve ja diskrimineerimine	10
1.2.1. Ageism ehk vanussurve	10
1.2.2. Vanuseline diskrimineerimine	12
1.2.3. Stereotüpiseerimine	13
1.2.4. Eelarvamused	14
1.2.5. Vanuselised stereotüübid on Eestis püsivad	15
1.2.6. Diskrimineerimine tööturul	16
1.2.7. Diskrimineerimine tervishoiusüsteemis	17
1.2.8. Vanemaealiseid ei saa võtta ühtse massina	18
1.2.9. Vanuse mõjud	19
1.2.10. Tervis ja töövõime	22
2. VANEMAEALISE TÖÖJÕU TÕRJUMINE KUI PROBLEEM OECD RIIKIDES	23
2.1. Vanus, vanussurve ja diskrimineerimine	23
2.2. Kõrge vanuseni ja kõrges vanuses töötamise erisused	24
2.3. Mitmekesisus ja kaasatus kui vanuselise kaasatuse võti tööturul	25
2.4. Tähelepanu vajavad valdkonnad vanemaealiste värbamiseks ja hoidmiseks	26
2.4.1. Kvaliteetsed palga- ja töötingimused	26
2.4.2. Tervist toetavad programmid	26
2.4.3. Koolitused ja investeringud oskuste parandamiseks	27
2.5. OECD riikide kogemused ja positiivsed praktikad	27
2.5.1. OECD riikide head praktikad	27
2.6. Eesti probleemkohad ja võimalused vanemaealiste õiguste kaitsel	28
2.6.1. Eesti mitmekesisuse ja kaasamise võrgustikud	30
2.7. Praktilised sammud tööandjale vanemaealiste kaasamiseks ja hoidmiseks	31
2.7.1. Lahenduste raamistik ettevõtetele ja organisatsioonidele	31
2.7.2. Seitse sammu mitmekesisuse edendamiseks ettevõttes	32
3. VANEMAEALISTE KONKURENTSIVÕIME TÖÖTURUL	35
3.1. Eestil on juhtiv positsioon EL-s vanemaealiste tööhõive osas	35
3.2. Tervislik seisund võimaldab enamikul 50+ vanuses inimestel töötada	37
3.3. Vanemaealise tööjõu tõrjumise alase uuringu läbiviimine	38
3.4. 50+ vanuserühma positsioon tööturul	38
3.5. Hinnangud isiklikule konkurentsivõimele tööturul	40
3.5.1. Hinnangud isiklikule konkurentsivõimele tööturul vanuserühmades	41
3.5.2. Hinnangud isiklikule konkurentsivõimele tööturul soo- ja rahvusrühmades	44
3.6. Millises vanuses inimesi tööturg vajab?	46
3.7. Segakollektiivis töötamist eelistatakse kõige enam	47

3.8. Hinnangud sobivale vanusele töö juures edutamiseks, karjääri tegemiseks	49
3.9. Hinnangud juhirollis oleva inimese parimale vanusele	53
3.10. Enesetäiendamine viimase 12 kuu jooksul	54
3.11. Järeldusi uuringust	56
4. SOOVITUSED JA ETTEPANEKUD 55+ TÖÖJÕU POTENTSIAALI RAKENDAMISEKS	58
4.1. 55+ tööjõu potentsiaali rakendamine nõuab tööandjatelt suuri muudatusi	58
4.2. Kaheksa sammu vananeva tööjõu potentsiaali rakendamiseks	60
4.2.1. Esimene samm - vananeva tööjõu prioriteediks seadmine	61
4.2.2. Teine samm - vanusesõbraliku töökeskkonna loomine	63
4.2.3. Kolmas samm - värbamisstrateegia ülevaatamine diskrimineerimise vähendamiseks	64
4.2.4. Neljas samm - töökohtade paindlikkuse tagamine	65
4.2.5. Viies samm - töökohtade turvalisuse tagamine	66
4.2.6. Kuues samm - käivitage terviseprogramm	67
4.2.7. Seitsmes samm - ületage lõhe põlvkondade vahel	68
4.2.8. Kaheksas samm - elukestva õppe võimaluste loomine	70
LISA 1. Test tööandjale	71
LISA 2. Intervjuud	83
Arto Aas, Eesti Töoandjate Keskliidu tegevjuht	83
Sirlis Sõmer Kull, Eesti Töötukassa juhatuse liige	97
Veikko Luhala, Eesti Linnade ja Valdade Liidu tegevdirektor	109
Mait Palts, Eesti Kaubandus- Tööstuskoja peadirektor	119
Christian Veske, Soolise Võrdõiguslikkuse ja Vvõrdse Kohtlemise volinik	128
Kasutatud kirjandus	137

# SISSEJUHATUS

Käesolev materjal on koostatud Sotsiaalministeeriumi partnerlusprojekti „Noored-vanad võrgustuvad koos (NOVA)“ raames, kus partnerorganisatsiooniks Sotsiaalministeeriumile on MTÜ Kuldne Liiga koostöös Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi, Tallinna Ülikooli, Praxise ja EPÜL-ga. Projekt kestab 01.01.2022- 31.12.2024. Projekti peaesmärgiks on tugevdada vanemaealiste huvikaitset, milleks luuakse esindus- ja huvikaitseorganisatsioonide võrgustik, kes esindaks tänaste ja tulevaste vanemaealiste huve ning räägiks poliitikakujundamises aktiivselt kaasa.

Üheks projekti eesmärgiks oli ka töötada välja tegevusprogrammi vanemaealiste tõrjumise ja diskrimineerimise vähendamiseks tööturul. 55+ on tööturul võtmeteema, sest tööealiste inimeste arv Eestis väheneb. 1991. aastal oli Eestis 806 600 tööga hõivatud isikut, 2022 a. 677 400.<sup>1</sup> Demograafide hinnangul on alanud vananemisprotsess, mis puudutab pea kõiki riike maailmas. Ühiskond vananeb kui sündimus langeb, eluiga pikeneb ja vanemaealiste osakaal järjepidevalt kasvab. Ühiskonna vananemist täheldatakse eelmise sajandi keskpaigast, alates 1950.aastast, kui vanemaealiste (65+) osakaal kasvas 8%-lt 11%-ni 2007. aastal, aastal 2050 prognoositakse osakaaluks juba 22% ehk 2 miljardit inimest.

Rahvastiku vananemine on üks pakilisemaid väljakutseid, millega Eesti silmitsi seisab. Kohandume sammsammult vananemisega ja oleme harjunud, et kauem käiakse koolis, abiellutakse hiljem ja harvemini, lapsi saadakse hilisemas eas. Traditsioonilisi tööjõustrateegiaid - õppimine lõpeb 20ndates, karjääriredel 40ndates ja töö 60ndate, ei peeta enam jätkusuutlikuks. Õppimine on muutunud elukestvaks, karjääri tehakse ka 50+ ja 60+ vanuses ja tööelu võib jätkuda pensionipõlves.

Arenenud majandustega riikides vananeb elanikkond kiiresti. Aastaks 2050 on OECD riikide majanduses iga kahe 20–64-aastase inimese kohta üks 65-aastane või vanem võrreldes tänase olukorraga, kus vastav number on üks inimene kolme kohta.<sup>2</sup> Inimesed on ka tervemad, paremini haritud ning digitaliseerimine ja globaliseerumine on toonud kaasa reaalsuse, kus inimesed osalevad tööturul ühe kauem, on aktiivsed elukestvas õppes ja elu jooksul vahetatakse korduvalt karjääri. Lisaks on tööturul üha enam paindlikke töövorme, mis võimaldavad muuhulgas töötada osakoormusega ja soodustavad inimestele sobivas vormis töötamist peale pensioniea saabumist.

<sup>1</sup> Statistikaamet. <https://www.stat.ee/et/avasta-statistikat/valdkonnad/rahvastik/rahvaarv>

<sup>2</sup> OECD. (2020). Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer. <https://doi.org/10.1787/59752153-en>

Eesti olukord on sarnane, elatakse kauem ja ollakse kauem ka tööturul aktiivsed. Statistikaameti andmetel oli 2022. aastal Eesti elanike oodatav eluiga sünnimomendil 78,1 aastat. Meeste oodatav eluiga seejuures 73,6 ja naistel 82,3 aastat. Mehed elavad tervena 57,9 ja naised 60,6 aastat. Tööealised (20-64 aastased) moodustavad rahvastikust 58%, üle 64-aastased 20% ning kuni 20-aastased 22%. 65-aastaste ja vanemate osakaal on tõusnud 15%-lt (2000. aastal) 20%-ni (2022.aastal).

Eesti on olnud silmapaistvalt edukas vanemaealiste (50-74) tööhõive poolest ja nii oleme jõudnud rekordilise 60%-ni 2022.aastal, mis tähendab juhtivat positsiooni Euroopa Liidus. 50-74-aastastest töötas 2022.aastal 251300 inimest, mis moodustab kaaluka osa tööjõust-35%.

Erinevate põlvkondade aktiivne osalemine tööturul loob aga omakorda mitmetes valdkondades olulisi sotsiaalseid ja majanduslikke väljakutseid ning vajaduse muuta juurdunud mõttemustreid. Ühiskondlikult on aina olulisem pöörata tähelepanu senisele käsitusele vanussurvest ja inimeste hoiakutele vanemate inimeste suhtes. Vanemaealiste diskrimineerimine nii tööturul kui ühiskondlikult on jätkuvalt oluline probleem, mis seab omakorda takistusi vanemate põlvkondade tegelike võimete ja oskuste rakendamisel. OECD Nõukogu on olukorra parandamiseks vastu võtnud soovitud liikmesriikidele vananemis- ja tööhõivepoliitika kohta, mis soovivad näiteks riikidel tegeleda diskrimineerimisega nii läbi seaduste kui avalikkuse teavitamise, samas soovitatakse üle vaadata ka pensioniskeeme, mis soodustavad varast pensionile minekut.<sup>3</sup>

Ettevõtete ja tööturu vaates nähakse samas vanemaealiste kaasamises ja hoidmises üha enam võimalusi, seda nii tööjõupuuduse ületamise vaates, 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 ettevõtetele edule ja kasvule olnud kasulik. Sama uuring toob aga ka välja, et vähem kui 5 % tööandjatest on samas kehtestanud reegleid, mis toetaksid vanuseliselt mitmekesise töötajaskonna värbamist ja tööl hoidmist.<sup>4</sup>

## Miks tegevusprogrammi on vaja?

**1. Traditsioonilised tööjõustrateegiad ei ole jätkusuutlikud.** Traditsioonilised eeldused - et õppimine lõpeb 20ndates, karjäärireedel 40ndates ja töö 60ndates - ei ole enam jätkusuutlikud. Eesti on küll Euroopa Liidus saavutanud esimese positsiooni 50-74 aastaste inimeste rakendamise poolest, kuid siiski oleme olukorras, kus kohandumine 55+ tööjõule on üsnagi algjärgus ja vanemaealise tööjõu tegelikust potentsiaalset jääb märkimisväärne osa rakendamata. Tööturul toimuv allakäigutrepp algab liiga vara, juba 40-ndate keskpaigast, kui inimene on oma parimas töövormis, tal on oskused ja kogemused, mida nooremal põlvkonnal

<sup>3</sup> Recommendation of the Council on Ageing and Employment Policies. (2015, December). OECD. <https://www.oecd.org/els/emp/Ageing-Recommendation.pdf>

<sup>4</sup> Perron, R. (2020). Global Insights on a Multigenerational Workforce. AARP International. <https://doi.org/10.26419/res.00399.001>

veel pole. Allikäik süveneb 50-59 aastastel, kelledest 38% peab vanust peamiseks takistuseks töö leidmisel, 60-69 aastastest inimestest usub juba 61%, et nad on töötamiseks liiga vanad.<sup>5</sup>

**2. Vanemaealist tööjõudu tõrjuv mõtlemisviis on oma aja ära elanud.** Uuringud näitavad, et praktiliselt kõik tööandjad Eestis rakendavad vanemaid töötajaid. Samas efektiivselt suudab vanemaealist tööjõudu rakendada vaid iga kolmas tööandja. Mida teevad nad teisiti? Mida on neilt õppida? Mis jääb 2/3-l tööandjatest tegemata, milleks nad ei ole valmis? Vanemaealist tööjõudu tõrjuv mõtlemisviis ja sellest lähtuv juhtimisstiil avaldavad paratamatult negatiivset mõju organisatsiooni sisekliimale, tööjõu volulavusele, toodete/teenuste kvaliteedile, ettevõtte konkurentsivõimele tööturul jne.

**3. Õppida põhjalikumalt tundma 55+ vanuses töötajat ja aidata tal oma potentsiaali rakendada.** Tüüpiline 55+ vanuses töötaja on juba pikalt tööd otsinud, saanud palju eitavaid vastuseid, kaotanud lootuse leida huvitavat ja arendavat tööd ja on nõus vastu võtma ka kehvemat ja kvalifikatsioonile mitte vastavat töökohta, sest ta teab, et tema vanuses on parim aeg hea töökohta leidmiseks juba läbi. Samas on tegemist heas vaimses ja füüsilises vormis inimesega, kelle suhtes on vägagi ebaõiglane lasta tal töötada töökohal, kus ta realiseerib oma potentsiaalset väikese osa. See on ebaõiglane ka majanduse seisukohalt, inimene panustab SKP-sse kordades vähem kui võiks<sup>6</sup>. Kui tahame 55+ tööpotsiaali paremini rakendada, peame selle esmalt kaardistama. Kes on 55+ vanuses töötajad? Miks nad sageli saavad vähem palka, töötavad rutiinsematel kohtadel, miks nende vajaduste ja huvidega arvestatakse vähem. Miks saadetakse neid harvemini koolitustele, ümberõppele jne. Kõik need on tegurid, mis potentsiaali alakasutamise loovad. Me saame seda kõike mõjutada ja muuta. Tuleb aga teada, mida ja kuidas muuta?

**4. Mitme põlvkonnaga töökollektiivid on tööturul konkurentsivõimelisemad** selgub AARPI<sup>7</sup>, OECD<sup>8</sup> jt. uuringutest. Tööturul kasvab 55+ tööjõu osakaal üsna kiiresti. Mida see tööandjatele kaasa toob? Milleks tuleb valmistuda? Kuidas juhtida töökollektiivi, kus 55+ tööjõu osakaal on ülekaalus? Kuidas ennetada ja lahendada põlvkondade vahelisi vastasseise ning konflikte? Konkurentsipüsimine nõuab tööandjalt uute strateegiate kasutamist, et mitme põlvkonnaga töökollektiive juhtida. Kuidas sellist strateegiat oma ettevõtte/organisatsiooni jaoks välja töötada?

**5. Tegevusprogrammi on vaja ka selleks, et vanemaealiseid rohkem kaasata töökeskkonna ja organisatsioonikultuuri kujundamisse,** kus puudub vanemaealiste diskrimineerimine. Vanemaealiste osakaal ühiskonnas kasvab, samas on neil vähe võimalusi osaleda otsuste vastuvõtmisel organisatsioonides/asutustes, mis otseselt puudutavad neid. Vanemaealistele tuleb anda võimalus kaasa rääkida, neile peaks jääma kaaluka otsuse hääl. Vastasel juhul nende tõrjutus ja isoleeritus ühiskonnas kasvab, lahendamise asemel probleemid kuhjuvad.

<sup>5</sup> Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi poolt korraldatud esinduslik Eesti elanikkonna uuring 2022.aastal, 1533 vastajat

<sup>6</sup> Pricewaterhouse Coopers prognoosib, et 55+ inimeste kauem töötamine võib OECD 37 liikmesriigi majandusele lisada 3,5 triljonit dollarit. Allikas: PwC Golden Age index, 2018 (<https://www.pwc.com/gx/en/news-room/docs/pwc-golden-age-index.pdf>)

<sup>7</sup> AARP's 2020 Global Employer Survey;

<sup>8</sup> OECD (2020) Report „Promoting a Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer”

Käesolev materjal koosneb neljast osast:

**1. "Vanemaealiste diskrimineerimisest"** autorid on Iris Pettai ja Helve Kase. Esimeses osas mõtestatakse lahti, mis nähtused on vanussurve ja diskrimineerimine. Antakse ülevaade teemapõhistest uuringutest ja statistikast.

**2. "Vanemaealise tööjõu tõrjumine kui probleem OECD riikides"** autorid on Kelly Grossthal ja Iris Pettai. Teises osas antakse ülevaade kui tõsine probleem on vanemaealise tööjõu diskrimineerimine OECD riikides sh Eestis ja millised on parimad kogemused ja praktikad vanema tööjõu potentsiaali rakendamisel.

**3. "Vanemaealiste konkurentsivõime tööturul"** autorid on Iris Pettai ja Helve Kase. Kolmandas osas antakse ülevaade 55+ vanuses inimeste konkurentsivõimest tööturul võrreldes nooremate põlvkondadega, selgitatakse, kuidas tajutakse vanuselist tõrjumist ja milles see avaldub. Ülevaade tugineb Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi poolt 2022.aastal korraldatud üle-eestilisele elanikkonna uuringule ja Statistikaameti andmebaasile.

**4. "Soovitused ja ettepanekud 55+ tööjõu potentsiaali rakendamiseks"** autor on Iris Pettai. Neljas osa sisaldab soovitusi ja ettepanekuid, kuidas ettevõttes/asutuses vanuselist tõrjumist ennetada ja vähendada. Materjali lisas on test, mis võimaldab tööandjal hinnata oma ettevõtte/asutuse konkurentsivõimet vanemaealise tööjõu suhtes.

Tegevusprogrammi välja töötamiseks viidi läbi aruteluseminarid nelja võtmeorganisatsiooniga: Eesti Tööandjate Keskliit, Eesti Kaubandus- Tööstuskoda, Eesti Töötukassa ja Eesti Linnade ja Valdade Liit. Seminaride eesmärgiks oli ühiselt arutleda, kuidas aidata tööandjatel, aga ka linnadel/valdadel valmistuda ühiskonna vananemiseks, näha selles positiivseid võimalusi oma ettevõtte/asutuse, linna/valla ja kogu Eesti majanduse arendamiseks, kuidas vältida vanuselist tõrjumist ja teadlikumalt rakendada vanemaealist tööjõudu.

Ka viidi tegevusprogrammi välja töötamiseks läbi põhjalikud intervjuud viie võtmeorganisatsiooni juhiga:

- Arto Aas, Eesti Tööandjate Keskliidu tegevjuht
- Sirlis Sõmer Kull, Eesti Töötukassa juhatuse liige
- Veikko Luhalaid, Eesti Linnade ja Valdade Liidu tegevdirektor
- Mait Palts, Eesti Kaubandus- Tööstuskoja peadirektor
- Christian Veske, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik

Intervjuude eesmärgiks oli selgitada, kuidas võtmeorganisatsioonide juhid hindavad praegust demograafilist olukorda Eestis, kuidas tõsiseks probleemiks vanema tööjõu tõrjumist peavad, kas ja mida on ette võetud (kavandatakse) tõrjumise ennetamiseks ja vähendamiseks. Intervjuud on käesoleva materjali lisas.

Täname Eesti Tööandjate Keskliitu, Eesti Kaubandus- Tööstuskoda, Eesti Töötukassat ja Eesti Linnade ja Valdade Liitu, soolise võrdõiguslikkuse ning võrdse kohtlemise volinikku hea koostöö ja kõiki intervjuueeritavaid sisukate intervjuude eest. Täname Lembi Ruubelit, kes aitas intervjuusid läbi viia.

# I VANEMAEALISTE DISKRIMINEERIMISEST

## 1.1. Millal on inimene vana?

Rahvusvahelises võrdluses loetakse vanemaealisteks 55–64-aastaseid, ehk vahetult pensionieelses eas olevaid inimesi. Palusime 2022.aastal korraldatud uuringus vastajatel vaba vastusena kirjutada vanus, millest alates on nende arvates inimene vana.<sup>9</sup> Analüüsi jaoks koostati vastustest lähtudes vanusevahemikud, milliste vahel tulemused enam-vähem ühtlaselt jaotusid, ka arvutati välja keskmine vanus (tabel 1).

**Tabel 1. Millal on Teie hinnangul inimene vana? Palun kirjutage vanus, millest alates on Teie arvates inimesed vanad (%-s vanuserühmade lõikes)**

	Kõik vastajad	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80+
<b>Kuni 59 aastat</b>	7	20	12	7	8	6	3	1	-
<b>60-65</b>	24	33	38	34	20	25	19	10	9
<b>66-70</b>	24	15	27	23	32	25	18	22	18
<b>71-75</b>	16	14	5	16	13	18	20	17	19
<b>76-80</b>	17	12	12	12	14	13	24	29	30
<b>80 ja rohkem</b>	12	6	6	8	13	13	16	21	24
<b>Kokku</b>	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>Keskmine vanus aastates</b>	70,1	66,7	66,9	68,5	69,9	70,4	72,8	74,0	75,3

Allikas : Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi Eesti elanikkonna uuring 2022.aastal, 1533 vastajat

Keskmiselt arvatakse, et 70,1 aastane inimene on vana. Kuni 59 aastaseid peab vanaks vaid 7% vastajatest, 60-70 aastaseid 48% ja üle 70 aastaseid 45% (Tabel 2).

Vastaja vanuse kasvades kasvab mõnevõrra ka vanus, millal peetakse inimest vanaks. Kui nooremate (15-29) aastaste arvates on 66,7-66,9 aastane inimene vana, siis 70+ vanuses 74-75,3 aastane. 15-19 aastastest arvab iga viies, et kuni 59 aastane on vana, 60-69 aastastest on

<sup>9</sup> Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi Eesti elanikkonna uuring 2022.aastal, 1533 vastajat



samal arvamusel 3%, 70-79 aastastest 1% ja 80+ mitte keegi. Iga teine 70+ vanuses inimene peab vanaks 76-80 aastaseid.

**Tabel 2. Millal on Teie hinnangul inimene vana? Palun kirjutage vanus, millest alates on Teie arvates inimesed vanad (%-s soorühmade lõikes)**

	Kõik vastajad	Mehed	Naised
<b>Kuni 59 aastat</b>	7	8	5
<b>60-65</b>	24	26	22
<b>66-70</b>	24	26	21
<b>71-75</b>	16	16	16
<b>76-80</b>	17	15	21
<b>80 ja rohkem</b>	12	9	15
<b>Kokku</b>	100	100	100
<b>Keskmine vanus aastates</b>	70,1	69,3	71,2

Allikas : Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi Eesti elanikkonna uuring 2022.aastal, 1533 vastajat

Meeste ja naiste arvamused selle kohta, millal on inimene vana, erinevad omavahel vähe ja langevad üsnagi kokku vastajate keskmisega - 70,1 aastat. Naiste jaoks algab vana inimese vanus pea 2 aastat hiljem kui meestel (Tabel 2).

**Tabel 3. Millal on Teie hinnangul inimene vana? Palun kirjutage vanus, millest alates on Teie arvates inimesed vanad (%-s rahvusrühmade lõikes)**

	Kõik vastajad	Eestlased	Venelased	Muu rahvus
<b>Kuni 59 aastat</b>	7	7	8	3
<b>60-65</b>	24	24	26	24
<b>66-70</b>	24	24	22	27
<b>71-75</b>	16	16	16	17
<b>76-80</b>	17	18	17	19
<b>80 ja rohkem</b>	12	11	11	10
<b>Kokku</b>	100	100	100	100
<b>Keskmine vanus aastates</b>	70,1	70,4	69,7	70,5

Allikas : Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi Eesti elanikkonna uuring 2022.aastal, 1533 vastajat

Ka rahvuse lõikes erinevad arvamused selle kohta, millal on inimene vana vaid vähesel määral. Eestlaste hinnangul on vanaks saanud inimese vanus 0,7 aastat ja teiste rahvuste hinnangul 0,8 aastat kõrgem kui venelaste hinnangul (tabel 3).

## 1.2. Vanus, vanussurve ja diskrimineerimine

### 1.2.1. Ageism ehk vanussurve

Sõna vanussurve (inglise k *ageism*) märgib vanuselist tõrjumist ehk negatiivseid, eelarvamuslikke stereotüüpseid suhtumisi ja diskrimineerimist vanuse alusel. Vanussurve on kahjulik, kuna selle tagajärjel jäetakse arvestamata, et vananemine on individuaalne protsess. Vanussurve võib avalduda argisena, näiteks komplimentides: “Sa näed oma ea kohta kena välja” ja toodetes, mis on suunatud vananemist peatama.

Süstemaatiline vanussurve esineb näiteks vanuselise palgalõhe näol: üle 50-aastased inimesed teenivad keskmiselt viiendiku võrra vähem kui nooremad (25–49-aastased). Samuti on üle 50-aastaste inimeste töölesaamise võimalused tunduvalt väiksemad kui nooremate puhul.

Terminiga *ageism* tuli 1969. aastal esimesena välja **Robert Neil Butler**, et kirjeldada vanemaealiste inimeste diskrimineerimist. Tema järgi on vanussurve seotud seotud seksismi<sup>10</sup> ja rassismiga<sup>11</sup>. Seksismi ja vanussurve seos ilmestub hästi ühiskonnas levinud stereotüübis, justkui oleks naine väärtuslik ainult siis, kui ta on võimeline järglasi saama ja meestele seksuaalset huvi pakkuma. Robert Butleri sõnastuse kohaselt on vanemaealisusest tulenev diskrimineerimine kombinatsioonkolmest ühendatud elemendist:

- eelarvamuslik suhtumine eakatesse,
- eakate diskrimineerimine ja
- institutsionaalsed tavad ning poliitika, mis põlistab vanemate inimeste stereotüüpe.<sup>12</sup>

Keeleliselt avaldub seksismi ja vanussurve seos näiteks selles, et positiivseid nähtusi peetakse seotuks noorusega (“noor ja ilus”) ja negatiivseid vanadusega ning neid kasutatakse solvanguna (“vanamutt”, “vanaätt”). Vanussurve on tugevasti internaliseeritud ja see võib avalduda varjatult. Näiteks, nimetades vanemat naist tunnustavalt nooruslikuks, peitub varjatud

---

<sup>10</sup> Seksism on arusaam, suhtumine või käitumine, mis väljendab negatiivset ja stereotüüpset suhtumist, mis põhineb inimese sool. Mõiste “seksism” võeti kasutusele USA naisliikumises 60ndatel kui paralleelmõiste rassismile ning tähendas algselt negatiivset suhtumist just naistesse ja naiselikkusesse. Hiljem on seda hakatud kasutama laiemalt, ka meeste kontekstis. Seksistlikuks peetakse näiteks reklaame, mis objektistavad inimesi, näidates neid kontekstiväliselt paljastena (näiteks reklaamides autorehve, aga mitte dušigeeli) või lõigates ära nägusid, nii et ainult keha on nähtav. Sagedasemad on näited naiste kohta, eriti mis puudutab kontekstivälisest alasti olemist. Samuti peetakse seksistlikuks reklaame, kus inimesi esitatakse soostereotüüpsetes rollides (naised kui [naeratavad kohvimasinad](#) või mehed kui madala IQ-ga koduhaljajad, kes vajavad ainult ühe nupuga pesumasinat, et aru saada kuidas see töötab) Allikas: Feministeerium

<sup>11</sup> Rassism on tõekspidamine, mille kohaselt inimkond jaguneb kindlalt piiritletud ebavõrdseteks rassideks; sellest lähtuvalt on kõrgemal rassist õigus valitseda alamate rasside üle; rassiteooria kujunes XIX s keskel, kõrgema rassina tunnustati aaria, madalamana semiidi rassi; rassismi ilminguid on esinenud paljudes riikides, ametliku riigiideoloogia osaks sai see Saksamaal pärast A. Hitleri võimuletulekut Allikas: <http://eki.ee/dict/vsl/index.cgi?Q=rassism>

<sup>12</sup> Butler, R. N. (1969). "Age-ism: Another form of bigotry". *The Gerontologist*. **9** (4): 243–246. doi:10.1093/geront/9.4 part 1.243. PMID 5366225.

vihje, et noorus on midagi positiivset ja vanadus midagi negatiivset (ja viited sellele on sobimatud).<sup>13</sup>

Mõistet "ageism" ("vanussurve") on kasutatud ka noorte inimeste tõrjumise kirjeldamiseks vanemate inimeste poolt. Seda on kasutatud ka eelarvamuste ja diskrimineerimise puhul, eriti noorukite ja laste vastu, näiteks keelates neilt teatud õigused ja privileegid, mis on tavaliselt reserveeritud täiskasvanutele. Nende hulka kuuluvad õigus hääletada, kandideerida poliitilisele ametikohale, keelduda ravist ja sõlmida lepinguid.<sup>14</sup> See vanuselise määratlus võib hõlmata ka noorukite ja laste ideede ja panuse ignoreerimist, kuna neid peetakse "liiga noorteks", või eeldamist, et nad peaksid oma noorema vanuse tõttu teatud viisil käituma. Noorte vastane vanus hõlmab ka karistusi, koormisi või nõudeid, mis on kehtestatud ainult noortele või suuremal määral kui vanematele inimestele, näiteks vanusepõhine ajateenistus.<sup>15</sup>

Vanussurve võib avalduda ka noorte mahategemisena, näiteks Priit Pulleritsu artikkel "Lumehelbekeste pealetung: noored on vähevintsked solvujad, kes arvavad, et on erilised?"<sup>16</sup> osutab noortele kui grupile, kellel on üksnes ühiskondlikku arengut takistavad omadused. Tuleb silmas pidada, et kuigi ka teiste vanusegruppide suhtes peale vanemaealiste esineb vanussurvet, tuleb kriitiliselt hinnata surve mõju.<sup>17</sup>

Levinud hoiak on see, et noortel pole piisavalt kogemusi otsustamiseks ning piisavalt teadmisi ja oskusi töötamiseks. Vanemaealisi peetakse tööturul sageli vähem paindlikeks ja produktiivseteks ning vähese õpimotivatsiooniga töötajateks. Arvatakse, et vanemaealised ei suuda omandada uusi oskusi, on hädas terviseprobleemidega ja ei suuda moodsat tehnikat kasutada.

Noortele orienteeritud ühiskonnas kannatavad eeskätt vanemad inimesed vanussurve tõttu. Vanemad inimesed võivad ka ise eelarvamuslikult mõelda, kuna nad on oma elu jooksul sisendanud ja omaks võtnud negatiivseid stereotüüpe vananemise kohta. Vanust seostatakse sageli surmahirmu ja puude ees, kusjuures vanemate inimeste vältimine, eraldamine ja tagasilükkamine on toimetuleku mehhanism, mis võimaldab inimestel vältida oma surelikkusele mõtlemist.<sup>18</sup> Nagu ka teised eelarvamuste vormid, ei põhine vanussurve bioloogilistel alustel, vaid on sotsiaalselt konstrueeritud.

Vanussurvel ja rassismil võib olla sarnane mõju, mille tagajärjed on kehvem positsioon ühiskonnas, tõrjutus, madalam sissetulek ja psühholoogilised probleemid. Topelt- või rohkema

---

<sup>13</sup> <https://feministeerium.ee/dictionary/vordse-kohtlemise-seadus/>

<sup>14</sup> "Discrimination Against Youth Voice". freechild.org. 7 January 2016.

<sup>15</sup> Hasbrouck, Edward (Summer 2021). "Youth Liberation and Military Conscription". Peace Chronicle. Peace & Justice Studies Assoc.

<sup>16</sup> <https://leht.postimees.ee/4402987/lumehelbekeste-pealetung-noored-on-vahevintsked-solvujad-kes-arvavad-et-on-erilised>

<sup>17</sup> <https://feministeerium.ee/dictionary/vordse-kohtlemise-seadus/>

<sup>18</sup> Friend, Tad (13 November 2017). "Why Ageism Never Gets Old". The New Yorker. ISSN 0028-792X. Retrieved 28 November 2017.

diskrimineerimise all kannatavate inimeste probleemid ühiskonnas on samuti lõimunud ja mõjutavad üksteist.<sup>19</sup>

## 1.2.2. Vanuseline diskrimineerimine

Vanuseliseks diskrimineerimiseks peetakse inimese erinevat kohtlemist üksnes tema vanuse või arvatava vanuse tõttu. Vanemaealiste võimalusi ühiskonna- ja tööelus mõjutab üha enam ka vanussurve, mille alla kuuluvad lisaks diskrimineerimisele ka hoiakud, suhtumine ja normid, mis eelnevad ja süvendavad diskrimineerimist. Näiteks võib vanussurve avalduda töökuulutuses, kus soovitud isikuomaduste alla kuulub nooruslikkus või kasutatakse olemasoleva töökollektiivi puhul omadussõna nooruslik.

Vanuseline diskrimineerimine on inimeste vanusepõhise võimaluste keelamiseks või piiramiseks võetud meetmete tulemus. Need on tavaliselt tegevused, mis on tehtud inimese ealiste tõekspidamiste ja hoiakute tulemusena. Vanuseline diskrimineerimine esineb nii isiklikul kui ka institutsionaalsel tasandil.<sup>20</sup>

Isiklikus plaanis võidakse vanemale inimesele öelda, et ta on teatud füüsiliste tegevustega tegelemiseks liiga vana, näiteks mitteametlik korvpallimäng sõprade ja pere vahel. Samuti võidakse neile öelda (tänapäeva lääne ühiskonnas kõige tavalisem), et nad on liiga vanad, et kohtuda või olla seksuaalselt atraktiivsed palju noorematele inimestele ja palju noorematele partneritele, või kogeda eelarvamusi vanuseliste erinevuste suhtes üldiselt, olenemata sellest, kas suhe on sentimentaalne/seksuaalne või isegi platooniline.<sup>21</sup>

Ealine diskrimineerimine on vanemaealiste süsteemne stereotüpiseerimine ja diskrimineerimine põhjusel, et nad on vanad. Ealine diskrimineerimine kujuneb kolme komponendi kombinatsioonina: eelarvamuslik suhtumine, diskrimineeriv tegu ja poliitika, mis toetab stereotüüpe.<sup>22</sup>

Ealise diskrimineerimise kaudu tekib inimgrupp, kes vanuse tõttu on süstemaatiliselt ilma jäänud võimalustest ja ressurssidest, mida teised naudivad, ja kes kannatavad sellise ilmajätuse tõttu.<sup>23</sup> Diskrimineerimine jaguneb otseseks ja kaudseks. Otsene diskrimineerimine

<sup>19</sup> <https://feministeerium.ee/dictionary/vordse-kohtlemise-seadus/>

<sup>20</sup> Quadagno, J. (2008). The field of social gerontology. In E. Barrosse (Ed.), *Aging & the life course: An introduction to social gerontology* (pp. 2–23). New York: McGraw-Hill.

<sup>21</sup> Branch, L., Harris, D. & Palmore, E.B. (2005) *Encyclopedia of Ageism*. Haworth Press. ISBN 0-7890-1890-X

<sup>22</sup> Butler, R. N. (1969). "Age-ism: Another form of bigotry". *The Gerontologist*. **9** (4): 243–246.

doi:10.1093/geront/9.4\_part\_1.243. PMID 5366225

<sup>23</sup> Riddiough, C.(2020). "Ageism is real. It's time we fought it"

toimub juhul, kui inivid seatakse vaadeldava tunnuse (vanem vanusrühm) tõttu erinevasse seisundisse, võrreldes samas olukorras oleva vastastunnuse kandjaga (noorem vanuserühm). Näiteks teatud õigusi või soodustusi, kohustusi või koormust antakse või määratakse ainult ühele (noorematele) ega anta teisele (vanematele).

Kaudne diskrimineerimine toimub siis, kui väliselt neutraalne säte, määrus, kriteerium, tava või tegevus asetab ühe tunnuse esindajate grupi (vanem vanuserühm) eba soodsamasse seisundisse, võrreldes vastastunnuse esindajatega ehk mõju on ebaproportsionaalne.<sup>24</sup>

Kaudse diskrimineerimise määratlus eeldab, et tunnuse esindajaid tuleb võrrelda rühmana. Kaudse diskrimineerimise sihtmärk on inimrühm, otsese diskrimineerimise sihtmärk on üksikisik. Kui võrdluse tulemusi saab põhjendada vaadeldava tunnusega (vanus) mitteseotud asjaoludega, ei ole tegemist diskrimineerimisega.<sup>25</sup>

Diskrimineerimise vastandmõiste on võrdne kohtlemine. Võrdne kohtlemine tähendab, et võrdseid tuleb kohelda võrdselt ja ebavõrdseid ei ole kohustus kohelda võrdselt. Eestis kehtib seisukoht, et diskrimineerivaks ei peeta isiku või grupi toetamist positiivsete erimeetmetega, kui nende abil püütakse heastada nende eelnevat nõrgemat seisundit.

### 1.2.3. Stereotüpiseerimine

Stereotüüp on hindava iseloomuga, hoiakuline ja püsiv intensiivne üldistus mingi grupi omaduste, käitumiste kohta. Stereotüübid toetavad põhiliselt negatiivset suhtumist. Stereotüüp on väljamõeldud omadustega, lihtsustatud ja ka moonutatud. Stereotüüp moodustatakse suvaliste tunnuste põhjal, mis tegelikkuses ei kehti kindlasti kõikide antud grupi liikmete kohta. [Stereotüpiseerimine](#) on teise inimese interpreteerimine levinud sotsiaalsete tüüpskeemide abil, lähtudes inimesest kui teatud sotsiaalse grupi esindajast.

Tegemist on tunnetusvahendiga, mis hõlmab gruppidesse kategoriseerimist ja nendele rühmadele tunnuste omistamist. Stereotüübid on vajalikud tohutute teabemahtude töötlemiseks, mis muidu koormaks inimest üle, ja on üldiselt grupiomaduste täpsed kirjeldajad, kuigi mõned stereotüübid on ebatäpsed.<sup>26</sup>

Siiski võivad need tekitada kahju, kui stereotüübi sisu on grupi suhtes vale või kui stereotüüp on nii tugevalt meelesstatud, et see tühistab tõendid, mis näitavad, et üksikisik ei vasta

<sup>24</sup> Branch, L., Harris, D. & Palmore, E.B. (2005) *Encyclopedia of Ageism*. Haworth Press. ISBN 0-7890-1890-X

<sup>25</sup> Ibid

<sup>26</sup> Yueh-Ting Lee; Lee J. Jussim; Clark R. McCauley, eds. (September 1995). *Stereotype Accuracy: Toward Appreciating Group Differences*. American Psychological Association. ISBN 978-1-55798-307-7

sellele. Näiteks vanusepõhised stereotüübid panevad tegema väga erinevaid järeldusi, kui nähakse vanemat ja nooremat täiskasvanut, kellel on näiteks seljavalu või lonkamine.<sup>27</sup>

Stereotüüpne arvamine on, et noorema inimese seisund on pärast õnnetust ajutine ja ravitav, samas kui vanema inimese seisund on krooniline ja sekkumisele vähem vastuvõtlik. Keskmiselt võib see ju tõi olla, kuid paljudel eakatel inimestel juhtub õnnetusi ja nad paranevad kiiresti ning väga noored (nt imikud, väikelapsed ja väikesed lapsed) võivad samas olukorras jäädavalt invaliidiks saada. Sellel oletusel ei pruugi olla tagajärgi, kui see puudutab juhuslikke möödujaid tänaval, kuid kui arvavad ravi pakkuvad tervishoiutöötaja või raviasutuste juhid, võib selline oletus nende tegevust sobimatult mõjutada ja põhjustada vanuselist diskrimineerimist.

## 1.2.4. Eelarvamused

Eelarvamus on ebapiisavale informatsioonile (sageli peamiselt teiste inimeste arvamusele) toetudes kujundatud stereotüüpne hoiak, mis võetakse enne objekti kohta vahetute objektiivsete andmete omandamist. Eeskätt kasutatakse seda sõna negatiivse eelhoiaku kohta.

Vanuselised eelarvamused on teatud tüüpi emotsioonid, mis on sageli seotud stereotüüpide loomise kognitiivse protsessiga. See võib hõlmata halvustavate hoiakute väljendamist, mis võib seejärel viia diskrimineeriva käitumiseni, näiteks kui töökohale konkureerimisel lükatakse vanemad või nooremad kandidaadid tagasi, kuna arvatakse, et nad on ei ole sobivad. Sellisel juhul on tegemist stereotüüpse mõtlemise tagajärgedega.<sup>28</sup>

Vanusepõhised eelarvamused ja stereotüübid hõlmavad sageli ka vanemate või nooremate inimeste haletsemist, marginaliseerimist või patroneerimist.<sup>29</sup> Seda kirjeldatakse mõnikord kui ka "heatahtlikku eelarvamust", kuna kalduvus haletseda tuleneb sellest, et vanemaid või nooremaid peetakse "sõbralikeks", kuid samas "ebakompetentseteks". Age Concerni uuring näitas tugevaid tõendeid "heatahtliku eelarvamuse kohta". Küsitluses arvas 48% osalejatest, et üle 70-aastaseid inimesi peetakse sõbralikeks (võrreldes 27%-ga, kes arvas sama alla 30-aastaste kohta). Samal ajal usub vaid 26% vastanutest, et üle 70-aastaseid peetakse võimekateks (41% väidab sama alla 30-aastaste kohta).<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> Ibid

<sup>28</sup> Posthuma, R., Wagstaff, M. F.; Campion, M. A. (2012). "Age Stereotypes and Workplace Age Discrimination: A Framework for Future Research". In Borman, Walter C.; Hedge, Jerry W. (eds.). *The Oxford Handbook of Work and Aging*. pp. 298–312. doi:10.1093/oxfordhb/9780195385052.001.0001. ISBN 978-0-19-538505-2.

<sup>29</sup> Ibid

<sup>30</sup> Ibid

## 1.2.5. Vanuselised stereotüübid on Eestis püsivad

2022.aastal tehtud uuringus selgitasime, kuidas elanikkond suhtub stereotüüpidesse ja eelarvamustesse, mis iseloomustavad vanemaealisi töötajaid. Palusime hinnata kahte positiivset ja ühteteist negatiivset stereotüüpi ning eelarvamust. Tabelis 4 on võrdlevalt esitatud andmed nii 2022 kui 2018 aasta kohta.

Stereotüüpsed hinnangud vanemaealisele tööjõule on üsnagi levinud, positiivseid toetas vastajatest 2018.aastal 60-67% ja 71-73% 2022.aastal, negatiivseid 2018.aastal 7-42% ja 11-54% 2022.aastal (tabel 4).

Kõige enam on levinud arusaam, et vanemaealised on kohusetundlikumad ja lojaalsemad kui noorem tööjõud, neid eelarvamusi pooldas 2018.aastal 60-67% ja 2022.aastal 71-73%. Tugev toetus on ka eelarvamusele, et vanemaealised on vähenõudlikud palga ja töötingimuste osas (2022.aastal 54% vastajatest ja 2018.aastal 42%). 27% arvates on vanemaealiste potentsiaal rakendamata (2018.aastal 22%).

**Tabel 4. Kuidas hindate vanemaealisi töötajaid võrreldes noorematega, kas nad on tööturul ... (kõigi vastajate hinnangud %-s)**

	2022	2018
<b>I POSITIIVSED STEREOTÜÜBID</b>		
... kohusetundlikumad	73	67
... lojaalsemad	71	60
<b>II NEGATIIVSED STEREOTÜÜBID</b>		
... vähenõudlikud palga, töötingimuste jms osas	54	42
... kehv tervis, hädas terviseprobleemidega	35	29
... väsinud, jaksavad vähem	31	25
... konfliktioht, vähekohtuvad noorema põlvkonnaga, võivad tekkida konfliktid ja vastasseisud*	29	-
... rakendamata, vähekasutatud potentsiaal	27	22
... tehnika käob üle jõu, ei ole suutelised kaasaegset tehnikat kasutama	26	25
... arengupidurid, seisavad vastu uuendustele	23	24
... pessimistlikumad, kaotanud töörõõmu	18	19
... õppimine ja areng on vastumeelsed, ei taha edasi õppida ja areneda	17	16
... tuimad ja rutiinsed, kaotanud loova suhtumise oma töösse	15	14
... ei sobi firma juhtkonda	11	7

Allikad: Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi Eesti elanikkonna uuring 2022.aastal, 1533 vastajat; Eesti Avatud Ühiskonna Instituut, 2018, 1000 vastajat

\*2018.aasta uuringus see küsimus puudus

Tugev mõju tööturul toimuvale on viiel negatiivsel stereotüübil: kehv tervis, kaasaegne tehnika käib üle jõu, jaksavad vähem, arengupidurid. Neid arvamusi pooldas 2022.aastal 23- 35%, 2018.aastal 16-29%. Ka peetakse vanemaealiseid töötajaid konfliktiohuks, kes on vähekohanduvad noorema põlvkonnaga, võivad tekkida konfliktid ja vastasseisud (29%).

Ülejäänud stereotüübid leiavad vähem toetust: vanemaealiste pessimistlikkus ja töörõõmu kadu, soovimatus õppida ja areneda, sobimatus firma juhtkonda, loova suhtumise puudumine töösse. Neid pooldas 2022.aastal 11-18% , 2018.aastal 7-19% vastajatest (tabel 4).

Nelja aastaga ei ole stereotüüpide osas märgata kahanemismärke, pigem on stereotüüpsed hinnangud vähesel määral kasvanud ja kinnistunud, mis räägib sellest, et tööturul toimuv vanemaealiste tõrjumine ja diskrimineerimine on jätkuvalt tugev, stereotüübid aitavad toimuvat tõrjumist põhjendada, seda õigustada, pidada seda paratamatuks, sest alates teatud vanusest alates tundub, et vanemaealiseid ei saa pidada võrdväärseks noorema tööjõuga, neil on oma vanuse tõttu kehvem töövõime, tervislik seisund jne.

Eelarvamused loovad motivatsioonilise baasi vanemaealiste tõrjumiseks ja diskrimineerimiseks. OECD<sup>31</sup> jt. uuringud näitavad, et kui tööandjatel on vanemaealiste töötajate suhtes stereotüüpsed vaated, võib see põhjustada vanuselist diskrimineerimist vanemate töötajate palkamisel, vallandamisel, hüvitamisel, koolitamisel ja edutamisel.

Ka mõjuvad eelarvamused negatiivselt vanemaealiste konkurentsivõimele, panevad kahtlema iseenda võimetes ja oskustes. Tööandjad, aga ka ühiskond tervikuna võivad kaotada vajalikku ja väärtuslikku tööjõudu. Vanusel on oluline mõju kahele konkreetsele sektorile: tööhõivele ja tervishoiule. Vanuseline diskrimineerimine on põhjustanud erinevusi meeste ja naiste tervises. Vanuse ja seksismi vähendamine edendaks arsti ja patsiendi suhete paranemist ja vähendaks ealiste stereotüüpe tervishoiutööstuses.

## 1.2.6. Diskrimineerimine tööturul

Vanuselist diskrimineerimist tööle võtmisel on põhjalikult uuritud ja tõestatud Ameerika Ühendriikides. Võrdsete töövõimaluste komisjonile esimesed kaebuse esitajad olid naisstjuuardessid, kes kaebasid (muu hulgas) vanuselise diskrimineerimise üle. 1968. aastal kuulutas EEOC stjuuardesside töölevõtmise vanusepiirangud 1964. aasta tsiviilõiguste seaduse VII jaotise alusel ebaseaduslikuks sooliseks diskrimineerimiseks.<sup>32</sup>

<sup>31</sup> OECD(2019). Ageing and Employment Policies - Working Better with age.

<sup>32</sup> K Barry. "Timeline of Discrimination". Femininity in Flight. Archived from the original on 26 August 2016. Retrieved 6 August 2015.



USA professor Joanna Lahey uuringutest on selgunud, et ettevõtted küsitlevad üle 40% tõenäolisemalt noort täiskasvanut tööotsijat kui vanemat tööotsijat.<sup>33</sup> Noorusliku personaliga töökuulutuste täitmiseks pöörduvad ettevõtted oma vajaduste rahuldamiseks värbamisettevõtete poole. Värbamisettevõtete poolne tööjõu vahendus on üks viis, kuidas vanuseline diskrimineerimine võib muutuda inkognitoks ja ettevõtet ei saa diskrimineerimises süüdistada. 1999. aastal Washingtonis läbi viidud uuring näitab, et 84% värbamisagentuuridest on diskrimineerivad, võrreldes 29% ettevõtetega, kes ise töötajaid värbavad.<sup>34</sup>

Ka Euroopas on uuritud vanuselist diskrimineerimist tööle võtmisel. On selgunud, et vanemat vanust CV-sse kirja pannud kandidaadid saavad 39% (Belgias) kuni 72% (Prantsusmaal) vähem tööintervjuu kutseid võrreldes samaväärsete kandidaatidega, kellede CV-des on kirjas noorem vanus.<sup>35</sup>

Inglismaal Kenti ülikoolis läbiviidud uuringust selgus, et 29% vastanutest on kannatanud vanuselise diskrimineerimise all. See on suurem osakaal kui soolise või rassilise diskrimineerimise puhul. Ülikooli sotsiaalsühholoogia professor Dominic Abrams koos oma kolleegidega jõudis järeldusele, et vanus on Ühendkuningriigi elanikkonna seas kõige levinum eelarvamuste vorm.<sup>36</sup>

## 1.2.7. Diskrimineerimine tervishoiusüsteemis

Vanemaealiste diskrimineerimise kohta tervishoius on palju tõendeid.<sup>37</sup> See kehtib eriti arsti ja patsiendi suhtluse aspektide kohta, nagu sõeluuringud, teabevahetus ja raviotsused. Patsiendi ja arsti suhtluses võivad arstid ja teised tervishoiuteenuse osutajad omada hoiakuid, uskumusi ja käitumist, mis on seotud eelarvamusliku suhtumisega vanemate patsientide suhtes. Uuringud on näidanud, et mõned arstid ei ole eakate inimeste terviseprobleemide ravimise suhtes hoolivad. Sõelumisprotseduuride puhul on eakatel inimestel väiksem tõenäosus vähktõve suhtes sõeluuringul kui noorematel inimestel ja selle ennetava meetme puudumise tõttu diagnoositakse neid haiguse varases staadiumis vähem.<sup>38</sup>

<sup>33</sup> Lahey, J. (2005) Do Older Workers Face Discrimination? Boston College.

<sup>34</sup> Sofica, A (2012). "The Social Network of Actors Influencing Age Discrimination in the Human Resources Recruiting Process". *Eastern Journal of European Studies*. **3** (1): 169–88.

<sup>35</sup> Baert, Stijn; Norga, Jennifer; Thuy, Yannick; Van Hecke, Marieke (2016). "Getting grey hairs in the labour market. An alternative experiment on age discrimination". *Journal of Economic Psychology*. **57**: 86–101. doi:10.1016/j.joep.2016.10.002. hdl:10419/114164. S2CID 38265879.

<sup>36</sup> Abrams, D., Swift, H.J. (2012). Ageism Doesn't Work. *Public Policy & Aging Report*, Volume 22, Issue 3, Summer 2012, Pages 3–8, <https://doi.org/10.1093/ppar/22.3.3>

<sup>37</sup> Poor treatment of older people in the NHS is an attitude problem. *Agediscrimination.info* (15 February 2011). Retrieved on 11 April 2012.

<sup>38</sup> The Department of Health says there is no place for age discrimination in the NHS, but a new report shows the middle-aged 'miss out' on life-saving cancer surgery. *Agediscrimination.info* (18 March 2011). Retrieved on 11 April 2012.

Pärast potentsiaalselt ravitava haiguse diagnoosimist diskrimineeritakse vanemaid inimesi veelgi. Kuigi võib esineda operatsioone, mis võivad nende tervislikku seisundit parandada, saavad vanemad patsiendid kogu vajalikku ravi vähem kui nooremad. Näiteks kasutavad tervishoiutöötajad vanemate patsientide puhul vähem agressiivseid ravivõimalusi ja vähem täiskasvanuid osaleb uute retseptiravimite testimisel.<sup>39</sup> On väidetud, et see on tingitud sellest, et arstid kardavad, et nende vanemad patsiendid ei ole füüsiliselt piisavalt tugevad, et taluda tervendavat ravi, ja neil tekivad operatsiooni ajal tüsistused, mis võivad lõppeda surmaga.

Südamehaigustega patsientidega on tehtud ka muid uuringuid ja nendel juhtudel said vanemad patsiendid siiski väiksema tõenäosusega täiendavaid teste või ravi, sõltumata nende terviseprobleemide tõsidusest. Seega on eakate inimeste ravi keskendunud pigem haiguse ohjamisele kui selle ennetamisele või ravimisele. See põhineb stereotüübil, et tervise kvaliteedi langemine on loomulik vananemisprotsess, mistõttu pole mõtet püüda siin sekkuda ja ennetada vanaduse paratamatut mõju.<sup>40</sup>

Lisaks võivad ka hooldajad mõjutada eakate patsientide ravi, aidates neid liigselt, mis võib vähendada iseseisvust ja/või häirida nende sõltumatust ning tehes üldistatud oletuse ja koheldes kõiki eakaid inimesi nõrkadena.<sup>41</sup>

Vanuseline diskrimineerimine on põhjustanud erinevusi meeste ja naiste tervises. Vanuse ja seksismi vähendamine edendaks arsti ja patsiendi suhete paranemist ja vähendaks vanuselisi stereotüüpe tervishoiusüsteemis.<sup>42</sup>

## 1.2.8. Vanemaealiseid ei saa võtta ühtse massina

Negatiivse sisuga prognooside tegemisel ei arvestata, et inimesed elavad küll kauem, kuid 65-aastane inimene ei ole tänapäeval enam vana ja jõetu. USA gerontoloog Bernice Neugarten täheldas juba 1970-ndatel, et vanemaealisi ei saa võtta ühtse massina. Nii näiteks kuuluvad 60 ja 90 aastane eri põlvkondadesse. Uuringutest selgus, et paljud 60-75 aastased on terved, füüsiliselt tugevad, hea haridusliku ettevalmistusega. Tänu meditsiinile, tervislikele eluviisidele

<sup>39</sup> Robb, C.; Hongbin, C.; Haley, W. E. (2002). "Ageism in mental health and health care: A critical review". *Journal of Clinical Geropsychology*. 8 (1): 1–12. doi:10.1023/A:1013013322947. S2CID 71024173.

<sup>40</sup> Poor treatment of older people in the NHS is an attitude problem. *Agediscrimination.info* (15 February 2011). Retrieved on 11 April 2012.

<sup>41</sup> Herrera, Angelica P. (2010). "Disparate inclusion of older adults in clinical trials: Priorities and opportunities for policy and practice change". *American Journal of Public Health*. 100 (Suppl 1): S105–S112. doi:10.2105/ajph.2009.162982. PMC 2837461. PMID 20147682.

<sup>42</sup> Chrisler, Joan C; Barney, Angela; Palatino, Brigida (2016). "Ageism can be Hazardous to Women's Health: Ageism, Sexism, and Stereotypes of Older Women in the Healthcare System". *Journal of Social Issues*. 72 (1): 86–104. doi:10.1111/josi.12157.

jms. võivad paljud 70-aastased lubada omale elulaadi, mida 30 aastat tagasi elasid 50-aastased<sup>43</sup>.

Neugarten võttis kasutusele mõisted „noored vanad“ („the Young Old“) ja „vanad vanad“ („the Old Old“)<sup>44, 45</sup>. Noored vanad kantakse oma kalendri vanuse järgi formaalselt küll vanurite hulka, kuid oma tervisliku seisundi, teadmiste pagasi, oskuste ja suutlikkuse poolest jätkata professionaalset tegevust – on nad targad ja kogunud ning neis peitub võimas potentsiaal ühiskonna arendamiseks.

Kasvav eluiga ja parem tervis tähendavad, et elanikkond vananeb aeglasemalt ning et selle koormus ühiskonnale kujune nii suureks, kui seni arvati. Suurem osa tervishoiukulusid kandub viimastesse eluaastatesse ning see kulu nihkub seda kaugemale, mida pikemaks muutub keskmine eluiga.

Paljud saavad neist stereotüüpidest üle ja elavad oma valiku järgi, kuid sügavalt juurdunud eelarvamuste vältimine võib olla raske, eriti kui inimene on lapsepõlves või noorukieas kokku puutunud stereotüüpsete vaadetega.

### 1.2.9. Vanuse mõjud

Vanusel on oluline mõju eakatele ja noortele inimestele. Neid mõjusid võib näha erinevatel tasanditel: inimene, töökoht (asutus/organisatsioon), kogu majandus. Vanemate ja nooremate inimeste stereotüübid ja infantiliseerumine patroniseeriva keelega mõjutab vanemate ja nooremate inimeste enesehinnangut ja käitumist.

Korduvalt kuuldes stereotüüpi, et vanemad või nooremad inimesed on kasutud, võivad vanemad ja nooremad hakata tundma end sõltuvate, mittepanustavate ühiskonnaliikmetena. Kuigi nn „noored vanad“ on heas töövormis, takistavad nende juurdepääsu tööturule nii negatiivsed stereotüübid kui vanussurve. Täheledatakse koguni, et mida tsiviliseeritum ühiskond (kus on ka „noorte vanade“ suurem esindatus), seda tugevam vanussurve seal valitseb ja seda jõulisemad ja negatiivsemad on stereotüübid.<sup>46</sup> Põhjuseks peetakse, et tänapäeva lääne ühiskondi kujundavad peamiselt majandusedu imperatiivid, kus kesksel kohal on tootlikkus ja

<sup>43</sup> Neugarten, B. L. (1987). Our aging society: paradox and promise. New York: Carnegie Corporation.

<sup>44</sup> Neugarten B. L. Age groups in American Society and the Rise of the Young Old. Political Consequences of Aging // Annals of the American Academy of Social and Political Science. 1974. Vol. 415.

<sup>45</sup> Inglise demograaf Peter Laslett soovitas jagada inimese elutsükli neljaks, millest kaks viimast on kolmas vanus ja neljas vanus, mis vastavad „the Young Old“-le ja „the Old Old“-le. Vanade gruppi kuuluvad inimesed, kelledest paljud vajavad pidevat välisabi ja kes ei osale enam ühiskondlikus tegevuses.

<sup>46</sup> Pasupathi M., Lockenhoff C. Ageist behavior//In T. D. Nelson (Ed.) Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons. 2002.

kasumlikkus. Tähtis on eelkõige majanduskasv, kõik muu on sellele allutatud. Elutsükli mõlemad otsad – lapsed ja eakad – on majanduslikult ebaproduktiivsed.

Laste ja eakate vahel olevad inimesed peavad hoolt kandma mõlemate eest. Taolise arusaama järgi on aga lastesse õigem investeerida, kuna erinevalt eakatest kätkevad nad endas tulevikus majanduslikku potentsiaali.

Uuringutega on täheldatud, et sagedamini diskrimineeritakse lapsi ja teismeliseeas noori (kuni 20 aastased) ja 40-ndate teise poolde jõudnud inimesi. Võrreldes noorte ja vanadega on kõige enam diskrimineerimist rakendav grupp 20-40 aastased nn „täiskasvanute grupp“<sup>47</sup> ja eriti selle vanuserühma mehed.<sup>48</sup> Ka on 20-40 aastased ainus vanuserühm, keda praktiliselt ei diskrimineerita, iseloomulik on see nii lääne kui idakultuuridele.<sup>49</sup> „Täiskasvanute“ rühm on kõrgeima staatusega ühiskonna, kuhu püüavad kuuluda nii alla 20-aastased kui eakad inimesed.<sup>50</sup>

Oma elu jooksul elab inimene üle erinevaid vanusestaatusid sõltuvalt oma vanusest. Noorte puhul on võimalus jõuda kõrge staatusega rühma suhteliselt kerge ja paratamatu, eakate jaoks aga faktiliselt võimatu. Noortele ei mõju diskrimineerimine laastavalt, küll aga eakatele. Seetõttu ongi eakate vastu suunatud diskrimineerimine märksa negatiivsemate tagajärgedega.

On täheldatud, et konkreetse inimese psühholoogiline heaolu sõltub esmalt, milline staatus on tal oma vanusegrupis ja teiseks, subjektiivsest hinnangust üle minna kõrgema (madalama) staatusega vanusegruppi.<sup>51</sup>

Martin M. Geller väidab artiklis („Töö ja elatanud inimesed“), et kõige olulisem tegur, mis sunnib inimesi tööl lahkuma, ei ole bioloogiline vaid sotsiaalne vananemine. Kuigi pole salalepingut elatanud inimeste vastu, moodustavad ühiskondlikud ettekujutused, organisatsioonipoliitika ja teaduslikud vaated jõu, mis avaldab inimestele survet, et nad lõpetaksid oma karjääri kindlal ajahetkel. Nende jõudude võimsust tunnetab inimene nii otse kui kaudselt, seda annab edasi ümbritsevate inimeste suhtumine ja tööandjate praktika.

Vanussurve näol on tegemist tugeva sotsiaalse programmeeritusega, millele vastu enamikul nn kriitilisse ikka jõudnud inimestel seista ei õnnestu.

---

<sup>47</sup> Kite M.E., Stockdale G. D., Whitley Jr. B.E., Johnson B.T. Attitudes toward younger and older adults: an updated meta-analytic review // Journal of Social Issues. - 2005. - Vol. 61. - No. 2. - pp. 241-266

<sup>48</sup> Fraboni M., Saltstone R., Hughes S. The Fraboni Scale of Ageism (FSA): An attempt at a more precise measure of ageism // Canadian Journal on Aging. - 1990. - Vol. 9. - pp. 56-66; Kalavar J. M. Examining ageism: Do male and female college students differ? // Educational Gerontology. - 2001. - Vol. 27. - pp. 507-513

<sup>49</sup> Boduroğlu, A., Yoon, C., Luo T., & Park, C.D (2006). Stereotypes about young and old adults: A comparison of Chinese and American Cultures. Gerontology, 52 (5), 324-333. SCI-EXPANDED

<sup>50</sup> Barak B., Mathur A., Lee K. Zhang Y. Perceptions of age-identity: A cross-cultural inner-age exploration // Psychology and Marketing. - 2008. - Vol. 18. - No. 10. - pp. 1003-1029

<sup>51</sup> Chen Y., King B.E. Intra- and intergenerational communication satisfaction as a function of an individual's age and age stereotypes // International Journal of Behavioral Development. 2002. Vol. 26. No. 6. pp. 562-570

Tulemused näitavad, et osa vanemaealiste põlvkonnast on andnud endale hävitava hinnangu vanuse tõttu, olles veendunud, et kui kriitiline vanusepiir (50+) on ületatud, pole mingit lootust tööd leida. Varased pensionile minekud, eelpensionite väljavõtmised jne. annavad tunnistust suutmatusest vastu seista vanussurvele ja hävitavatele sotsiaalsetele stereotüüpidele. Täheledatakse kiirelt toimivaid negatiivseid tagajärgi ja muudatusi veel äsja aktiivsete ja tervete inimeste mõtlemises. Inimesed, kes alles olid veel täistööjõus, terved jne, kuid kellede vanus hakkab ületama 50-ndat eluaastat, on pärast töö kaotamist ühel hetkel täiesti abitud ja kaotanud pinna jalge alt.

Inimene sattub nn suletud psühholoogilisse ringi, millest esimestena kirjutasid B. Rosen ja T.H. Jerclec<sup>52</sup>, mida on edasiarendatult nimetatud ka „isetäituvaks prohvetluseks.“<sup>53</sup> Joonisel 1 on kujutatud suletud psühholoogiline ring ehk „isetäituv prohvetluse tsükkel“, kuhu satub 50+ vanusesse jõudnud inimene. Ta tajub, ühiskonna negatiivset suhtumist, sest on jõudnud vanuserühma, keda ei hinnata enam töövõimeliseks ja väärtuslikuks, kellesse ei peeta vajalikuks investeerida (näiteks täiendhariduse näol), kelle jaoks on karjäärivõimalused töö lõppenu. Käivitub nn „isetäituva prohvetluse“ tsükkel. Kuna tööandja, aga ka ühiskond ei usu enam 50+ vanuses oleva inimese töövõimetusse, kaotab ka inimene ise varem või hiljem usu endasse. Ta teab, et töötav inimene ei tohi olla vana ja seega võtab vastu vanussurvega omistatud uue identiteedi.

Esmalt kaotab vanussurve olukorras olev inimene oma töökoha, jääb töötuks või läheb (eel) pensionile või hakkab tegema mingit sageli sobimatut, teisejärgulist ja madalalt tasustatud tööd. Kuna tulud järsult kahanevad, järgneb majandusliku sõltumatuse ja tarbimisstandardi kaotamine, mis omakorda viib sõltuvuseni teistest inimestest.

Murdumine toimub punktis, kus inimene võtab vastu sõltuva inimese staatuse ja sellele omase mõtlemis- ja käitumisviisi. Sisuliselt tähendab see täiesti uut identiteeti, kus on kadunud nii varasemad võimed, oskused kui enesekindlus. Uue identiteedi (töövõimetu ja väärtusetu inimene) vastuvõtt mõjub väga negatiivselt inimese enesehinnangule ja on peamine ühiskondlikust elust kõrvale tõmbumise ja passiivsuse põhjus. Inimene muutub abituks ja ei suuda omal jõul uuesti pinnale tõusta.

Siiski ei murdu vanussurve all kõik eakad inimesed. Osa eakatest (nn konstruktiivne tüüp), suudab ka vaatamata tõrjuvale ja negatiivsele suhtumisele säilitada kõrge enesehinnangu ja positiivse eluvaate. Uuringud näitavad, et konstruktiivsel tüübil on elus tervikuna hästi läinud, neil on olnud õnnelik lapsepõlv, õnnestunud abielu, stabiilne tööelu, puudunud on finantsprobleemid. Vananedes suudavad nad säilitada laia huvide ringi ja sotsiaalse aktiivsuse, neil on ideed ning uued loominguksed tegutsemisstrateegiad. Psühholoogiliselt ja

<sup>52</sup> Rosen B., Jerclec T.H. The Influence of Age Stereotypes on Managerial Decisions // Journal of Applied Psychology. - 1976a. - Vol. 61. - No. 4. - pp.128-132

<sup>53</sup> Kuypers J.A., Bengston V.L. Perspectives of olderfamily // Independent ageing / Quinn W.H., Hugston G.A. (ed.). - Rockville: Aspen Publications, 1984. - pp. 3-19

emotsionaalselt on nad tasakaalus, energilised, iseseisvad ja sõltumatud ning suhtuvad kriitiliselt kõikvõimalikesse sotsiaalsetesse stereotüüpidesse ja ühiskondlikku arvamusse.<sup>54</sup>

Ebakonstruktiiivsed eakad (valdav osa) ei suuda uue identiteediga hakkama saada, nende enesehinnang langeb, huvid vähenevad, nad sulguvad iseendasse, sageli ei suuda nad valitseda oma emotsioone ja kontrollida käitumist, maailm tervikuna tundub selgusetu ja prognoosimatuna, nad on abitud ja ei suuda kohanduda uue olukorraga.<sup>55</sup>

## 1.2.10. Tervis ja töövõime

Vanemaealist tööjõudu ei saa vaadelda kui hääbuvate võimetega ja abitud inimesi, kellede tööpanus võib olla küsitav. Jyväskylä ülikooli professor Juhani Ilmarinen väitel kasvavad vananedes vaimsed võimed.<sup>56</sup> Näiteks paranevad vanusega strateegiline mõtlemine, nupukus, hoolivus, elutarkus, arutlus- ja ratsionaliseerimisvõime, oma elu juhtimine, terviklik taju ja keeleoskus. Peale selle on vanemaealised töötajad oma tööle rohkem pühendunud ja kohusetundlikumad, tööandjale lojaalsemad ning sageli puuduvad töölt vähem kui teised vanuserühmad. Samuti suurenevad vanusega töökogemused ja oskus oma elu juhtida.<sup>57</sup>

J. Ilmarinen, kes on pikaajaliselt uurinud vanemaealiste töövõimet Soomes, aga ka teistes riikides, on seisukohal, et enamikul vanemaealistest töötajatest on hea tervis ja piisav füüsiline võimekus. Samas koos vanusega pikaajalised terviseprobleemid ja kroonilised haigused suurenevad.<sup>58</sup>

Ilmarineni hinnangul vajab iga kolmas 50–64-aastaste vanuserühma kuuluvatest meestest ja naistest oma terviseprobleemide tõttu kiirete kohanduste tegemist töökohal, et ennetada ennetähtaegselt pensionile jäämise ja töövõimetuse riske.<sup>59</sup> Peamised terviseprobleemid on luu- ja lihaskonnaaevused ning vaimsed häired. Ka on depressioon üks kõige sagedasemaid töövõimetuse ja ennetähtaegselt pensionile jäämise põhjuseid.

<sup>54</sup> Knight, Marisa; Seymour, Travis L.; Gaunt, Joshua T.; Baker, Christopher; Nesmith, Kathryn; Mather, Mara (2007). "Aging and goal-directed emotional attention: Distraction reverses emotional biases". *Emotion* 7 (4): 705–14. doi:10.1037/1528-3542.7.4.705. PMID 18039037

<sup>55</sup> Von Faber, M.; Bootsma-Van Der Wiel, A; Van Exel, E; Gussekloo, J; Lagaay, AM; Van Dongen, E; Knook, DL; Van Der Geest, S et al. (2001). "Successful Aging in the Oldest Old: Who Can Be Characterized as Successfully Aged?". *Archives of Internal Medicine* 161 (22): 2694–700. doi:10.1001/archinte.161.22.2694. PMID 11732934.

<sup>56</sup> Juhani Ilmarinen (2020). Aging, work and health. DOI:10.1201/9781003062622-7. In book: *Work and Aging: A European Perspective* (pp.47-63)

<sup>57</sup> Juhani Ilmarinen (2012). Aktiivsena vananemise edendamine tööl. Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur (tõlge eesti keelde)

<sup>58</sup> Juhani Ilmarinen (2012). Aktiivsena vananemise edendamine tööl. Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur (tõlge eesti keelde)

<sup>59</sup> Juhani Ilmarinen, op.cit

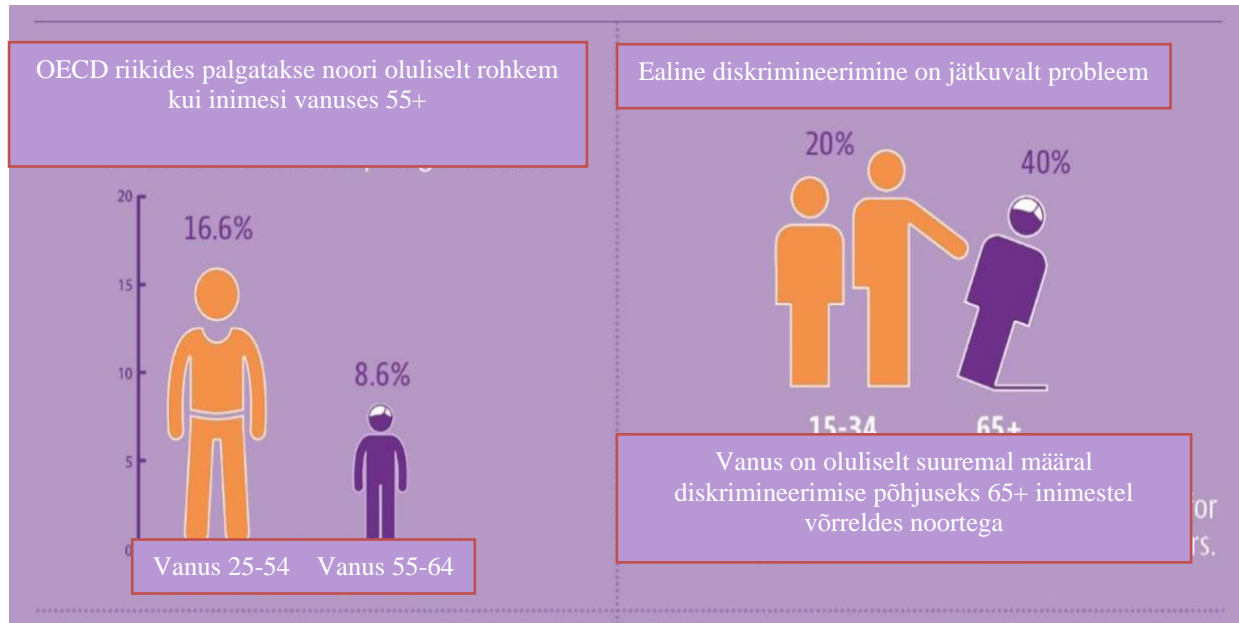
# II VANEMAEALISE TÖÖJÕU TÕRJUMINE KUI PROBLEEM OECD RIIKIDES

## 2.1. Vanus, vanussurve ja diskrimineerimine

Vanust võib pidada nii inimese eluaastaid kajastavaks numbriks kui suhteliseks nähtuseks, millega luuakse nii personaalselt kui sotsiaalselt arusaamist teatud vanusest ja sellega kaasnevatest aspektidest. Tunnetus inimestest, kes on noored või vanad, sõltuvad tihti nii hindaja enda vanusest kui ühiskondlikest normidest. Vanus on samas ainus inimgrupe määratlev sotsiaalne kategooria, millesse igaüks oma elu jooksul kuulub. Mõisted laps ja noor on seadustes avatud, kuid terminid „vana“, „vanem“ ja „vanadus“ pole kindlaid definitsioone. Tegu suhteliste mõistetega, mis on ajas muutuvad ja, mida saab defineerida tulenevalt isiku enda soovist, eripäradest, ühiskonnas kehtivate normide põhjal või ka poliitikadokumentide kaudu. Samas kaasnevad vanusega tihti ka stereotüübid ehk lihtsustatud või väärad käsitlused, mis võivad viia diskrimineerimiseni.

Vanuseliseks diskrimineerimiseks peetakse inimese erinevat kohtlemist üksnes tema vanuse või arvatava vanuse tõttu. Vanemaealiste võimalusi ühiskonna- ja tööelus mõjutab üha enam ka vanussurve, mille alla kuuluvad lisaks diskrimineerimisele ka hoiakud, suhtumine ja normid, mis eelnevad ja süvendavad diskrimineerimist. Näiteks võib vanussurve avalduda töökuulutuses, kus rõhutatakse isikuomadusena nooruslikkust või ajakirjanduses ilmuvates lugudes, kus kujutatakse vanemaealisi üksnes abitute ja teistest sõltuvatena.

OECD 2020 aasta raporti kohaselt on OECD liikmesriikides ealine diskrimineerimine tööturul oluline probleem, 65+ tööjõud kogeb diskrimineerimist kogunisti kaks korda enam ning lisaks on probleemiks asjaolu, et noori palgatakse rohkem kui inimesi vanuses 55+. (OECD, 2020)



JOONIS 1.

Vanussurvele omast negatiivset suhtumist vananemisse ja vastavate stereotüüpide levimus on laialdane ja levinud peaaegu igas eagrupid. Uuringutega on leitud, et sellised hoiakud on olemas juba lasteaialastel ja õpilastel (Bergman, 2017). Kuigi uurimustööd on tihti keskendunud täiskasvanud noorte hoiakutele vanemaealiste suhtes, on samas leitud, et ka vanemad ised võivad suhtuda neist eakamatesse ning kehvema võimekusega inimestesse tõrjuvalt (Bai, 2014).

Negatiivsetesse hoiakutesse vanemaealiste suhtes panustab lisaks oluliselt pilt, mis vaatab vastu meediast. Vanemaealised, aga eriti vanemad naised, on meedias alaesindatud võrreldes nende tegeliku proportsiooniga ühiskonnas (Bai, 2014). Pikaajalise kokkupuute tõttu avalikkuse stereotüüpidega kujunevad aga hoiakud, mis omakorda mõjutavad vanemaealiste võimalusi tööturul, seda nii värbamissituatsioonis, kui aga ka näiteks koolituste saamisel või edutamisel.

## 2.2. Kõrge vanuseni ja kõrges vanuses töötamise erisused

Ühiskonna demograafiliste muutuste ja paindlikuma tööturu kontekstis on palju tõdetud, et pikem tööturul osalemine on seatud kohati ka ootuseks. Samas näitavad OECD uuringud, et eksisteerib suur lõhe hea ja kehvema terviseiga inimeste tööhõives. Seega on tervis tööturul



osalemisel oluline piirav tegur ja seda enam madala haridustasemega kui kõrge haridusega inimeste jaoks (Berlingieri et al., 2018). Füüsiliselt rasketel töökohtadel töötavatel inimestel võib seetõttu olla probleeme tervisega, mis ei luba neil töötada vanemas eas. Oodatav eluiga, mis jääb mitu aastat alla nende paremini haritud eakaaslastele, viitab võimalikele piirangutele teatud ametites.

Sotsiaalmajanduslike rühmade pikaeealisuse ebavõrdsus on reaalsus paljudes riikides. Lisaks on haridusega seotud lõhed meeste seas suuremad kui naiste seas (Raleigh, 2019). Seega on oluline, et nii ettevõtete endi meetmete kui riiklike poliitikate kujundamisel võetaks arvesse ka soospetsiifilisi lahendusi, et vältida ebavõrdsust ja tagada võimalikult paljudele sobivad lahendused.

## 2.3. Mitmekesisus ja kaasatus kui vanuselise kaasatuse võti tööturul

Mitmekesisus on ühiskondlik reaalsus, mis on pea kõikjal meie ümber. Inimestel võib olla erinev emakeel, erivajadused, sotsiaal-majanduslik taust, kuid enamus meist läbib oma elukaarel nii nooruse kui jõuab ikka, mil aastate lisandumine võib kaasa tuua lisaks kogemustele ka tõrjumise. Üha enam vaadatakse vanemaealise tööjõu kaasamise ja tõrjumise teemasid laiemas mitmekesisuse ja kaasatuse kontekstis. Seda ühelt poolt interseksionaalsuse tõttu ehk inimene kuulub pea alati mitmesse ühiskondlikku kategooriasse, mis võivad mõjutada ja võimendada vastava grupiga seotud ebavõrdsusi, teisalt näitavad ka uuringud, et parimad meetmed ettevõtete ja organisatsioonide tasemel on need, mis loovad laiemalt mitmekesisust ja kaasatust loovat organisatsioonikultuuri.

Näiteks on põhjalikult analüüsitud Saksamaa ettevõtetes rakendatavaid personalimeetmeid vanematele töötajatele, sellisteks meetmeteks on peamiselt tööruumide spetsiifiline kohandamine, tööaeg ja töö intensiivsus, töötamine ealistelt mitmekesisest tiimides ja väljaõpe. Uuring tõdes, et meetmetest üksnes töötamine ealiselt mitmekesisest keskkonnas on positiivselt seotud vanemate töötajate töösuhte kestusega. (Boockmann et al., 2018)

Kuigi mitmekesisus, sh vanuseline mitmekesisus, on ühiskondlik tegelikkus, ei tähenda see ilmingimata tööandjate tegelemist mitmekesisuse ja võrdsete võimalustega. Pigem võime kohata olukorda, kus mitmekesisuse tagamine on justkui igaühe vastutus, kuid mitte kellegi peamine vastutus. See toob omakorda kaasa väljakutse, mille kohaselt ettevõtted ja organisatsioonid ei tegele otseselt oma töötajaskonna mitmekesisuse teemadega või panustavad üksnes juhul, kui mitmekesisusega tegelevad ka teised tööandjad. See on

mitmekesisusega arvestamise ja edendamine peamine probleem organisatsioonides (Jonsen et al., 2013). Seega on vajalik, et mitmekesisusega teadlikku tegelemist soodustaks nii ühiskondlikud hoiakud kui erinevad riiklikud poliitikad ning vajadusel toetusmeetmed.

## 2.4. Tähelepanu vajavad valdkonnad vanemaealiste värbamiseks ja hoidmiseks

OECD 2023. aasta põhjalik analüüs „Retaining Talent at All Ages“, mis käsitleb võimalusi hoida inimesi tööturul kauem ja arendada seejuures nende oskusi läbi elukaare, toob välja kolm suurt teemavaldkonda, millele peaks riigid ja tööandjad tähelepanu pöörama. Kõigi kolme soovitusel juures esitatud statistilised andmed pärinevad samast analüüsist. (OECD, 2023)

### 2.4.1. Kvaliteetsed palga- ja töötingimused

Palga- ja töötingimused ei tohi ealiselt diskrimineerida ja tööandjal tuleks töötingimuste kehtestamisel arvesse võtta erinevate põlvkondade soove. Uuringud näitavad, et töögraafiku paindlikkus parandab erinevas vanuses töötajate töö- ja eraelu tasakaalu ning tööga rahulolu ja püsimist töökohal. Samas pakutakse ja võimaldatakse paindlikke ja kodust töötamise võimalusi vanemaealistele vähem kui noorematele põlvkondadele.

### 2.4.2. Tervist toetavad programmid

Halb tervis on tööjõu voolavuse peamine tegur; 2019. aastal lahkus OECD maades kehva tervise tõttu töölt vabatahtlikult 20% 35–44-aastastest töötajatest, võrreldes 25% 50–64-aastaste töötajatega. 2019. aastal oli haiguspuhkuse määr noorte seas keskmiselt 1,3%, nn. parimas eas töötajate hulgas 2% ja küpses eas töötajate hulgas 3,2%.

### 2.4.3. Koolitused ja investeeringud oskuste parandamisesse

Võimalus elukestvaks õppeks suurendab oluliselt vanemaealiste konkurentsivõimet. Samas on ebavõrdsus koolituse pakkumises ja osalemises vanuse järgi reaalsus ja see tähendab, et vanemad töötajad jäävad sageli ilma õigete oskusteta. OECD täiskasvanute oskuste uuringust selgus, et uuritud viimase 12 kuu jooksul oli üksnes 24% 55–65-aastastest täiskasvanutest osalenud tööga seotud koolitusel, võrreldes 41%-ga 45–54-aastastest.

## 2.5. OECD riikide kogemused ja positiivsed praktikad

Pikema tööea ja vanuseliselt mitmekesise tööjõu tulevikupotentsiaali tegelikult rakendamiseks on vaja mõelda lahendustele ja luua konkreetseid sekkumisi nii avalikus, era- kui kolmandas sektoris, et aidata töötajatel saada kogu elu jooksul tuge ja tagada inimeste võime töötada nii kaua, kui neil on selleks soovi. OECD-s esineb riigiti vanemaealiste töötajate stiimulite, võimaluste ja tööalase konkurentsivõime osas suuri erinevusi, mis põhjustavad omakorda ka organisatsiooni liikmesriikides erinevaid tööturutulemusi. Need riigid, kus pakutakse paremaid stiimuleid (nt töö tasustamine ja hilisem pensionile jäämise võimalus koos motivatsioonipaketiga), paremaid võimalusi töötajate edukaks palkamiseks ja tööturul hoidmiseks ning investeerivad rohkem töötajate tööalasesse konkurentsivõimesse läbi koolituste ja kvaliteetsete töökohtade, edendavad vanemate töötajate tööhõivet paremini. Lisaks toob OECD välja, et vanemaealiste takistused tööturul osalemiseks tulenevad tihti ebasoodsatest tingimustest, mida inimesed on oma elus varasemalt kogenud – näiteks tervishoius, hariduses, tööturul jne. Pikema ja produktiivsema elu, sh tööelu, potentsiaali rakendamine nõuab seetõttu elukäigupõhist lähenemist.

### 2.5.1. OECD riikide head praktikad

#### **Hollandis suunati pilk töökuulutustele**

Madalmaade valitsuse poolt rahastatud projektis „Tööpakkumised kõigile eagruppidele“ raames loodi kontrollnimekiri, mida tööandjad saavad järgida töökuulutust koostades, et vältida ealist diskrimineerimist. Lisaks vaadati projekti raames läbi avalikke töökuulutusi ja anti tööpakkujatele

teada, kui leiti, et nende töökuulutus oli ealiselt diskrimineeriv. Riiklik inimõiguste instituut on hiljem raporteerinud, et ealiselt diskrimineerivate töökuulutuste osakaal on riigis ka reaalselt vähenenud (The Government of Netherlands, 2008).

### **USA-s viis põlvkondade vaheline õppimine innovatsioonini**

Ameerika Ühendriikides asuva Michigani Tehnoloogiaülikooli avatud ja jätkusuutliku tehnoloogia laboris töötati esimene odava avatud lähtekoodiga metallist 3D-printer. Labori endine direktor Joshua Pearce on selgitanud, et meeskonna oli võimalik tänu liikmete valmisolekule õppida erinevatelt põlvkondadelt. Oma toote väljatöötamiseks vajasis nad X-põlvkonna õppejõudude tehnilisi oskusi, Y-põlvkonna kraadiõppurite tarkvaravõlurit ja buumerite hulka kuuluvate teadlaste kogenuid leidlikkust.

Pearce on välja toonud mitmeid konkreetseid olukordi, kus erinevad põlvkondlikud oskused ja koostöö viisid protsessid reaalselt tulemusteni. Ehk ealise mitmekesisuse võimalusi kombineerides arendas meeskond välja võimaluse 3D printida alumiiniumist ja terasest palju väiksemate kuludega, kui see seni oli võimalik. (M. Gerhardt et al., 2022)

### **Saksa autotootja eeskuju**

Üks esimesi suurettevõtteid, kes hakkas ligi paarkümmend aastat tagasi süstemaatiliselt tegelema oma vanemaealise töötajaskonna hoidmise ja arendamisega, oli Saksa autotootja BMW. BMW teadis, et mõne aasta pärast on tema tehastes enimesindatud töögrupp viiekümneandates mehed ja naised, neist vaid õige veidi jäävad maha kuuekümmesed.

BMW alustas muutustega varakult ja see puudutas tootmisprotsesside erinevaid aspekte, näiteks ehitati ümber koosteliinid, mis võtavad arvesse east tulenevaid eripärasid (näiteks autoliinide juurde paigaldati suurema tekstiga pööratavad ekraanid). Lisaks loodi ettevõttes eraldi programmid kogemuse väärtustamiseks, laiendati koolitusvõimalusi ning panustatakse arvestatavalt töötajate vaimse ja füüsilise tervise eest hoolitsemisesse. Selliste meetmete hulgas oli näiteks tasuta kepikõnni treeninguid ja varustus. (Grossthal, 2021)

## **2.6. Eesti probleemkohad ja võimalused vanemaealiste õiguste kaitseks**

Põhimõte, et kõik inimesed on seaduse ees võrdsed ning kedagi ei tohi diskrimineerida, on siseriiklikult kaitstud eelkõige põhiseadusega. Põhiseaduse § 12 sätestab: „Kõik on seaduse ees võrdsed. Kedagi ei tohi diskrimineerida rahvuse, rassi, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu.“ Mitmed juristid ja Riigikohus on väljendit „muude asjaolude tõttu“

tõlgendanud diskrimineerimisaluste loetelu avatusena, mis tähendab, et diskrimineerida ei tohi mingil alusel, mis ei ole konkreetse otsuse tegemisel asjakohane. Näiteks võib muude aluste hulka, mis põhiseaduse § 12 lg 1 lauses 2 pole otsesõnu nimetatud, kuuluda ka puue, seksuaalne sättumus ja vanus (vt. nt [RKÜKo 07.06.2011, 3-4-1-12-10](#), p 33; [RKPJKo 01.10.2007, 3-4-1-14-07](#), p 15).

Vaatamata põhiseaduses sisalduvale võrdsusõigusele ja diskrimineerimise keelule, ei kajastu see samas valdkonna olulisimas eriseaduses – võrdse kohtlemise seaduses. Riik kaitseb inimesi vanuse alusel vaid osaliselt. Kehtivas seaduses on usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse tõttu isikud diskrimineerimise eest kaitstud vaid töö- ja kutseõppe valdkonnas, kuid rahvuse, rassi ja nahavärvuse tõttu diskrimineerimise eest on kaitse tagatud lisaks ka sotsiaalhoolekande-, tervishoiu- ja sotsiaalkindlustusteenuste, sh sotsiaaltoetuste saamisel, hariduse valdkonnas, samuti avalikkusele pakutavate kaupade ja teenuste, sh eluaseme kättesaadavuse puhul. See tähendab näiteks, et hariduse ja teenuste saamisel pole võimalik inimestel vanuselise diskrimineerimise korral võimalik pöörduda oma õiguste kaitseks soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole arvamuse saamiseks või kohtu poole *kahju hüvitamiseks*.

Riik on varasemalt korduvalt püüdnud seadust muuta, kuid seni pole muutmiseks poliitilist konsensust leitud. Samas saatis sotsiaalkaitseminister Signe Riisalo 23. mail 2024 kooskõlastusringile soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste seaduse (SVVVS) eelnõu<sup>60</sup>, mis liidab omavahel võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkuse seaduse. Muuhulgas näeb eelnõu ette hierarhia kaotamist ja paremat kaitset diskrimineerimise eest kõigis ühiskonnaelu valdkondades. Eelnõu laiendab ka kaitstud inimeste ringi ning toetab soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste edendamist ja lisaks parandab juurdepääsu kaupadele ja teenustele. Vanuselise diskrimineerimise seisukohast tähendaks eelnõu seaduseks saamine ühelt poolt võimalusi oma õigusi paremini kaitsta, kuid teisalt saadab see ühiskonnale ka olulise signaali, et vanus on seadusega kaitstud tunnus ja kedagi ei või jätta kõrvale üksnes tema vanuse tõttu.

SVVVS eelnõu lõike 6 punktiga 2 tuuakse Eesti õigusruumi mitmese diskrimineerimise mõiste. Tegu on terminiga, mille puhul on halvema kohtlemise põhjuseks korraga kaks või enamast tunnust. Eelnõu koostajad toovad seletuskirjas näite olukorrast, kus tööandja seab värbamisel kandidaatidele mitu kaitstud tunnustest lähtuvat nõuet (nt vanus ja keele emakeelena rääkimise nõue), siis isegi kui ühele nõudele mittevastamine tööle saamist täielikult ei välista, siis iga nõude mittetäitmine vähendab tunnustele mittevastava kandidaativäljavaateid seda tööd saada. Selline lisandus on Eestis positiivne eelõige vanuse ja emakeele kumulatiivset mõju arvestades. Uuringutest on teada, et palgalõhe ja kehvem positsioon tööturul võimendub eriti üle 50-aastaste venekeelsete naiste puhul. (Pettai, 2019)

Praktilisel tasandil on riik vastu võtnud “Heaolu arengukava 2023–2030”, mis on eelmise samanimelise arengukava jätk ja mille kaudu plaanib riik suunata oma töö- ja sotsiaalvaldkonna

---

<sup>60</sup> Soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste seadus, eelnõu toimiku number: 24-0529

sihte. Eraldi on arengukavaga fookusesse võetud vanemaealiste heaolu ja seatud eesmärgiks vanemaealiste sotsiaalne kaasatus ühiskonnas. Seejuures tuleb neile tagada kõigiga võrdsed võimalused ning eesmärk on, et vanemaealised tuleksid majanduslikult hästi toime. Arengukava eesmärkidest tulenevate tegevuste planeerimisel on riik võtnud lähtekohaks põhimõtte, et “sotsiaalkaitstesüsteem peab tagama kaitse traditsiooniliste sotsiaalsete riskide suhtes ja abi puuduse korral ning soodustama inimeste kiiret naasmist tööellu vältides inimeste sattumist töötuslõksu, mitteaktiivsustlõksu või madala palga lõksu.” (Heaolu Arengukava 2023-2030, 2023).

Seega on arengukavast tulenevalt oluline, et vanemaealistele ei makstaks diskrimineerivalt liiga madalat palka ning riigi poolt oleks neile tagatud teenused ja võimalused nii tööturule taassisenemiseks kui seal edenemiseks.

## 2. 6.1. Eesti mitmekesisuse ja kaasamise võrgustikud

### Mitmekesisuse kokkulepe

2012. aastal käivitus Tallinna Tehnikaülikooli õiguse instituudi võrdse kohtlemise edendamise projekti “Erinevus rikastab” raames mitmekesisust austavate ettevõtete ja organisatsioonide võrgustik, mille liikmed on allkirjastanud mitmekesisuse kokkuleppe. Kokkuleppe tegevusi kaasrahasid Euroopa Komisjon, sotsiaalministeerium ja TTÜ õiguse instituut. Mitmekesisuse kokkuleppe on vabatahtlik kokkulepe, millega liitudes kinnitab ettevõtte, vabaühendus või avaliku sektori organisatsioon, et austab inimeste mitmekesisust ning väärtustab võrdse kohtlemise põhimõtet nii oma töötajate, partnerite kui klientide seas. Tegu on deklaratiivse tekstiga, kuid võrgustiku liikmetel on võimalik jagada kogemusi, toimuvad koolitused, konverentsid, tellitakse uuringuid ja tõstatatakse teemat ühiskonnas. Täna tegutseb kokkuleppe Eesti Inimõiguste Keskuse all.

### Kvaliteedimärgis “Austame erinevusi”

Eesti riigi ja Eesti Inimõiguste Keskuse koostöös antakse välja märgist, mis näitab, et märgise saanu on tööandja, mis ootab tööle inimesi sõltumata nende soost, vanusest või muust tunnusest. Märgise saamiseks tuleb taotlejal läbi viia põhjalik eneseanalüüs ja koostada 2-aastane mitmekesisuse plaan, milles tuuakse ära tegevused ja ressursid organisatsioonis mitmekesisuse ja kaasamisega tegelemiseks. Kahe aasta möödudes on võimalik märgist pikendada, esitades möödunud 2-aastase perioodi eneseanalüüsi ning täiendatud mitmekesisuse plaani järgmiseks 2-aastaseks perioodiks. Märgist taotledes võib keskenduda ka spetsiifilisemalt mõnele grupile, mitmed ettevõtted on seda ka kasutanud, nt. tuues välja erimeetmed vanuselise mitmekesisuse saavutamiseks/hoidmiseks.

## 2.7. Praktilised sammud tööandjale vanemaealiste kaasamiseks ja hoidmiseks

### 2.7.1. Lahenduste raamistik ettevõtetele ja organisatsioonidele

Raamatus „Gentelligence: The Revolutionary Approach to Leading an Intergenerational Workforce“ on akadeemikud ja juhtimiseksperdid pannud kokku neli praktikat, mille abil saab erinevat tüüpi organisatsioonides vähendada põlvkondadevahelisi konflikte ja juhtida meeskondi üksteise erinevuste produktiivse omaksvõtmise poole. Raamistik koosneb teoreetilistest aspektidest, mille abil oma organisatsiooni mõtestada ja lahenduste poole suunata, kui ka praktilistest sammudest, mida astuda, et vähendada ealist diskrimineerimist ja jõuda toimiva ning kasu toova ealise mitmekesisuseni. (M. W. Gerhardt et al., 2021)

#### 1. Eelduste ja oletuste tuvastamine

Eeldused ja oletused, mida me omistame põlvkondadele võivad takistada meid mõistmast meeskonnakaaslaste tegelikku olemust ning oskusi, teavet ja sidemeid, mida neil on pakkuda. Nende oletuste märkamine on esimene samm nende vastu võitlemiseks.

Praktiline samm: Oletuste ja eelduste audit. Kutsuge oma töötajaid olema nende igapäevatoos nädal aega valvel vanusepõhiste eelduste suhtes. Paluge neil pöörata tähelepanu nii enda kui ka teiste tegudele. See võib via erinevate märkamisteni: näiteks et meeskonnajuht jättis noore töötaja suurema vastutuse soovi läbi kaalumata või jäeti vanemad töötajad eemale koosolekust, mis puudutas innovatsiooni. Nädala jooksul tehtud märkamised võib paluda inimestel kirja panna või kutsuda kokku juhtitud koosolek. Oluline on, et tähelepanekutele järgneks analüüs, lisakohtumine või info, mida juhtkond plaanid auditi tulemustega edasi teha.

#### 2. Objektiivi kohandamine

Eelduste märkamine ja neist teadlikuks saamine on oluline, kuid meeskonnad peavad ka realselt senist olukorda muutma. Stereotüübid panevad meid sageli ebaõigesti omistama erinevusi vanusele või eeldama halba kavatsust seal, kus seda pole. Objektiivi kohandamine tähendab, et kaalute, kas tuvastatud oletused vastavad olukorra tegelikkusele või ollakse kellegi tegevuse ja hoiakute üle otsustanud ainult oma sisemiste hoiakute ja kogemuste põhjal. Selles etapis on oluline püüda mõista, miks eri põlvkondadest kolleegid võivad käituda erinevalt.

Praktiline samm: Harjutus nimega Kirjelda-Tõlgenda-Hinda-Kasuta (Describe-Interpret-Evaluate Exercise), mis aitab paremini mõista teisi inimesi ja kontekste (Wendt, 1984). Harjutuse erinevaid vorme ja läbiviimise tööraamatuid leiab internetis vabalt kättesaadavana.

### 3. Erinevused annavad eelise – kasutage seda ära!

Vanuselise mitmekesisusega tegelemise juures pole oluline üksnes üksteise austamine ja mõistmine, vaid jõudmine töökeskkonna ja selle protsessideni, kus üksteise vaatenurkadest, teadmistest ja võrgustikest saadakse kasu. Uuringud on tõdenud, et koostöök, uuteks ideedeks ja ka konfliktse info jagamiseks on töökeskkonnas vajalik psühholoogiline turvatunne (Edmondson, 1999). Samas teame, et konkurents, kiirustamine ja muud tegurid ja ei soodusta tihti sellise keskkonna kujunemist.

Praktilised sammud: regulaarselt toimuv ümarlaud, kus saadakse kokku, et jagada kogemusi, nägemusi ning tuua lauale lahendusi ja unikaalseid vaatepunkte. Taoline ümarlaud peab olema fasiliteeritud, kuid samas on vajalik, et nii kokkusaamiste teemade planeerimine, kui nende sisuline arutelu ja lahendused tuleksid osalejate poolt. Finantsettevõtte Wells Fargo peab selliseid ümarlauakohtumisi igakuiselt ning nad on tõdenud, et peale kohtumisi on tõusnud ettevõttes põlvkondade vaheline usaldus ja töötajad tunnevad end murekohti jagades mugavalt, näiteks väljendades muret vaimse tervise pärast töökohal – varasemalt esines vaimse tervise teemade suhtes vanemate põlvkondade seas tabusid, mis tänaseks on aga tänu rääkimisele ja lugude jagamisele vähenenud.

### 4. Vastastikune õppimine

Vanuselise mitmekesisuse eeliste tegelikuks rakendamiseks peavad meeskonnaliikmed uskuma, et neil on erinevates vanuserühmades kolleegidelt midagi õppida. Oluline on pidev ja vastastikune õppimine: igas vanuses töökaaslased pidevalt õpetavad ja õpivad üksteiselt.

Praktiline samm: mentorlus ja kahepoolne mentorlus (kasutusel ka mõiste tagurpidi mentorlus). Kasutada võib nii mentorluse traditsioonilisi vorme, kui võimalusi, mida pakub rollide vahetamine ehk noorema kolleegi mentori rolli asetamine ning kogemuste jagamist endast vanemale ja kogenumale kolleegile.

## 2.7.2. Seitse sammu mitmekesisuse edendamiseks ettevõttes

26-s Euroopa riigis (sh Eestis) tegutsevad mitmekesisust austavaid organisatsioone ja ettevõtteid koondavate katustena mitmekesisuse kokkuleppe võrgustikud. Euroopa mitmekesisuse platvormi kutsus ellu ja selle tegevusi koordineerib ja rahastab Euroopa Komisjon. Üle-euroopaline võrgustik on koos partnerite ja ekspertidega pannud kokku soovitud mitmekesisuse ja kaasatusega tegeleda soovivatele organisatsioonidele. Mitmekesisuse edendamine on tavaliselt väga paindlik ja konkreetse ettevõtte vajadusi ja võimalusi arvestav protsess, kuid üldjuhul puutuvad mitmekesisust süsteemselt arendavad ettevõtted ja organisatsioonid kokku seitsme allpooltoodud etapiga.



### **Samm 1 - Otsus pühenduda mitmekesisusele**

Kõik algab soovist ja otsusest mitmekesisuse ja kaasatusega tegeleda. Otsust pühenduda tuleb kommunikeerida oma organisatsioonis nii teemaga alustades kui jooksvalt. Pühendumine püsib, kui see on nähtav ja töötajatele selgitatud.

### **Samm 2 - Mitmekesisuse töögrupp**

On soovitatav, et mitmekesisusele pühendunud ettevõtte tooks kokku grupi töötajad nii juhtide kui tavatöötajate seast. Töögrupi ülesanne on defineerida, mida tähendab mitmekesisus vastavale organisatsioonile ja mis on kõigi ootused sellele. Samuti peaks grupp osalema aktiivselt mitmekesisuse plaani välja töötamisel ning jälgima plaani täideviimist ja hindama edusamme. Grupi puhul on lisaks erinevatele juhtimistasanditele oluline silmas pidada ka vanuselist mitmekesisust.

### **Samm 3 - Siseaudit**

Enne konkreetsete plaanide tegemist on vaja saada ülevaade ettevõtte olukorrast. See saab olema nõ alguspunkt, mille valguses saab tehtud arenguid hinnata. Esialgu on see vajalik, et identifitseerida organisatsiooni vajadused ja eesmärgid, mida soovitakse mitmekesisuse arendamisega saavutada.

Mida on minimaalselt vaja teada?

- Ettevõtte töötajad
- Eri rahvused
- Sooline jagunemine
- Puuetega inimeste arv
- Vanuseline koosseis
- Igapäevase juhtimispraktika tugevused ja nõrkused (SWOT) - sh, mis toimib mitmekesisuse arendamiseks ja hoidmiseks ning mis mitte,
- Organisatsiooni tegevused, mis juba toetavad mitmekesisuse arendamist ja nende tegevuste tulemused.

### **Samm 4 - Mitmekesisuse plaan**

Mitmekesisuse plaan aitab koondada töögrupi ja juhtkonna mõtteid ning tegevusi mitmekesisuse arendamiseks. See on alusdokument, millele saavad organisatsiooni, selle töötajad ja kliendid viidata ning millest oma tegevustes lähtuda.

Mitmekesisuse plaan peab seadma selged eesmärgid, mida saaks mõõta ja jälgida. Lisaks eesmärkidele peaks see sisaldama ka konkreetseid tegevusi ja sellega kaasnevate kulude hindamist. Mitmekesisuse plaanid on oma vormilt ja sisult väga erinevad, mitmete riikide kogemus näitab, et iga organisatsioon kujundab aja jooksul omale sobiva plaani põhja. Eeskujuga võib võtta mitmekesisuse kvaliteedimärgise „Austame erinevusi“ dokumentidest ja põhjadest.

Näited tegevusteks:

- Personaliprotsesside läbivaatamine, et muuta need võimalikult läbipaistvaks, selgeks ja kättesaadavaks - värbamises, koolituses, edutamises, tunnustamises.
- Iga-aastased küsitlused tajutud diskrimineerimise kohta.
- Värbamiseetodite ülevaatamine:
  - Töötajate värbamiskanali laiendamine - leida üles tõhusamad kanalid tavapäraste asemel.
  - Vanemaealiste värbamine – vaadata üle oma senised töökuulutused ja analüüsida, kas nende pildikeel ja sõnastus ei välistada vanemaid põlvkondi.
- Koolitused mitmekesisuse, diskrimineerimise, eelarvamuste ja stereotüüpide kohta personalitöötajatele, kõigi taseme juhtidele ja ülejäänud töötajatele
- Nõustamised ja mentorlus ettevõtte siseselt, nt vanemad töötajad on noorematele mentoriks või vastupidi.
- Juhendid juhtidele.
- Mitmekesisuse peatüki lisamine ettevõtte aastaaruandesse.
- Ettevõtte sisekorraeeskiri, mis sisaldab mitmekesisuse ja võrdse kohtlemise põhimõtet, keelab diskrimineerimise ja ahistamise ning sisaldab korda taoliste kaebuste menetlemiseks.

### **Samm 5 - Sisekommunikatsioon**

Mitmekesisus peaks olema osa organisatsioonikultuurist. Eesmärgid ja regulaarsed ülevaated arengutest peavad olema kommuniqueeritud töötajatele, juhtidele, klientidele erinevates keeltes ja vormides, näiteks ettevõtte siselehes, regulaarsetel koosolekutel, teadetetahvliitel jm.

Kommunikatsioon on igas ettevõttes oluline ning seda olulisem on see mitmekesisuses ettevõttes. Oluline eeldus mitmekesisuse edukusele on avatud suhtlus, milles väljendub austus kõigi töötajate vastu.

### **Samm 6 - Plaani täitumise hindamine**

Mitmekesisuse plaanile tuleb luua ajaraamistik selle edukuse ja täitmise hindamiseks. Kas eesmärgid on realiseerunud? Kuidas saaks plaani täiendada või parandada?

Plaani saab hinnata andmete, fookusgruppide või küsitluste põhjal. Samuti saab sisse tuua ka välise hindaja.

### **Samm 7 – Edu kommuniqueerimine laiemale avalikkusele**

Mitmekesisuse plaani rakendamisel saavutatud edusammudest teavitamine aitab kaasa organisatsiooni välisilme ja maine kujunemisele. See äratab uute talentide ja klientide tähelepanu. Samuti motiveerib see töötajaid. Välise kommunikatsiooni tulemusel saab ettevõtte tuntuks kui mitmekesisust ja inimõigusi austav ja edendav tööandja, partner ja teenusepakkuja.

# III VANEMAEALISTE KONKURENTSIVÕIME TÖÖTURUL

## 3.1. Eestil on juhtiv positsioon EL-s vanemaealiste tööhõive osas

50+ on tööturul võtmeteema, sest tööealiste inimeste arv Eestis väheneb. 1991. aastal oli Eestis 806 600 tööga hõivatud isikut, 2022 a. 677 400.<sup>61</sup>

Eesti on EL-i tipus vanemaealiste tööhõive poolest. 2018.aastal oli Eestil aktiivsena vananemise indeksi järele EL-s kõrge 9.koht (2014-10.koht), mis paljuski oli tingitud tööhõivest. Tööhõivelt oli Eestil 2.koht Rootsi järel.<sup>62</sup>

2021.aastal andmetel ületas Eesti EL-i keskmiseid tööhõive näitajaid kõigis 50+ vanusegruppides. Eriti märgatavateks kasvasid vahed alates 65-ndast eluaastast (tabel 5).

**Tabel 5. Eesti paistab EL-s silma 50+ vanuses inimeste tööhõivega**

	Eesti	EL 27 keskmine
50 - 59	82,7	76,9
60 - 64	64,2	46,4
65 - 69	32,5	13,2
70 - 74	14,0	4,9
75+	3,1	1,4

Allikas: Statistikaamet, 2021

Rahvastiku koguarv Eestis 2022.aastal oli 1 331 796 inimest<sup>63</sup> ja töajõu koguarv 717 500, siia kuuluvad inimesed vanuses 15-74 aastat. Tööga oli hõivatud 677 400 inimest, töötuid oli 40 200, mitteaktiivseid 260 800 (pensionärid jt.). Töajõus osalemise määr on Eestis keskmiselt 73,3%, tööhõive määr 69,2%. Arvestav hulk töajõudu on 50-74 aastaste seas - 251 300 inimest, mis moodustab 35% kogu Eesti töajõust (tabel 6). 75+ vanuses inimestest töötas 3 600 inimest ja tööhõive määr on 3%.

<sup>61</sup> Statistikaamet. <https://www.stat.ee/et/avasta-statistikat/valdkonnad/rahvastik/rahvaarv>

<sup>62</sup> [https://unece.org/DAM/pau/age/Active\\_Ageing\\_Index/ECE-WG-33.pdf](https://unece.org/DAM/pau/age/Active_Ageing_Index/ECE-WG-33.pdf)

2018 Active Ageing Index Analytical Report UNITED Octobre 2019 , NATIONS Geneva, 2019

<sup>63</sup> Allikas: Statistikaamet. <https://www.stat.ee/et/avasta-statistikat/valdkonnad/rahvastik/rahvaarv>

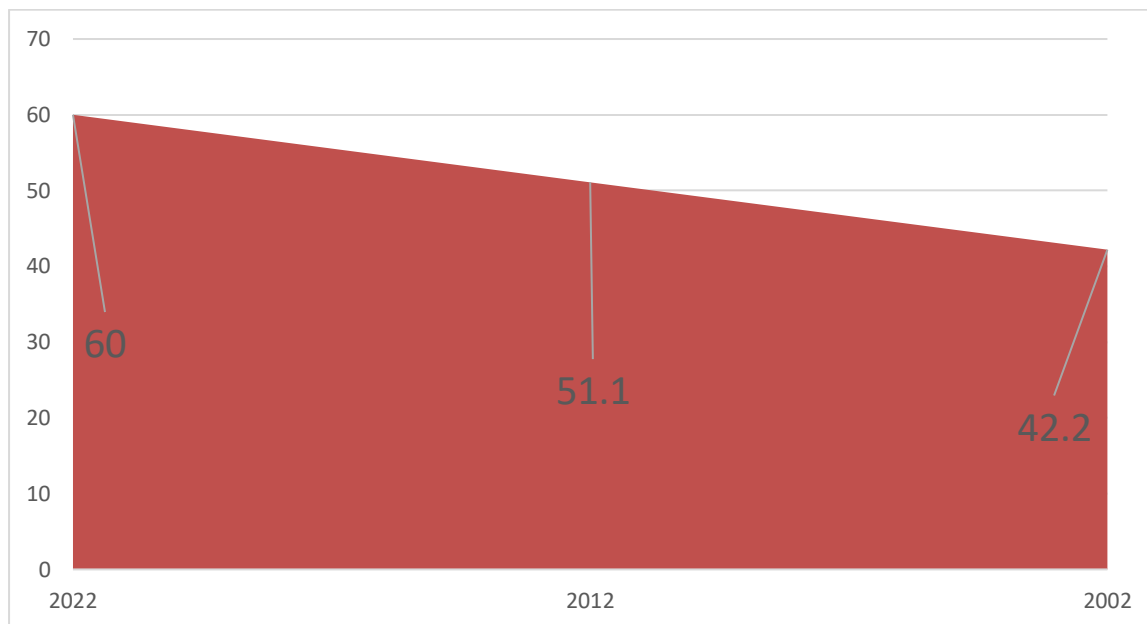
Tabel 6. Tööturu üldnäitajad 2022

	Kogu töäjõud 15- 74 aastased	50-74 aastased	75+ aastased
Töäjõud, tuhat	717 500	251300	3600
... hõivatud, tuhat	677 400	241100	3600
... töötud, tuhat	40 200	10200	-
Mitteaktiivsed, tuhat	260 800	150300	116400
Töäjõud ja mitteaktiivsed kokku, tuhat	978 400	401 600	120 000
Töäjõus osalemise määr, % <sup>64</sup>	73,3	62,6	3,0
Tööhõive määr, % <sup>65</sup>	69,2	60,0	3,0
Töötuse määr, %	5,6	4,1	-

Allikas: Statistikaameti andmebaas, 2022

50-74 aastaste hõive on kasvanud pidevalt viimased 20 aastat. Statistikaameti andmetel oli tööhõive määr 50-74 aastastel oli 2022. aastal 60,0%. 10 aastat varem, 2012.aastal peaaegu 10% madalam, 51,1% ja 2002.aastal veelgi madalam 42,2% (joonis 2).

Joonis 2. 50-74 aastaste tööhõivemäär<sup>66</sup>



Allikas: Statistikaameti andmebaas

<sup>64</sup> Töäjõus osalemise määr ehk aktiivsuse määr on töäjõu osatähtsus tööealises rahvastikus

<sup>65</sup> Tööhõive määr on tööga hõivatud inimeste osatähtsus tööealises rahvastikus

<sup>66</sup> <https://www.stat.ee/et/avasta-statistikat/valdkonnad/tooelu/tooturg>

Terav tööjõupuudus on olnud üheks põhjuseks, miks vanemat tööjõudu (50-74 aastased) iga aastaga üha enam rakendatakse. Kõrge tööhõive üheks põhjuseks on kindlasti ka madalad pensionid. Eesti on EL-s esikohal pensionäride (65+) vaesuse poolest. 2022. aastal elas 65 aastastest ja vanematest inimestest vaesuses 46,8 %, samas kui EL 27 keskmine oli 18,1 %.<sup>67</sup> Üksi elavate 65-aastaste ja vanemate vanusegrupis koges suhtelist vaesust 79,1% elanikest, mis on 3,7% vähem kui aasta varem. Vanemaealiste vaesust iseloomustab omakorda sooline lõhe (naiste puhul on näitaja 52,5% ehk peaaegu 31 protsendipunkti suurem kui meeste puhul).<sup>68</sup>

## 3.2. Tervislik seisund võimaldab enamikul 50+ vanuses inimestel töötada

Tabelis 7 on andmed üle 45-aastaste inimeste tervisliku seisundi kohta perioodil 2015-2021. Perioodil 2015-2021 on kõigi vanuserühmade seas kasvanud parema tervisliku seisundiga inimeste osakaal, mis on äärmiselt positiivne näitaja. 45-54 aastaste seas 11,9 %, 55-65+ seas 8,2-8,4%. Vähenenud on inimeste osakaal, kes hindasid oma tervist halvaks või väga halvaks, kõige enam on kahanemist märgata 65+ vanuserühmas - 10,7%.

Hea või rahuldav tervislik seisund on 45-54 aastastest enamikul- 92%-l, 55-64 aastastel 85%-l, 65+ vanuses 72%-l. Halb tervislik seisund võib töötamist segada 7,9%-l 45-54 aastastel, 15,1%-l 55-64 aastastel ja 27,5%-l 65+ vanuses inimestel.

**Tabel 7. Üle 45-aastaste tervislik seisund, %**

		2015	2021	MUUDATUSED
45 - 54	Väga hea või hea	53,3	65,2	+11,9
	Ei hea ega halb	36,7	26,9	-9,8
	Halb või väga halb	10,0	7,9	-2,1
55 - 64	Väga hea või hea	33,6	41,8	+8,2
	Ei hea ega halb	46,8	43,1	-3,7
	Halb või väga halb	19,6	15,1	-4,5
65 ja vanemad	Väga hea või hea	14,9	23,3	+8,4
	Ei hea ega halb	46,9	49,2	+2,3
	Halb või väga halb	38,2	27,5	-10,7

Allikas: Statistikaamet, Sotsiaaluuring

<sup>67</sup> EUROOPA KOMISJONI TALITUSTE TÖÖDOKUMENT. 2023. aasta aruanne Eesti kohta. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A52023SC0606&qid=1686127911343>

<sup>68</sup> Statistikaamet. Statistika andmebaas, 2023

### 3.3. Vanemaealise töäjõu tõrjumise alase uuringu läbiviimine

Vanemaealise töäjõu diskrimineerimise ja tõrjumise, aga ka konkurentsivõime selgitamiseks tööturul korraldas Eesti Avatud Ühiskonna Instituut 2022.aastal uuringu, mis oli suunatud elanikkonnale vanuses 15+. Uuring võimaldab selgitada, kuidas ka nooremad vanuserühmad vanemaealiste probleemidesse suhtuvad, kuidas tajutakse vanemaealiste tõrjumist tööturul, milline on valmisolek töötada ühes kollektiivis jne.

#### Uuringu eesmärgid:

- Milline on 50+ vanuses inimeste positsioon tööturul?
- Kuivõrd on tõrjumine tööturul levinud, kui sageli on tõrjumist kogetud erinevates vanuserühmades?
- Millises vanuses inimesi tööturg vajab?
- Hinnangud isiklikule konkurentsivõimele tööturul
- Hinnangud sobivale vanusele töö juures edutamiseks, karjääri tegemiseks
- Hinnangud juhirollis oleva inimese parimale vanusele
- Stereotüübid ja eelarvamused 50+ vanuses töäjõu suhtes
- Enesetäiendamine viimase 12 kuu jooksul

Uuringu metoodika töötati välja Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi juurde loodud töörühmas, Norstat Eesti AS aitas uuringu tehniliselt läbi viia, korraldades veebiküsitluse. Uuring viidi läbi juulis/agustis 2022.aastal üle-eestilise esindusliku elanikkonna uuringuna, kus küsitleti kokku 1533 inimest vanuses 15+.<sup>69</sup> Uuringu valim koostati juhumeetodil ning see on esinduslik rahvastiku mudeli suhtes. Uuringu tulemusi saab interpreteerida kui Eestile iseloomulikke seoseid ja trende. Küsitletutest oli naisi 812 ja mehi 721. 60+ vanuses 528 inimest. Eestlaseid oli 68%, venelasi 25% ja teiste rahvuste esindajaid 7%.

### 3.4. 50+ vanuserühma positsioon tööturul

2022.aastal tehtud uuringu andmetel tunnevad kõige kindlamalt 50+ vanuserühmast end tööturul 50-59 aastased, kelledest töötas uuringu läbiviimise ajal 86%, töötuid oli 4% ja 1% moodustasid töötavad pensionärid. 60-69 aastastest oli tööga hõivatud 61%, sh 23% olid

<sup>69</sup> Uuring on läbi viidud Sotsiaalministeeriumi partnerlusprojekti „Noored-vanad võrgustuvad koos (NOVA)“ raames, kus partnerorganisatsiooniks Sotsiaalministeeriumile on MTÜ Kuldne Liiga koostöös Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi, Tallinna Ülikooli, Praxise ja EPÜL-ga.

töötavad pensionärid ja 1% töötud. 70-79 aastaste seas oli tööga hõivatud juba oluliselt vähem, 19% ja 80+ vanuste seas vaid 6% (tabel 8).

**Tabel 8. Milline on Teie põhitegevus? (%-s)**

	50-59	60-69	70-79	80+
Töötan	86	37	1	0
Töötav pensionär	1	23	17	6
Töötu, tööotsija	4	1	1	0
Pensionär, sh töövõimetuspensionär	7	38	81	94
Kokku	100	100	100	100

Allikas: Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi Eesti elanikkonna uuring 2022.aastal, 1533 vastajat

Valdavalt töötavad 50+ vanuses inimesed spetsialistidena, töölistena ja teenindajatena (tabel 9).

**Tabel 9. Kellena Te töötate? (%-s)**

	Kõik vastajad	50-59	60-69	70-79
Ettevõtte või asutuse juht, keskastmejuht	12	13	10	14
Üksikettevõtja, füüsilisest isikust ettevõtja (FIE)	7	5	16	14
Spetsialist (nt õpetaja, arst, insener, raamatupidaja jne)	39	32	37	33
Kontoritöötaja (nt sekretär, andmesisestaja jne)	11	8	3	8
Teenindussektori töötaja (nt teenindaja, müüja, kelner, juuksur, lapsehoidja jne)	10	11	7	8
Oskustööline, masinaoperaator (nt keevitaja, õmbleja, bussijuht jne)	14	21	19	11
Lihttöoline (nt laadija, koristaja, valvur, abitööline talus, ehitusel jne)	5	5	7	6
Muu	2	5	1	6
Kokku	100	100	100	100

Allikas: Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi Eesti elanikkonna uuring 2022.aastal , 1533 vastajat

50-59 aastastest töötab iga kolmas spetsialistina (nt õpetaja, arst, insener, raamatupidaja jne), töölisteid on 26%, sh iga viies on oskustööline, teenindussektoris on 11%, ettevõtte või asutuse juhte on 13%, FIE-sid on 5%, mis on madalaim osakaal (tabel 9).

60-69 aastastest töötab 37% spetsialistina (nt õpetaja, arst, insener, raamatupidaja jne), töölisteid on 26%, iga viies on oskustööline, teenindussektoris on 7%, ettevõtte või asutuse juhte 10%, FIE-sid on 16%, mis on kõrgeim osakaal.

70-79 aastastest töötab iga kolmas spetsialistina (nt õpetaja, arst, insener, raamatupidaja jne), tööliseid on 17%, iga viies on oskustöölise, teenindussektoris on 7%, ettevõtte või asutuse juhte 14%, FIE-sid on 14%, mis on pea kolm korda suurem osakaal kui 50-59 aastastel (tabel 9).

## 3.5. Hinnangud isiklikule konkurentsivõimele tööturul

Palusime vastajatel hinnata oma konkurentsivõimet tööturul, lähtudes hinnangutest iseendale kui töötajale 11-st erinevast vaatenurgast, sh vanusest (tabel 10). Hinnanguid palusime anda järgmise skaala alusel:

1. Väga hea
2. Hea
3. Keskmise
4. Halb
5. Väga halb
6. Ei oska öelda

Tabelis on kõigi vastajate hinnangud aastatel 2022 ja 2018, kus on summeeritud vastused skaalapunktid "Head" (väga head+head) ja "Halvad" (väga halvad+halvad).

**Tabel 10. Kuidas hindate oma võimalusi leida tasustatud töökoht lähtuvalt Teie...?.  
Vastused skaalapunktid "Head" (väga head+head) ja "Halvad" (väga halvad+halvad)  
(%-s)**

Kõik vastajad	2022		2018	
	Head	Halvad	Head	Halvad
Suhtlemisoskusest	67	5	62	5
Töökogemustest	64	7	58	9
Rahvuslikust kuuluvusest	58	8	47	11
Tervislikust seisundist	53	17	54	14
Soolisest kuuluvusest *	52	4		
Erialast, kvalifikatsioonist	52	12	46	15
Elukohast*	48	17		
Haridusest*	46	13		
Keelte oskusest	46	18	40	19
Vanusest	39	33	37	33
Oskusest end töötajana müüa	36	21	33	21

Allikad: Eesti Avatud Ühiskonna Instituut, 2018, 1000 vastajat; Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi Eesti elanikkonna uuring 2022.aastal, 1533 vastajat

\*2018.aasta uuringus puudusid küsimused, kuidas sugu, elukoht ja haridustase mõjutavad konkurentsivõimet tööturul



2022.aastal hinnatakse kõige kõrgemalt suhtlemisostkust ja töökogemusi, mis 64-67% hinnangul on nende konkurentsivõime kõige tugevamad tunnused. Suurimateks takistusteks tööturul on iga kolmanda vastaja jaoks tema vanus ja iga viienda hinnangul oskus end tööjõuna müüa. Ka on märgatav takistav mõju keelte oskusel (18% hinnangul), tervislikul seisundil (17% hinnangul), elukohal (17% hinnangul), haridusel (13% hinnangul), erialal ja kvalifikatsioonil (12% hinnangul).

2018.aastal tehtud uuring annab enam-vähem samasuguse pildi hinnangutest konkurentsivõimele, vanus on heade tegurite osas eelviimasel kohal ja halbade tegurite osas esikohal. Ka neli aastat tagasi oli suurimaks takistusteks tööturul iga kolmanda vastaja jaoks tema vanus ja iga viienda hinnangul oskus end tööjõuna müüa.

2022.aastal väärtustatakse mõnevõrra rohkem oma suhtlemisostkust (+5%), töökogemusi (+6%), rahvuslikku kuuluvust (+11%), eriala ja kvalifikatsiooni (+6%), keelte oskust (+6%) (tabel 10).

### 3.5.1. Hinnangud isiklikule konkurentsivõimele tööturul vanuserühmades

Tabelites 11 ja 12 on vanuserühmade hinnangud oma konkurentsivõime 11-le aspektile, kus on summeeritud vastused skaalapunktile "Head" (väga head+head) ja "Halvad" (väga halvad+halvad).

**Tabel 11. Kuidas hindate oma võimalusi leida tasustatud töökoht lähtuvalt Teie...  
Vastused skaalapunktile "Head" (väga head+head) (%-s vanuserühmade lõikes)**

	Kõik vastajad	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80
Suhtlemisostkusest	67	60	70	72	72	65	63	59	30
Töökogemustest	64	31	62	72	72	69	64	54	54
Rahvuslikust kuuluvusest	58	71	79	74	55	43	44	51	56
Tervislikust seisundist	53	70	81	56	56	46	40	16	14
Soolisest kuuluvusest	52	40	73	71	63	51	36	29	48
Erialast, kvalifikatsioonist	52	29	58	56	56	46	51	41	35
Elukohast	48	53	68	53	54	41	38	32	42
Haridusest	46	32	57	64	53	39	37	32	47
Keelte oskusest	46	50	57	51	51	33	36	34	38
Vanusest	39	36	86	85	52	17	9	5	3
Oskusest end tööjõuna müüa	36	34	52	43	43	29	26	17	14

Allikas: Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi Eesti elanikkonna uuring 2022.aastal, 1533 vastajat

Tabelite 11 ja 12 andmetel võib teha järgmiseid järeldusi:

**15-19 aastased** tunnevad end tööturul suhteliselt ebakindlalt eeskätt väheste töökogemuste (takistuseks 34%-le), vanuse (takistab 28%), hariduse (20%), eriala puudumise (29%) ja oskamatusse tõttu end tööjõuna müüa (20%). Kompenseerivad neid puudujääke keelteoskus (tugevuseks hindab 50%), suhtlemisoskus (tugevuseks hindab 60%), hea tervislik seisund (tugevuseks hindab 70%) ja rahvuslik kuuluvus (tugevuseks hindab 71%) (tabelid 11 ja 12).

**Tabel 12. Kuidas hindate oma võimalusi leida tasustatud töökoht lähtuvalt Teie... Vastused skaalapunktile "Halvad" (väga halvad+halvad) (%-s vanuserühmade lõikes)**

	Kõik vastajad	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80+
Vanusest	33	28	1	-	9	38	61	73	77
Tervislikust seisundist	21	10	8	10	10	16	23	34	44
Oskusest end tööjõuna müüa	18	20	13	17	17	22	28	34	28
Keelte oskusest	17	12	9	14	14	28	24	27	20
Elukohast	17	16	13	13	13	23	21	26	13
Haridusest	13	20	11	5	12	14	19	17	10
Erialast, kvalifikatsioonist	12	29	11	8	8	12	15	13	13
Rahvuslikust kuuluvusest	8	3	3	4	12	15	12	9	4
Töökogemustest	7	34	12	3	3	5	7	5	7
Suhtlemisoskusest	5	11	7	5	5	3	7	5	5
Soolisest kuuluvusest	4	9	4	2	3	3	6	2	4

Allikas: Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi Eesti elanikkonna uuring 2022.aastal, 1533 vastajat

**20-29 aastased** tunnevad end kõige kindlamalt tööturul ja annavad kõige kõrgemaid hinnanguid oma konkurentsivõimele. Kõik 11 tegurit saavad valdavalt hea või väga hea hinnangu, eriti kõrgeks eeliseks tööturul hindavad nad oma vanust (86%) ja tervislikku seisundit (81%) (tabel 11).

Takistusi töö leidmisel näeb 20-29 aastastest vaid kuni 13%, põhilisteks takistusteks peetakse oskust end tööjõuna müüa (13%), elukohta (13%) ja väheseid töökogemusi (12%) (tabel 12).

**Ka 30-39 aastased** tunnevad end tööturul kindlalt ja hindavad kõrgelt oma konkurentsivõimet, kõik 11 tegurit saavad valdavalt häid või väga häid hinnanguid. Kõige tugevamaks küljeks hindavad nad oma vanust - 85%. Võrreldes 20-29 aastastega on nad enda suhtes mõnevõrra kriitilisemalt ja seega hindavad madalamalt mõningaid konkurentsivõime aspekte nagu oskus end tööjõuna müüa (43%), tervislik seisund (56%), samas hindavad nad kõrgemalt omi töökogemusi (72%) (tabel 11).

Takistusi töö leidmisel näeb kuni 17%, põhilisteks takistusteks peavad nad oskust end tööjõuna müüa (17%), keelte oskust (14%) ja elukohta (13%) (tabel 12).

**40-49 aastased** hindavad oma konkurentsivõimet madalamalt kui nooremad vanuserühmad. Oma kõige tugevamateks omadusteks peavad nad töökogemusi (72%) ja suhtlemisoskust (72%) ((tabel 11).

Takistusi töö leidmisel näeb kuni 17%, põhilisteks takistusteks peavad nad oskust end tööjõuna müüa (17%), keelte oskust (14%) ja elukohta (13%). 9% jaoks on takistuseks ka vanus, mis 20-39 aastaste jaoks takistusena puudus (tabel 12).

**50-59 aastased** on kiiresti nõrgeneva positsiooniga tööturul ja oluliselt kriitilisemad oma hinnangutes konkurentsivõimele kui nooremad. Kõige tugevateks külgedeks on töökogemus (69%), suhtlemisoskus (65%) ja sooline kuuluvus (51%) (tabel 11).

Takistusi tööturul näevad nad oluliselt rohkem kui nooremad vanuserühmad. Takistuseks nr.1 on vanus 38% jaoks. Ka on olulisteks takistusteks keelteoskus(28%), elukoht (23%), oskus end tööjõuna müüa (22%), tervislik seisund (16%), 15% segab rahvuslik kuuluvus (tabel 12).

**60-69 aastased** tunnevad end üsnagi ebakindlalt tööturul ja usk oma konkurentsivõimesse on oluliselt madalam kui noorematel. Kõrgemalt hindavad nad oma töökogemusi (64%), suhtlemisoskuseid (63%) ja eriala ning kvalifikatsiooni (51%) (tabel 11).

Takistused tööturul on nende jaoks oluliselt suuremad kui noorematel. Takistuseks nr.1 on 61% jaoks vanus, soodustavaks teguriks peab vanust vaid 9%. Ka on tugevateks takistusteks oskus end tööjõuna müüa (28%), keelte oskus (24%), tervislik seisund (23%), elukoht (21%) ja haridus (19%) (tabel 12).

**70-79 aastastest** peab enamik end vanuse tõttu tööturule sobimatuks. 73% jaoks on vanus takistavaks teguriks nr.1, soodustavaks teguriks peab vanust vaid 5%. Ka on tugevateks takistusteks oskus end tööjõuna müüa (34%), keelte oskus (27%), tervislik seisund (34%), elukoht (26%) ja haridus (17%) . Takistused tööturul on nende jaoks oluliselt suuremad kui noorematel. Tugevamateks külgedeks hindavad nad töökogemusi (54%), suhtlemisoskuseid (59%) ja eriala ning kvalifikatsiooni (41%).

**80+ aastastest** peab enamik end vanuse tõttu tööturule sobimatuks, nii nagu ka 70-79 aastased. Esimene väga tugev takistus on vanus 77% hinnangul, vaid 3% arvab, et vanus on soodustav tegur. Teine takistus on tervislik seisund 44% hinnangul (tabel 14). 80+ aastased hindavad oma tugevamateks külgedeks töökogemusi (54%) ja rahvuslikku kuuluvust (56%) .

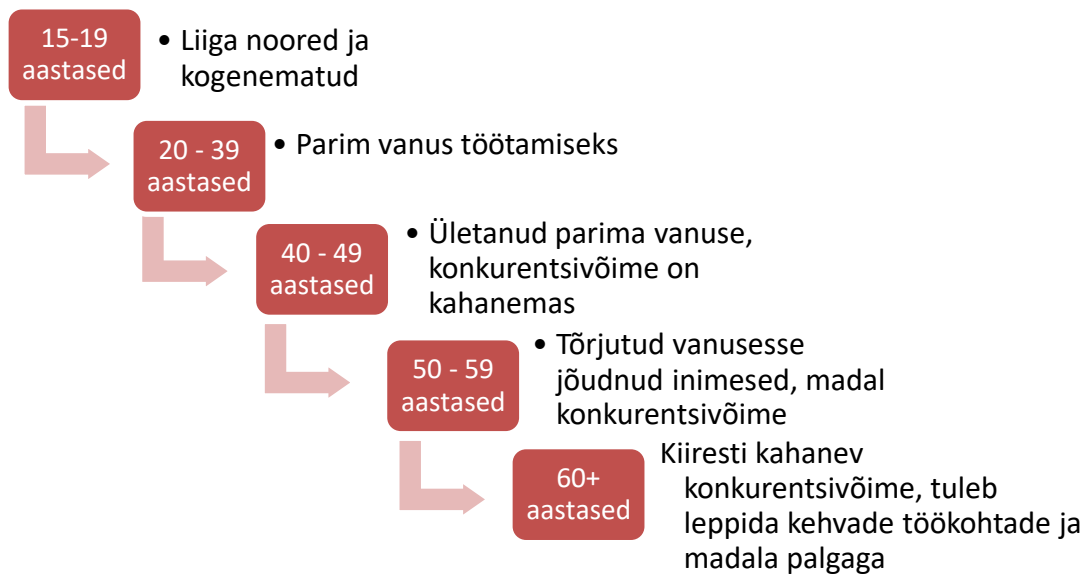
Uuringust selgub, et vanus on väga tugev tööturul toimuva mõjutaja. Kõige suurem eelis 20-39.aastastele tööturul on vanus, nad tunnetavad omi vanuselisi eeliseid ja hindavad võimalusi leida hea töökoht lähtuvalt oma vanusest headeks või väga headeks:

1. 20-29 aastased - 86%
2. 30-39 aastased - 85%

**40-49** aastased hindavad madalamalt oma konkurentsivõimet tööturul kui 20-39 aastased. Nad tajuvad, et vanuse kasvades nende konkurentsivõime kahaneb ja vaid iga teise arvates annab vanus neile tööturul eeliseid (9% arvates on vanus takistuseks).

Takistuseks on vanus 28%-le 15-19 aastastest, 38%-le 50-59-aastastest, 61%-le 60-69 aastastest, 73%-le 70-79 aastastest, 77%-le 80+ aastastest.

### Joonis 3. Tööturul kehtiv vanussurve



### 3.5.2. Hinnangud isiklikule konkurentsivõimele tööturul soo- ja rahvusrühmades

Tabelites 13 ja 14 on eri soo- ja rahvusrühmade hinnangud oma konkurentsivõime 11-le aspektile, kus on summeeritud vastused skaalapunktile “Head” (väga head+head) ja “Halvad” (väga halvad+halvad).

Mehed ja naised hindavad oma konkurentsivõimet tööturul üsnagi sarnaselt. Mehed peavad oma tugevamateks külgedeks töökogemusi (66%), suhtlemisoskust (61%) ja soolist kuuluvust (57%). Naiste kolm tugevamat külge on suhtlemisoskus (72%), töökogemus(64%), ja rahvuslik kuuluvus (62%) (tabel 13).

Suuremad erinevused on hinnangutes soolise kuuluvuse ja suhtlemisoskuse puhul, kus meeste ja naiste hinnangud märgatavalt erinevad.

**Tabel 13. Kuidas hindate oma võimalusi leida tasustatud töökoht lähtuvalt Teie...  
Vastused skaalapunktile “Head” (väga head+head) (%-s soo- ja rahvusrühmade lõikes)**

	Kõik vastajad	Sugu		Rahvus		
		Mees	Naine	Eestlane	Venelane	Muu rahvus
Vanusest	39	39	39	42	33	37
Tervislikust seisundist	53	52	56	53	55	59
Oskusest end tööjõuna müüa	36	35	38	36	38	39
Keelte oskusest	46	46	45	50	35	48
Elukohast	48	45	50	49	44	44
Haridusest	46	45	47	47	45	40
Erialast, kvalifikatsioonist	52	55	48	53	49	50
Rahvuslikust kuuluvusest	58	53	62	51	30	36
Töökogemustest	64	66	64	64	64	71
Suhtlemisoskusest	67	61	72	68	64	64
Soolisest kuuluvusest	52	57	48	52	52	51

Allikas: Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi Eesti elanikkonna uuring 2022.aastal, 1533 vastajat

Suurimateks takistusteks on tööturul nii meestele kui naistele vanus (31-34%) ja oskus end tööjõuna müüa (20-21%) (tabel 14).

**Tabel 14. Kuidas hindate oma võimalusi leida tasustatud töökoht lähtuvalt Teie...  
Vastused skaalapunktile “Halvad” (väga halvad+halvad) (%-s soo- ja rahvusrühmade lõikes)**

	Kõik vastajad	Sugu		Rahvus		
		Mees	Naine	Eestlane	Venelane	Muu rahvus
Vanusest	33	31	34	32	34	31
Oskusest end tööjõuna müüa	21	20	21	18	15	17
Keelte oskusest	18	17	19	22	20	20
Tervislikust seisundist	17	19	16	13	26	29
Elukohast	17	18	17	17	17	18
Haridusest	13	14	13	11	17	14
Erialast, kvalifikatsioonist	12	12	12	13	11	10
Rahvuslikust kuuluvusest	8	9	8	2	23	14
Töökogemustest	7	7	8	8	6	3
Suhtlemisoskusest	5	7	5	5	6	2
Soolisest kuuluvusest	4	3	5	4	5	2

Allikas: Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi Eesti elanikkonna uuring 2022.aastal, 1533 vastajat

Tabelites 13 ja 14 on eri rahvusrühmade hinnangud oma konkurentsivõime 11-le aspektile, kus on summeeritud vastused skaalapunktile "Head" (väga head+head) ja "Halvad" (väga halvad+halvad).

Eestlaste hinnangud oma konkurentsivõimele on mõnevõrra paremad teiste rahvustega võrreldes. Oma rahvuslikku kuuluvust peab 51% eestlastest oma tugevaks küljeks, venelastest 30% ja teiste rahvuste esindajatest 36%. Keelte oskuseid peab oma tugevaks küljeks 50% eestlastest ja takistuseks 22%. Venelastest peab keelte oskust oma tugevaks küljeks 35% ja takistuseks 20%. Muu rahvuse esindajatest peab keelte oskust oma tugevaks küljeks 48% ja takistuseks 20% (tabelid 13 ja 14).

Rahvusrühmadest on takistusi rohkem venelaste ja muu rahvuste esindajatel ning seda eeskätt vanuse (31-34%), tervisliku seisundi tõttu (26-29%) ja rahvusliku kuuluvuse (14-23%) (tabelid 13 ja 14).

### 3.6. Millises vanuses inimesi tööturg vajab?

Uuringus selgitati, kuivõrd on tööturul vajalikud vanemad vanuserühmad, alates 55-st eluaastast (tabel 15). Enamik vastajatest (89%) peab 55-65 aastaseid tööturule vajalikuks. 66-75 aastaste töötamist pooldab juba märksa väiksem arv vastajaid -53%, 76 ja vanemate töötamist vajalikuks enam ei peeta, toetab 7-12%.

**Tabel 15. Kas järgmised vanuserühmad on Teie hinnangul tööturule vajalikud? Vastused skaalapunktile "Jah" (%-s vanuserühmade lõikes)**

	Kõik vastajad	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80+
55-65 aastased	89	82	88	93	90	86	85	94	92
66-75 aastased	53	49	55	56	53	39	51	59	69
76-85 aastased	12	15	16	16	14	7	12	9	10
Üle 85 aastased	7	7	10	10	7	3	6	4	4

Allikas: Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi Eesti elanikkonna uuring 2022.aastal, 1533 vastajat

Meeste ja naiste hinnangutes märgatavaid erinevusi pole, küll aga on märgavad erinevused rahvusliku kuuluvuse lõikes. Eestlased pooldavad oluliselt rohkem kui venelased ja teised rahvused vanemaealiste töötamist. 55-65 aastaste puhul on eestlastest toetajaid rohkem kuni 13%, 66-75 aastaste puhul koguni kuni 25%, 76-85 aastaste puhul kuni 6% (tabel 16).

**Tabel 16. Kas järgmised vanuserühmad on Teie hinnangul tööturule vajalikud? Vastused skaalapunktile "Jah" (%-s soo- ja rahvusrühmade lõikes)**

	Kõik vastajad	Sugu		Rahvus		
		Mees	Naine	Eestlane	Venelane	Muu rahvus
55-65 aastased	89	89	90	93	80	90
66-75 aastased	53	51	55	61	36	43
76-85 aastased	12	12	12	14	8	10
Üle 85 aastased	7	7	6	7	5	7

Allikas: Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi Eesti elanikkonna uuring 2022.aastal, 1533 vastajat

### 3.7. Segakollektiivis töötamist eelistatakse kõige enam

Kui küsida, millise vanuselise koosseisuga kollektiivis soovitakse töötada, siis selgub, et segakollektiiv on kõige eelistatum nii 2018 kui 2022.aastal (tabel 17). Üle poole vastajatest (61-62%) on nii 2018. kui 2022. aastal seisukohal, et neil on ükskõik milline on kollektiivi vanuseline koosseis ja et nad on valmis töötama kollektiivis, kus on koos erineva vanusega inimesed. Kolmandik vastajatest eelistab töötada kas nooremas kollektiivis (13% 2018.aastal ja 18% 2022.aastal) või siis koos kesk- ja vanemas eas inimestega (18% 2018.aastal ja 15% 2022.aastal).

**Tabel 17. Millises kollektiivis Te meelsamini töotaksite kui Teil oleks valida?**

Vanuserühm	Eelistan nooremas vanuses kollektiivi		Eelistan kesk- ja vanemas eas inimeste kollektiivi		Mul on ükskõik milline on kollektiivi vanuseline koosseis	
	2022	2018	2022	2018	2022	2018
Kõik vastajad	18	13	15	18	62	61
15 - 19	51	33	7	11	40	49
20 - 29	37	32	8	16	53	48
30 - 39	21	17	13	14	64	64
40 - 49	15	8	15	20	64	66
50 - 59	11	6	18	16	67	70
60 - 69	8	9	17	22	70	61
70+	9	16	19	13	64	58

Allikad: Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi elanikkonna uuring; Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi üle-eestiline küsitlus 2022, 1533 vastajat

Nelja aastaga on kasvanud nooremas vanuses töökollektiivi eelistajate osakaal kõigi vastajate seas 5%, 15-19 vanuste seas koguni 18%. Kui 2018 aastal eelistas iga kolmas 15-19 aastane nooremat töökollektiivi, siis 2022.aastal juba iga teine (tabel 17). 40% 15-19 aastaste jaoks on ükskõik, milline on kollektiivi vanuseline koosseis. Noorema kollektiivi eelistus on 15-19 aastaste jaoks tõusnud 2022.aastal valikuks nr.1, neli aastat tagasi oli see valik nr.2 (tabel 17).

Poolehoid eri vanusega inimestest koosneva kollektiivi suhtes on keskmisest kõrgem alates vanusest 30+, kõige rohkem on pooldajaid 50-69 aastaste seas (67-70%) (tabel 17).

Valmisolek töötada kollektiivis, kus 50+ vanuses inimeste osakaal ulatub kolmandikuni ja rohkemgi, on kõrge, 2018.aastal 81% ja 2022.aastal 83% (tabel 18).

**Tabel 18. Kas olete valmis selleks, kui Teie lähikollektiivis ulatuks 50+ vanuses inimeste osakaal kolmandikuni ja rohkemgi? (%-s)**

Vanuserühm	Jah, olen selleks valmis		Üldiselt olen valmis		Ei, ma pole selleks valmis		Ei oska öelda	
	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018
Kõik vastajad	42	49	41	32	8	4	9	16
15-19	21	28	47	44	21	5	11	23
20-29	38	41	44	34	15	9	3	17
30-39	48	43	38	35	10	6	7	17
40-49	45	53	39	35	7	1	5	11
50-59	48	58	44	29	4	2	7	12
60-69	47	53	35	29	7	2	12	15
70+	35	40	45	16	3	6	17	39

Allikad: Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi elanikkonna uuring 2018, 1000 vastajat;  
Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi üle-eestiline küsitlus 2022, 1533 vastajat

Mõnevõrra väiksem on valmisolek 15-19 aastastel 2018.aastal 72% ja 2022.aastal 68%. 15-19 aastaste seas oli 2022.aastal iga viies selle vastu, et töötada kollektiivis, kus 50+ inimesi on vähemalt kolmandik, 2018.aastal oli vastuseisjaid vaid 5%. 20-29 aastaste seas oli 2022.aastal 15% selle vastu, et töötada kollektiivis, kus 50+ inimesi on vähemalt kolmandik, 2018.aastal oli vastuseisjaid vähem-9% (tabel 18).

Märgatavad muudatused on toimunud nelja aastaga 70+ vanuses vastajate hinnangutes. 2018.aastal oli vaid 56% valmis töötama kollektiivis, kus 50+ inimesi on vähemalt kolmandik, siis 2022.aastal juba 80%. Märgatavalt on vähenenud "Ei oska vastata" inimeste osakaal, 2018 aastal oli neid 39%, 2022.aastal 17% (tabel 18).

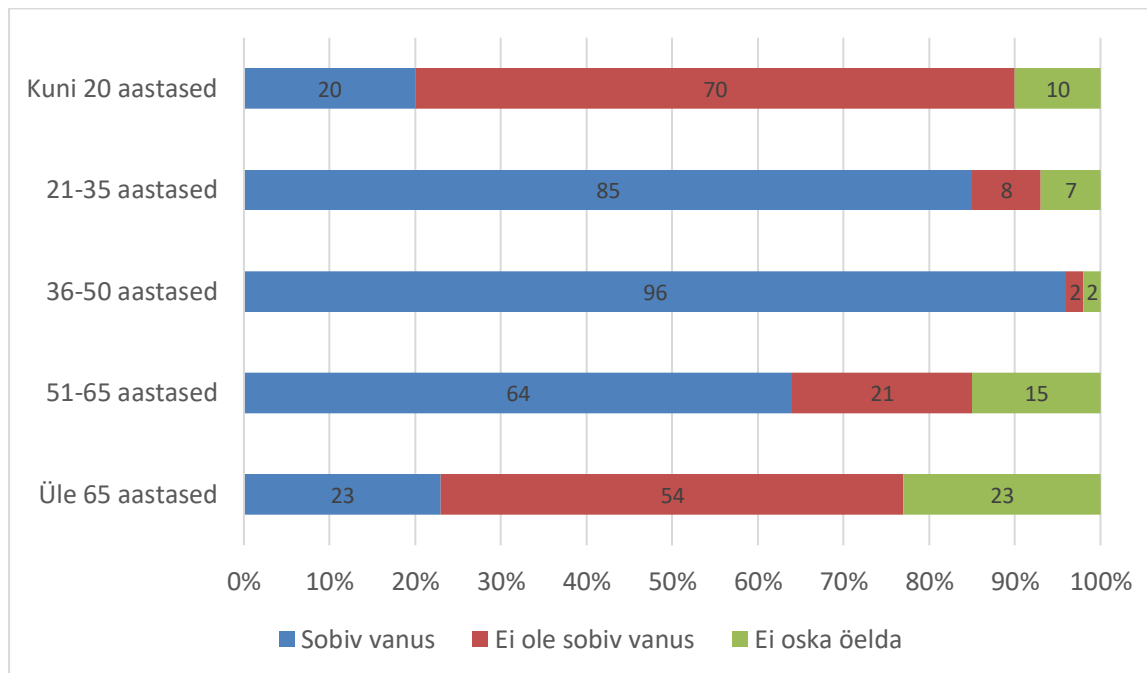


## 3.8. Hinnangud sobivale vanusele töö juures edutamiseks, karjääri tegemiseks

Selgitasime uuringus, milline on vastajate arvates sobiv vanus töö juures edutamiseks ja karjääri tegemiseks. Palusime vastajatel hinnata viit vanusevahemikku:

1. Kuni 20 aastased
2. 21 - 35 aastased
3. 36 - 50 aastased
4. 51 - 65 aastased
5. 65 aastased

**Joonis 4. Milline on Teie hinnangul sobiv vanus töö juures edutamiseks, karjääri tegemiseks? (Kõigi vastajate hinnangul %-s)**



Allikas: Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi Eesti elanikkonna uuring 2022.aastal, 1533 vastajat

Kindlad raamid selles suhtes, milline on sobiv vanus ja milline mitte, töö juures edutamiseks ja karjääri tegemiseks on olemas ja peegeldavad üldiseid tööturul valitsevat tõrjumise ja diskrimineerimise mustreid (joonis 4). Nende mustrite kohaselt tõrjutakse ja diskrimineeritakse kõige nooremaid (kuni 20 aastased) ja 51-65 ning eriti 65+ vanusesse jõudnud inimesi. Nii arvab enamik vastajatest (70%), et kuni 20 aastased ei sobi edutamiseks ja karjääri tegemiseks. 21-50 aastaseid peetakse sobivateks, vastu on vaid 2-8% vastajatest, 51-65 aastaste puhul on vastu juba 21% (pooldab 64%) ja 65+ puhul on enamik vastu (54%), pooldab 23% (joonis 4).

Vanuserühmade lõikes on andmed kahes tabelis. Tabelis 19 on vastused skaalapunktile "Sobiv vanus" ja tabelis 22 on vastused skaalapunktile "Ei ole sobiv vanus".

Tabelist 19 selgub, et sobivaim vanus edutamiseks ja karjääri tegemiseks on kõigi vanuserühmade arvates 21-50 aastastel, pooldajaid on 77-99% (rohkem pooldavad 20-39 aastased). Vanust vahemikus 51-65 peetakse mõnevõrra vähem sobivaks, toetajaid on 51-79% (rohkem on toetajaid 20-39 aastaste seas). Üle 65 aastaste inimeste edutamist pooldatakse märksa vähem, 9-42% (rohkem toetavad 15-49 aastased) (tabel 19).

**Tabel 19. Milline on Teie hinnangul sobiv vanus töö juures edutamiseks, karjääri tegemiseks? Vastused skaalapunktile "Sobiv vanus" (%-s vanuserühmade lõikes)**

	Kõik vastajad	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80+
Kuni 20 aastased	20	61	39	28	15	13	9	6	7
21- 35 aastased	85	92	97	93	85	80	77	77	80
36-50 aastased	96	91	99	98	92	96	95	97	93
51-65 aastased	64	65	79	72	64	54	61	59	51
Üle 65 aastased	23	42	35	34	25	17	15	12	9

Allikas: Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi Eesti elanikkonna uuring 2022.aastal, 1533 vastajat

Tabelist 20 selgub, et ebasobivaks vanuseks edutamiseks ja karjääri tegemiseks on kõigi vanuserühmade jaoks eeskätt kuni 20 aastased, mittetoetajaid on kõigi vastajate seas 70%, kõrgem on mittetoetajate osakaal alates 40-st eluaastast (75-83%).

Ka 65+ inimesi peetakse vähem sobivateks, et neid edutada. Nii arvab üle poole vastajatest (54%), kõrgem on mittetoetajate osakaal alates 60+ vanusest (59-67%) (tabel 20).

**Tabel 20. Milline on Teie hinnangul sobiv vanus töö juures edutamiseks, karjääri tegemiseks? Vastused skaalapunktile "Ei ole sobiv vanus" (%-s vanuserühmade lõikes)**

	Kõik vastajad	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80+
Kuni 20 aastased	70	29	54	63	75	77	83	81	77
21- 35 aastased	8	3	1	4	8	14	13	10	9
36-50 aastased	2	1	1	1	3	2	2	1	1
51-65 aastased	21	24	13	20	18	25	25	23	25
Üle 65 aastased	54	42	45	50	50	57	62	59	67

Allikas: Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi Eesti elanikkonna uuring 2022.aastal, 1533 vastajat

Soolises lõikes on andmed kahes tabelis. Tabelis 21 on vastused skaalapunktile "Sobiv vanus" ja tabelis 22 on vastused skaalapunktile "Ei ole sobiv vanus".

**Tabel 21. Milline on Teie hinnangul sobiv vanus töö juures edutamiseks, karjääri tegemiseks? Vastused skaalapunktile "Sobiv vanus" (%-s soo- ja rahvusrühmade lõikes)**

	Kõik vastajad	Sugu		Rahvus		
		Mees	Naine	Eestlane	Venelane	Muu rahvus
Kuni 20 aastased	20	19	20	19	21	14
21- 35 aastased	85	84	86	85	84	92
36-50 aastased	96	94	97	95	95	98
51-65 aastased	64	61	66	69	54	58
Üle 65 aastased	23	22	24	27	14	17

Allikas: Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi Eesti elanikkonna uuring 2022.aastal, 1533 vastajat

Tabelitest 21 ja 22 selgub, et meeste ja naiste hinnangutes suuri vahesid pole, Valdavalt toetakse 21-50 aastaste edutamist (84-97%), 51-65 aastaste edutamist pooldab 61-66%, vaid 22-24% on selle poolt, et anda karjääri võimalusi üle 65 aastastele (vastu on 53-55%) (tabel 21).

**Tabel 22. Milline on Teie hinnangul sobiv vanus töö juures edutamiseks, karjääri tegemiseks? Vastused skaalapunktile "Ei ole sobiv vanus" (%-s soo- ja rahvusrühmade lõikes)**

	Kõik vastajad	Sugu		Rahvus		
		Mees	Naine	Eestlane	Venelane	Muu rahvus
Kuni 20 aastased	70	71	70	69	72	74
21- 35 aastased	8	9	7	7	13	4
36-50 aastased	2	2	1	1	3	1
51-65 aastased	21	23	19	16	31	29
Üle 65 aastased	54	55	53	47	68	65

Allikas: Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi Eesti elanikkonna uuring 2022.aastal, 1533 vastajat

Ka rahvusrühmade lõikes on andmed kahes tabelis. Tabelis 21 on vastused skaalapunktile "Sobiv vanus" ja tabelis 22 on vastused skaalapunktile "Ei ole sobiv vanus"

Tabelist 21 selgub, et sobivaim vanus edutamiseks ja karjääri tegemiseks on kõigi rahvusrühmade arvates 21-50 aastastel, pooldajaid on 84-98%. Vanust vahemikus 51-65 peetakse mõnevõrra vähem sobivaks, toetajaid on 54-69%. Üle 65 aastaste inimeste edutamist pooldab vaid 14-27%.

Rahvusliku kuuluvuse lõikes on mõningad erisused olemas. Eestlased toetavad rohkem kõrgemas vanuses inimeste edutamist, 51-65 aastaste puhul on eestlaste toetus 11-15% ning üle 65 aastaste puhul 10-13% suurem kui venelastel ja teiste rahvuste esindajatel.

Uuringus selgitati ka, kui oluline on vastajatele endile teha karjääri ja omada arenguvõimalusi praeguses töökohas (tabel 23 ja joonis 5). Selgub, et karjäär ja arenguvõimalused on olulised valdava osa vastajate (63%) jaoks. Kõige enam motiveerib karjäär ja arenguvõimalused 20-29 aastaseid (85%) ja ka 30-39 aastaseid (75%).

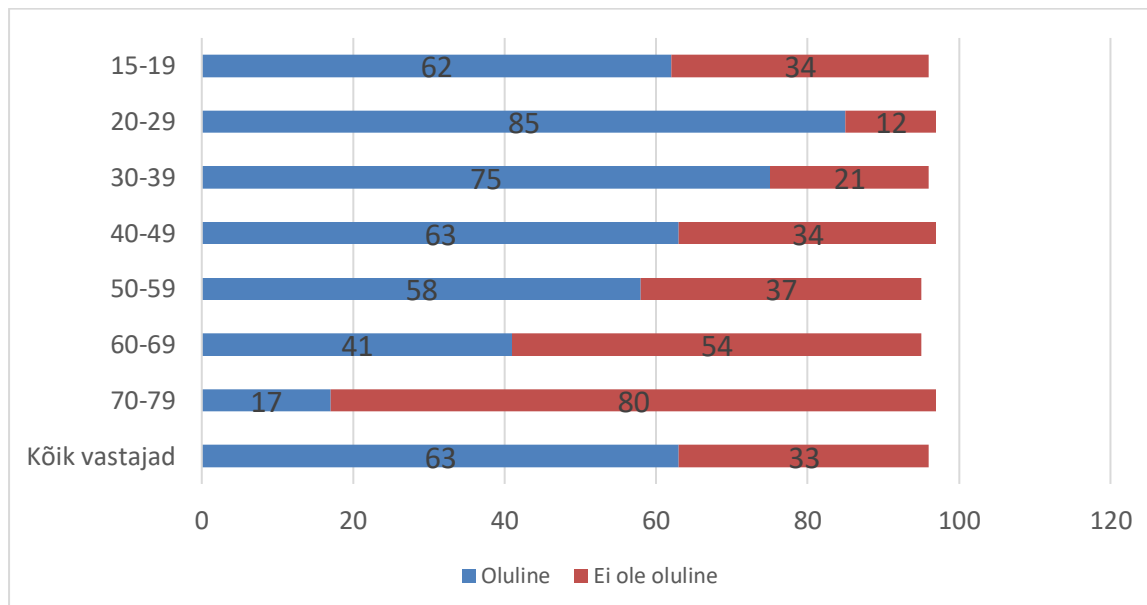
Huvi karjääri ja arenguvõimaluste vastu hakkab langema alates 40-ndast eluaastast. Kui 40-49 vanustest soovib karjääri teha 63%, siis 50-59 aastastest juba 56%. Kuid ka 60-69 vanuses on huvi karjääri ja arenguvõimaluste vastu 41%-l ja ka 70-79 aastastel 17%-l (tabel 23).

**Tabel 23. Kuivõrd oluline on Teie jaoks teha karjääri ja omada arenguvõimalusi praeguses töökohas? (%-s vanuserühmade lõikes)**

	Kõik vastajad	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79
Väga oluline	22	33	38	32	21	12	7	3
Üldiselt oluline	41	29	47	43	42	46	34	14
Üldiselt ei ole oluline	23	21	9	18	26	26	29	44
Üldse ei ole oluline	10	13	3	3	8	11	25	36
Ei oska öelda	4	4	3	4	3	5	5	3
Kokku	100	100	100	100	100	100	100	100

Allikas: Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi Eesti elanikkonna uuring 2022.aastal, 1533 vastajat

**Joonis 5. Karjääri ja arenguvõimaluste olulisus praeguses töökohas (%-s)**



Allikas: Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi Eesti elanikkonna uuring 2022.aastal, 1533 vastajat

Märgatavalt väheneb huvi karjääri ja arenguvõimaluste vastu 60+ vanuses, 60-69 aastastest ei ole see oluline 54% ja 70-79 aastastest 80% jaoks (joonis 5).

### 3.9. Hinnangud juhirollis oleva inimese parimale vanusele

Küsitluses paluti vastajal vaba vastusena kirjutada, milline on tema arvates juhirollis oleva inimese parim vanus. Analüüsi jaoks koostati vanusevahemikud, milliste vahel tulemused enam-vähem ühtlaselt jaotusid, ka arvutati välja juhi parim keskmine vanus (tabel 24).

**Tabel 24. Milline on juhirollis oleva inimese parim vanus? (%-s vanuserühmade lõikes)**

	Kõik vastajad	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80+
Kuni 30 aastat	6	25	14	4	4	4	2	5	5
30-39	23	44	40	25	20	17	13	15	19
40-49	54	26	41	61	57	62	55	58	63
50-59	15	4	3	10	18	17	28	19	12
60 ja rohkem	2	1	2	-	1	-	2	3	1
Kokku	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Keskmine vanus aastates	43,4	36,2	38,9	42,7	44,2	44,2	46,5	45,0	43,5

Allikas: Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi Eesti elanikkonna uuring 2022.aastal, 1533 vastajat

Parimas vanuses juht on 40-49 aastane (54% vastajate hinnangul), 23% vastajatest eelistab juhte vanusevahemikus 30-39 aastat. Nooremad (kuni 30 aastat) ja vanemad (üle 50 aasta) juhid leiavad märksa vähem toetust.

Kõigi vastajate jaoks on parimas vanuses juht keskmiselt 43,4 aastane. Nooremad vanuserühmad (15-29) eelistavad alla 40 aastaseid juhte (tabel 24).

Parima vanuse valik juhirollis oleva inimese jaoks peegeldab veelgi reljeefsemalt tööturul valitsevat vanuselise tõrjumise ja diskrimineerimise. Sobiv vanus juhile on üsnagi kitsas, jäädes vahemikku 30-49 aastat. Raske on olla juhirollis alla 30 aastastel, kui ka 50-59 aastastel, kellede vanust ei peeta sobivaks. 60 + vanuses juhid on praktiliselt välistatud.

Soolises ja rahvusliku kuuluvuse lõikes olulisi erinevusi vastustest juhi sobiva vanuse kohta ei selgunud.

## 3.10. Enesetäiendamine viimase 12 kuu jooksul

Uuringus selgitati, kui paljud vastajatest on end täiendanud viimase 12 kuu jooksul ja millisel viisil. Tabelis 25 on tulemused vanuserühmade lõikes.

Kõige sagedasem täiendamisvorm on iseseisev õppimine. Viimase 12 kuu jooksul on üle poole vastajatest (58%) täiendanud end iseseisva õppe või kogemuste omandamise kaudu. Rohkem on end iseseisvalt täiendanud 15-69 aastased (55-74%), aga ka 70-79 aastased (32%) ja 80+ vanuses (29%) on iseseisvalt õppinud või kogemusi omandanud.

Iga kolmas vastaja on osalenud töökohas korraldatud väljaõppes või ka kaugkoolituse teel läbi viidud kursustel või koolitustel (s.h e-õpe), 23-27% muudel kursustel või õpikodades. Aktiivsemalt on enesetäiendamisega tegelema nooremad kuni 59 aastased vanuserühmad.

60-69 aastased on märksa vähem osalenud erinevates enesetäiendamisvõimalustes. Koolitussihtrühmana pakub 60+ vanus märksa vähem huvi töödandjatele ja koolitajatele, kui nooremas vanuses inimesed. Ilmselt on ka 60+ vanuses inimesed ise vähem motiveeritud ja huvitatud enesetäiendamisest.

Üldharidus-, kutse- või kraadiõppes osalemine lõpeb praktiliselt 30-ndateks eluaasteks. Kui 15-19 aastastest õpib 87%, 20-29 aastastest 22% üldharidus-, kutse- või kraadiõppes, siis 30-39 aastastest vaid 13%. 40-49 aastaseid osaleb vaid 5%, 50-59 aastaseid 6%, 60-69 aastaseid 2%, mis on väga väike osakaal (tabel 25 ja joonis 6).

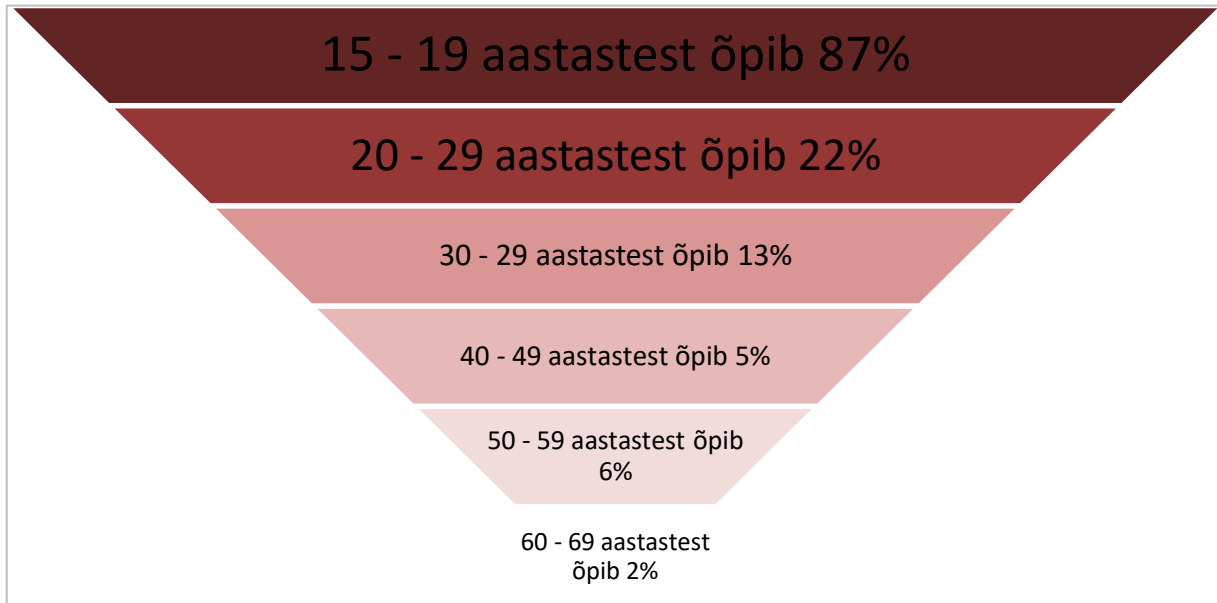
**Tabel 25. Kas olete saanud end täiendada viimase 12 kuu jooksul.... (%-s vanuserühmade lõikes)**

	Kõik vastajad	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80+
...iseseisva õppe või kogemuste omandamise kaudu	58	61	74	71	66	60	55	32	29
...töökohas korraldatud väljaõppes	35	34	47	52	47	45	25	7	1
...kaugkoolituse teel läbi viidud kursustel või koolitustel (s.h e-õpe)	34	43	49	46	43	35	28	9	3
...õpetaja või lektori poolt juhendatud muudel kursustel	27	49	33	34	31	33	22	8	2
...seminarides või õpikodades	23	25	29	29	32	27	18	10	3
...üldharidus-, kutse- või kraadiõppes	10	87	22	13	5	6	2	1	-

Allikas: Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi Eesti elanikkonna uuring 2022.aastal, 1533 vastajat

Üldharidus-, kutse- või kraadiõppes osalemine lõpeb praktiliselt 30-ndateks eluaasteks:

**Joonis 6. Osalemine üldharidus-, kutse- või kraadiõppes (%-s):**



Tabelis 26 on uuringu tulemused enesetäiendamise võimaluste kohta soo- ja rahvusrühmade lõikes.

**Tabel 26. Kas olete saanud end täiendada viimase 12 kuu jooksul... (%-s soo- ja rahvusrühmade lõikes)**

	Kõik vastajad	Sugu		Rahvus		
		Mees	Naine	Eestlane	Venelane	Muu rahvus
...iseseisva õppe või kogemuste omandamise kaudu	58	59	57	57	60	61
...töökohas korraldatud väljaõppes	35	34	36	33	39	35
...kaugkoolituse teel läbi viidud kursustel või koolitustel (s.h e-õpe)	34	29	38	34	34	30
...õpetaja või lektori poolt juhendatud muudel kursustel	27	22	30	26	29	18
...seminarides või õpikodades	23	20	26	23	24	21
...üldharidus-, kutse- või kraadiõppes	10	9	10	12	6	2

Allikas: Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi Eesti elanikkonna uuring 2022.aastal, 1533 vastajat

Uuringust selgub, et enesetäiendamises viimase 12 kuu jooksul meeste ja naiste vahel suuri erinevusi ei ole. Mõnevõrra on naised olnud aktiivsemad ja osalenud rohkem kui mehed kaugkoolituskursustel (+9%), õpetaja või lektori poolt juhendatud kursustel (+8%) või seminarides või õpikodades (+6%) (tabel 26).

Enesetäiendamise osas viimase 12 kuu jooksul rahvusrühmade vahel suuri erinevusi ei ole. Märkav erinevus on üldharidus-, kutse- või kraadiõppes osalemises, kus venelaste ja muude rahvuste osakaal on madalam kui eestlastel (tabel 26).

### 3.11. Järeldusi uuringust

Uuringu tulemustest saab järeldada, et vanus on kõige tugevam tööturu mõjutaja. Vanemat tööjõudu vaadeldakse kui vähem võimekat, motiveeritud, ja väiksema jõudlusega. Vanemaealised on stereotüüpidest lähtuvalt vähem loomingulised, kehvad kohandujad ja paindumatud, kes ei soovi ümberõpet ega muudatusi.

Tugev mõju tööturul toimuvale on viiel negatiivsel stereotüübil: kehv tervis, kaasaegne tehnika käib üle jõu, jaksavad vähem, on arengupidurid. Neid arvamusi pooldas 2022.aastal 23-35%, 2018.aastal 16-29%. Ka peetakse vanemaealiseid töötajaid konfliktiohuks, kes on vähekohanduvad noorema põlvkonnaga, võivad tekkida konfliktid ja vastasseisud (29%).

Nelja aastaga (perioodil 2018-2022) ei ole stereotüüpide osas märgata kahanemismärke, pigem on stereotüüpsed hinnangud vähesel määral kasvanud ja kinnistunud, mis räägib sellest, et tööturul toimuv vanemaealiste tõrjumine on jätkuvalt tugev, stereotüübid aitavad tõrjumist põhjendada ja õigustada, peetakse paratamatuks, et alates teatud vanusest ei saa vanemaealiseid pidada võrdväärseks noorema tööjõuga, neil on oma vanuse tõttu kehvem töövõime, õppimisvõime, tervislik seisund jne.

Stereotüübid, aga ka muud hoiakud ja suhtumised loovad vanussurvet ehk ebavõrdset kohtlemist soodustava tausta. Ebavõrdset kohtlemist hakatakse tundma üsna varakult, juba 40-ndate keskepaigas, kui selgub, et noorematel on paremad võimalused leida hea töökoht, saada palgalisa, teha karjääri, pääseda koolitustele jne. Paratamatult võtab inimene ühiskonna negatiivse suhtumise omaks ja loeb end tööturu jaoks liiga vanaks ja sobimatuks.

Iga viienda 45-54 aastaste inimeste jaoks on vanus suurim takistus töö leidmisel, millega nad silmitsi seisavad ja see kehtib olenemata haridustaustast, kvalifikatsioonist, tööskestest,



keeleskustest jms. 55-64 aastastest tunnetab vanust peamise takistusena juba iga teine, 65+ vanustest 2/3. 20-44 aastastest on vaid 1%-le vanus töö leidmisel takistuseks.

Noorte valmisolek töötada koos vanemaealistega on kahanenud. 15-19 aastaste seas oli 2022.aastal iga viies selle vastu, et töötada kollektiivis, kus 50+ inimesi on vähemalt kolmandik, 2018.aastal oli vastuseisjaid vaid 5%. 20-29 aastaste seas oli 2022.aastal 15% selle vastu, et töötada kollektiivis, kus 50+ inimesi on vähemalt kolmandik, 2018.aastal oli vastuseisjaid vähem-9%.

Tõrjumisel on tõsised tagajärjed: sotsiaalsed ja psühholoogilised pinged ja probleemid, enesega mitte toimetulevate, abitute, saamatute sh haigete inimeste kasv, kasvavad kulutused sotsiaalse ja haigustoetustele. Töö kaotanud vanemaealised võivad piirata oma tööotsinguid (nt keskendudes ainult halva kvaliteediga töökohtadele) või lõpetada töötamine üldse. Ka on tõrjumise tagajärjeks suur palgalõhe ja madalamad ametikohad. 50+vanuses inimesed teenivad Eestis viiendiku võrra vähem kui 25-49 aastased. Suurim palgalõhe on lihttöölistel. Samuti näitab uuring, et 50+ vanuses inimesed töötavad sagedamini lihttöölisena, vähem on nad hõivatud juhtivatel kohtadel ja spetsialistidena.

Tõrjumine tööturul viib vanemaealise tööjõuressursi raiskamiseni. Vanemaealistele jäävad sagedamini madalapalgelised ja kehvemad töökohad, neil on vähem ametialase arengu ja koolitusvõimalusi, ka on neil keerulisem liikuda ülespoole ja nad jäävad oma karjääris seisma. Tõrjumine muudab vanemaealise tööjõu passiivseks ja rutiinseks massiks, kellelt ei oodata loomingulisust, aktiivsust ja uuendusi. Kes oma peaga ei pea eriti mõtlema ja pingutama, et olla kompetentne ja konkurentsivõimeline.

Vanemaealine tööjõud on kasutamata majanduskasvu ressurss. OECD ekspertide hinnangul on aeg muuta suhtumist vanemaealisesse tööjõusse ja näha selles uut majanduskasvu ressursi. Prognoosi kohaselt võib 55+ inimeste kauem töötamine OECD 37 liikmesriigi SKP-d suurendada 3,5 triljonit dollarit, kasvab tarbijate ostujõud, riigile laekuvad maksud. Töötamine parandab vanemaealiste tervist, hoiab neid vaimselt ja füüsiliselt aktiivsetena.

Ka näitavad OECD uuringud, et mitme põlvkonnaga töökollektiivid on tööturul konkurentsivõimelisemad, neil on parem organisatsiooni sisekliima, toodete/teenuste kvaliteet, konkurentsivõime tööturul jne. Ka Eestil on aeg vaadata vanemaealisele tööjõule kui majanduskasvu ressursile. Looa töökeskkond, kus vanemaealine tööjõud ei peaks pidevalt kahtlema oma oskustes ja võimetes, kus tema arendamisse panustatakse võrdselt noorematega.

# IV SOOVITUSED JA ETTEPANEKUD 55+ TÖÖJÕU POTENTSAALI RAKENDAMISEKS

## 4.1. 55+ tööjõu potentsiaali rakendamine nõuab tööandjatel suuri muudatusi

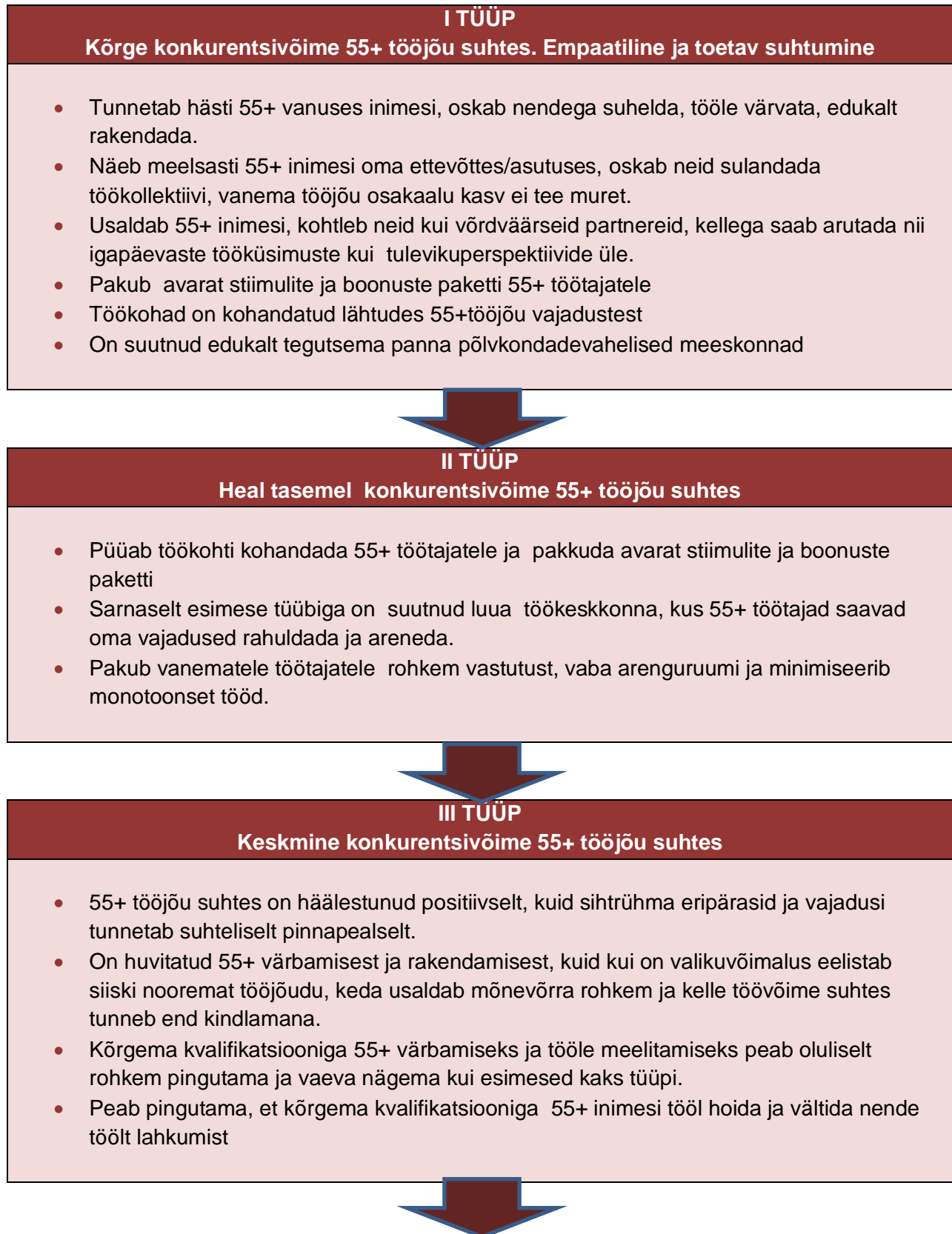
Tööturu ekspertide hinnangul pole tööandjatel varsti enam valikut, nad peavad tõsiselt valmistuma vanemaealise tööjõu rakendamiseks, vastasel juhul jäävad nad vajalikust tööjõust ilma. Ettenägelik juht ei oota, kuni saabub tõeline tööjõu kriis, kui nooremata (kuni 55-aastast), ega ka sissetoodavat tööjõudu ei ole piisavalt, nii et mõnedes valdkondades võib majandustegevus isegi seiskuda, vaid tegeleb probleemidega varakul. Valmistumine tähendab, et välja tuleb töötada strateegiad, mis on kohandatud vanemate töötajate võimetele, oludele, ootustele, vajadustele ja soovidele.

### Algatuseks võiksid tööandjad esitada endale järgmisi küsimusi:

- Kui vanusesõbralik on meie ettevõtte/asutus? Kas meil väärtustatakse 55+ vanuses töötajaid piisavalt?
- Kui konkurentsivõimeline on meie ettevõtte/ asutus 55+ tööjõu suhtes?
- Kui hästi tunnevad end meie ettevõttes/asutuses eri põlvkonnad? Kas nad teevad koostööd? Kuidas koostöö tulemusi hinnata?
- Kuivõrd oleme valmis, et meie ettevõttes/asutuses töötaks suurema osakaaluga (kolmandik ja rohkem) 55+ vanuses inimesi?
- Kuivõrd on töökeskkond kohandatud 55+ vanuses tööjõule, arvestab nende eripärade ja vajadustega, võimaldab neil teha karjääri ja jääda kauemaks tööle?
- Millised on peamised stereotüübid ja eelarvamused, mis takistavad 55+ vanuses tööjõul meie ettevõttes/asutuses teha karjääri ja jääda kauemaks (ka pensionipõlves) tööle?

Käesoleva materjali lisas on test, mis võimaldab hinnata ettevõtte/asutuse konkurentsivõimet vanemaealise tööjõu suhtes. Testist lähtuvalt jaotuvad ettevõtted/asutused viide tüüpi:

**JOONIS 7. Viis ettevõtete konkurentsitüüpi vanemaealise tööjõu suhtes.**





#### IV TÜÜP

##### Madal konkurentsivõime

- Valmisolek 55+ töäjõu efektiivseks rakendamiseks on alles kujunemas. Eelistab eeskätt nooremat töäjõudu.
- Kuigi on huvitatud 55+ töäjõust, sest töäjõudu napib, on kõrgema kvalifikatsiooniga töötajate värbamine ja töö hoidmine sageli keerukas ja ülejõu käiv ülesanne.
- Võtab 55+ tööle viimase valikuna, kui midagi muud enam üle ei jää.
- Töökeskkond on praktiliselt kohandamata 55+ töäjõule, puudub avar stiimulite ja boonuste pakett, mis motiveeriks 55+ inimesi tööle tulema ja jääma.



#### V TÜÜP

##### Väga madal konkurentsivõime

- Valmisolek 55+ töäjõu efektiivseks rakendamiseks on alles algusjärgus.
- Teatud huvi on 55+ inimesi tööle võtta, kuid valmisolek selleks on vähene.
- Sarnaselt IV tüübile on veel rohkem tõrjuv ja kõhklev 55+ töäjõu suhtes.
- Iseloomulikud on eelarvamused ja ka usaldamatus 55+ töäjõu suhtes.
- Eelistab eeskätt nooremat töäjõudu. Võtab 55+ tööle viimase valikuna, kui midagi muud enam üle ei jää.
- Töökeskkond on praktiliselt kohandamata vanemaealise töäjõu eripäradele ja vajadustele

## 4.2. Kaheksa sammu vananeva töäjõu potentsiaali rakendamiseks

Vananeva töäjõu potentsiaali rakendamiseks tuleks tööandjatel teha järgmiseid samme:

1. Vananeva töäjõu prioriteediks seadmine
2. Vanusesõbraliku töökeskkonna loomine
3. Värbamisstrateegia ülevaatamine, diskrimineerimise vähendamine
4. Töökohtade paindlikkuse tagamine
5. Töökohtade turvalisuse tagamine

6. Terviseprogramm käivitamine
7. Põlvkondade vahelise lõhe ületamine
8. Elukestva õppe võimaluste loomine

## 4.2.1. Esimene samm - vananeva tööjõu prioriteediks seadmine

Eesmärgiks on tõsta vananeva tööjõu mainet ja kohandada töökohti, et vanemaid töötajaid paremini vastu võtta ja toetada. Vanemaealised töötajad peaksid tundma, et neid väärtustatakse olulise ressursina. Eestis ei ole probleemiks, et 55+ vanuses inimesi tööle ei võeta. Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi poolt korraldatud tööandjate uuringust selgub, et juba 2018.aastal oli valdav osa ettevõtetest/asutustest (87%) vanuseliselt mitmekesised, kus töötasid erinevad põlvkonnad koos ja keskmiselt iga kolmas töötaja oli 55+ vanuses.<sup>70</sup> Enamik tööandjatest julgevad 55+ tööjõule panustada ja usaldavad neile töökohti praktiliselt kõikides majandusharudes. 55+ kaasamata jäaks kängu töötlev tööstus, tervishoid, haridussüsteem jt. Kõige rohkem on 55+ töötajaid töötlevas tööstuses (19%), hariduses (13%), kaubanduses (12%), veonduses, laonduses (10%), tervishoius ja sotsiaalhoolekandes (9%), ehituses (6%), avalikus halduses, riigikaitstes (5%), põllu-, metsamajanduses (4%).

Võiks öelda, et vanuseliselt mitmekesiste töökollektiivide loomise etapp on eesmärgina Eestis saavutatud, praegu tuleks tähelepanu tuleks suunata sellele, kui hästi eri vanuses inimesed sh vanemaealised end tööl tunnevad ja kuivõrd saavad oma potentsiaali rakendada. Paraku näitavad uuringud, et vanem tööjõud (55+) on sageli tööturul nõrgemas positsioonis kui noorem tööjõud, Nad tunnevad end vähem austatuna, väärtustatuna ja mõistetuna oma kolleegide ja juhtide poolt kui nooremad töötajad, mis avaldub järgmises:

- **Kahtlused oma võimete ja tööoskuste suhtes**
- **Eelistatakse nooremaid**
- **Pakutakse kehvemaid töökohti**
- **Vähem panustatakse, ei pakuta ümberõpet, koolitusi,**
- **Ei soovita näha ülemusena**
- **Ei soovita näha karjääri tegemas**
- **Ei soovita teha koostööd**

55+ tööjõu potentsiaali rakendamiseks ei piisa ainult vanemaealiste tööle võtmisest ja vanuseliselt mitmekesiste töökollektiivide loomisest. Põhjalikult peab muutuma ettevõtte/asutuse organisatsioonikultuur ja juhtide mõtteviis, mis tähendab, et ka vanemale

---

<sup>70</sup> Allikas: Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi elanikkonna uuring 2018, 1000 vastajat;

tööjõule pakutakse noorema põlvkonnaga võrdseid võimalusi ümberõppeks ja koolitusteks, karjääri tegemiseks, luuakse kohandatud töökeskkond, mis arvestab vanema tööjõu eripärade ja vajadustega.<sup>71</sup>

Eesmärgiks peab olema tingimuste loomine vanemale tööjõule oma potentsiaali maksimaalseks realiseerimiseks. Seetõttu tuleks vanemate töötajate jaoks välja töötada strateegiad, et võimaldada neil võimalikult kaua oma tööd teha, seades esikohale nende ohutuse ja heaolu.

Erinevad uuringud toovad välja järgmised vanemate töötajate töötamise eelised:<sup>72</sup>

- **Kogemused ja teadmised.** Vanemad töötajad toovad kaasa nii elukogemuse kui ka aastate pikkusest tööst kogunenud teadmisi.
- **Uued ideed ja võimalused.** Kui töötate välja uusi ideid või otsite uusi äri võimalusi, võib vanuseliselt erinev tööjõud osutada abiks võimalike riskide ja eeliste kaalumisel. Selline ettenägelikkus võib aidata pakkuda uusi ideid või tõhusaid viise asjade tegemiseks.
- **Keskendunud töötajad.** Vanemad töötajad analüüsivad äriülesandeid tõenäoliselt pigem mõõdukalt ja ratsionaalselt kui emotsionaalsest vaatenurgast. See omakorda võimaldab vältida vigu.
- **Probleemide lahendajad.** Vanemad töötajad võivad oma kogemuste, küpsuse ja tasakaalukusega aidata lahendada probleeme, mis võivad töökohal tekkida, olgu need siis keerulised äriotsused või konfliktid töökohal.
- **Positiivsed eeskujud.** Vanemad töötajad võivad avaldada positiivset mõju noorematele või vähem kogunud töötajatele. Sageli saavad nad koolitaja või juhendaja rollides hästi hakkama.
- **Vastupidavus.** Tõenäoliselt on vanemad töötajad oma tööelu jooksul kogunud raskeid aegu ja seetõttu on nad sageli keeruliste väljakutsete puhul vastupidavad.

---

<sup>71</sup> Kate Field. The future of work: Why industries need to adapt to an age-diverse workforce. Magazin "Health & Safety International" 28 June 2024. AARP's 2020 Global Employer Survey. OECD (2020) Report „Promoting a Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer” <https://www.healthandsafetyinternational.com/article/1878995/future-work-why-industries-need-adapt-age-diverse-workforce>

<sup>72</sup> The Advantages of Older Workers. 10 Advantages of Retaining and Hiring Older Workers: Lessons from NYC Small Businesses. the Columbia Mailman School. 2018; Mike Scarpiello (2024). The Long-Term Benefits of Hiring Older Workers Published in Crow's Feet: Life As We Age <https://medium.com/crows-feet/the-long-term-benefits-of-hiring-older-workers-a9a45303bca4>

- **Lojaalsus.** Vanemate töötajate rahulolu oma tööga on sageli keskmisest kõrgem ja seega on väiksem tõenäosus, et nad töökohta vahetavad. Personali voolavuse vähenemine aitab kaasa tööjõu stabiilsusele ja on kuluefektiivsem kui uute töötajate värbamine ja ümberõpe.
- **Kohanemisvõime.** Vanemad töötajad on oma töökarjääri jooksul tõenäoliselt pidanud läbi tegema muudatusi ja uuendusi, mistõttu kohanduvad nad sageli hästi uue töökeskkonna ja muutuva tehnoloogiaga.

## 4.2.2. Teine samm - vanusesõbraliku töökeskkonna loomine

Vanusesõbralik töökeskkond võimaldab igas vanuses töötajal oma potentsiaali arendada ja realiseerida ning julgustab töötajaid jääma pikemaks ajaks ettevõttesse/asutusse tööle. Kuna vanemaealised töötajad on tööturul nõrgemas positsioonis ja tajuvad tõrjumist ning diskrimineerimist, tuleb neile suuremat tähelepanu pöörata.

Vanusesõbraliku töökeskkonna kujundamine tähendab, et vanemaealistele tuleb võimaldada noorematega võrdsed võimalused, mis eeldab organisatsioonikultuuri ja juhtimise parandamist ja järgmiste muudatuste tagamist:<sup>73</sup>

- **vananevast tööjõust positiivse kuvandi loomine**
- **diskrimineerimise ennetamine ja vähendamine, mis eeldab töökultuuri kujundamist, kus puudub vanuseline tõrjumine**
- **võrdsete võimaluste tagamine kõigile vanuserühmadele, arvesse võttes töötajate eelistusi, seisukohti ja soove**
- **vanemate töötajate individuaalse arengu planeerimine**
- **vanemate töötajate premeerimine, arvesse võttes nende saavutusi ja tööalast aktiivsust**
- **tervisejuhtimine, mis lähtub vanemate töötajate eripäradest ja vajadustest**
- **töökeskkonna loomine, kus esikohal on vanemaealiste turvalisus ja heaolu**

---

<sup>73</sup> Max R Wilckens, Anne M Wöhrmann, Jürgen Deller, Mo Wang . Organizational Practices for the Aging Workforce: Development and Validation of the Later Life Workplace Index. Journal article: *Work, Aging and Retirement*, Volume 7, Issue 4, October 2021, Pages 352–386, <https://doi.org/10.1093/workar/waaa012>  
Published:08 October 2020

### 4.2.3. Kolmas samm - värbamisstrateegia ülevaatamine diskrimineerimise vähendamiseks

Vanuselise diskrimineerimise vältimiseks tuleks tööandjatel kontrollida, et tööjõu värbamisprotsess oleks mittediskrimineeriv. Selleks, et kutsuda tööle igas vanuses töötajaid on vajalik laia vanuseskaalat hõlmav värbamisstrateegia. Et julgustada vanemaid töötajaid vabadele töökohtadele kandideerima, tuleks kohandada ametijuhendite ja kuulutuste sõnastust, et vältida vanuselist erapoolikust.

Töökohtade reklaamimisel peaks kasutama vanuseliselt neutraalset keelt. Viiteid, nagu „noor”, „energiline” või „hiljuti kvalifitseeritud”, on parem vältida, kuna see diskrimineeriks vanemaid töötajaid. Samuti võiks töökuulutustes olla kirjas, et oodatud on igas vanuses kandidaadid ja et teie ettevõtte/asutus pakub töökohti nii vanematele töötajatele kui ka noortele. Reklaamida võiks tööpakkumisi erinevates meedia- ja digikanalites, et jõuda erinevas vanuses kandidaatideni.

Diskrimineerimise vähendamiseks on oluline ületada vanuselisi stereotüüpe. Vanuselised stereotüübid põhinevad "uskumustel ja ootustel, milliste järele iseloomustatakse vanuserühma liikmeid üksnes nende kuuluvuse põhjal sellesse rühma, mitte aga teadmiste alusel nende individuaalsete omaduste kohta”<sup>74</sup>.

Stereotüübid loovad motivatsioonilise baasi vanemaealiste tõrjumiseks ja diskrimineerimiseks. OECD<sup>75</sup> jt. uuringud näitavad, et kui tööandjatel on vanemaealiste töötajate suhtes stereotüüpsed vaated, võib see põhjustada vanuselist diskrimineerimist vanemate töötajate palkamisel, vallandamisel, hüvitamisel, koolitamisel ja edutamisel.

Vanuselist diskrimineerimist tööl saab vähendada ja ka ära hoida. Soovitused vanuselise diskrimineerimise ennetamiseks:<sup>76</sup>

- **Koolitused diskrimineerimise ennetamise ja vanuselise mitmekesisuse teemal.** Selleks, et ettevõttes/asutuses vanuselist diskrimineerimist ennetada, tuleks alustada juhtide ja töötajate koolitamisest diskrimineerimise, ahistamise ja mitmekesisuse teemal. Koolitus aitab mõista vanuselise mitmekesisuse eeliseid ning vanuseliste stereotüüpide ja diskrimineerimise tagajärgi töökohal. Koolituse eesmärgiks on teadlikkuse tõstmine stereotüüpide kohta, mis võivad viia vanuselise diskrimineerimise ja ahistamiseni, ning kuidas juhid ja töötajad saaksid astuda samme, et mõlemat ära hoida. Vanuseline diskrimineerimine töökohal on sageli juurdunud müütidesse ja stereotüüpidesse, mida paljud võivad pidada õigustatud probleemideks, nagu kahtlused

<sup>74</sup> Finkelstein, L. (2014). Age Metastereotyping and Cross-Age Workplace Interactions: A Meta View of Age Stereotypes at Work. *Work, Aging and Retirement*, Volume 1, Issue 1, January 2015, Page 14.

<sup>75</sup> OECD(2019). *Ageing and Employment Policies - Working Better with age*.

<sup>76</sup> Elizabeth Bille.2024. 5 Steps to Prevent Age Discrimination in the Workplace. The ENGAGE Blog



vananeva tööjõu tootlikkuse, uute oskuste õppimise suhtes jne. Stereotüübid on paljude uuringutega ümber lükatud ja on tõestatud, vanemad töötajad võivad olla tööol produktiivsemad ja järjepidevamad, kui nende nooremad kolleegid.<sup>77</sup>

- **Kehtestage diskrimineerimise vastane poliitika ja viige see ellu.** Ei piisa eeldusest, et töötajad teie ettevõttes/asutuses mõistavad, et vanuse alusel ei tohi diskrimineerida. Vaja on selgelt määratletud poliitikat, et teie ettevõttes/asutuses kehtib nulltolerants vanusest tuleneva ebaõiglase kohtlemise suhtes. Kõik töötajad peavad mõistma, et vanuseline ahistamine ja diskrimineerimine aga ka vanusega seotud narrimine, naljad, projektidest ja töökohtadest kõrvalejätmine jne. on teie ettevõttes/asutuses lubamatud.
- **Ärge lähenege koondamisele vanuse alusel.** Kui on aeg koondamiseks või tööjõu vähendamiseks, olge ettevaatlik, et mitte lähtuda vanusest. Näiteks lihtsalt sellepärast, et arvate, et vanem töötaja läheb varsti pensionile, on halb mõte neid sel põhjusel vallandada.
- **Mitme põlvkonda hõlmav töökollektiiv on parim vanuselise diskrimineerimise lahendus.** Vanuselise diskrimineerimise parim lahendus on mitme põlvkonnaga töökollektiivide loomine. See tähendab tunnustamist, et kõik teie töötajad, olenemata nende vanusest, saavad teie ettevõtte/asutuse edule kaasa aidata. Julgustage töötajaid üksteist toetama kollektiivse edu saavutamisel. Lisaks tähendab see kultuuri loomist, mis väärtustab igas vanuses töötajaid ja tunnustab nende ainulaadseid tugevusi, sealhulgas nende vanust.

#### 4.2.4. Neljas samm - töökohtade paindlikkuse tagamine

Töökohta paindlikkus tähendab eeskätt tööaja paindlikkust:

- lühendatud töötunnid,
- hooajaline töö,
- töö jagamine,
- järkjärguline pensionile jäämine jne.

Paindlik töökoht tähendab ka töögraafiku paindlikkust töö- ja eraelu tasakaalustamiseks, mis võimaldab eakate vanemate või lapselaste eest hoolitsemist, samuti töö asukoha paindlikkust

---

<sup>77</sup> Boduroğlu, A., Yoon, C., Luo T., & Park, C.D (2006). Stereotypes about young and old adults: A comparison of Chinese and American Cultures. *Gerontology*, 52 (5), 324-333. SCI-EXPANDED; Chen Y., King B.E. Intra- and intergenerational communication satisfaction as a function of an individual's age and age stereotypes // *International Journal of Behavioral Development*. 2002. Vol. 26. No. 6. pp. 562-570; Chrisler, Joan C; Barney, Angela; Palatino, Brigida (2016). "Ageism can be Hazardous to Women's Health: Ageism, Sexism, and Stereotypes of Older Women in the Healthcare System". *Journal of Social Issues*. 72 (1): 86–104. doi:10.1111/josi.12157.

(näiteks kaugtöö võimaldamine) jt. Ka tähendab paindlik töökoht erinevate paindliku töötamise vormide võimaldamist:

- **kodus töötamine**
- **tähtajalised lepingud**
- **osaline tööaeg**
- **paindlik tööaeg**
- **töö jagamine**

Tööandjate üks olulisemaid prioriteete on pakkuda vanematele töötajatele paindlikke töötingimusi. Uuringud näitavad, et vanemad töötajad hindavad kõrgelt töökohta paindlikkust<sup>78</sup> ning see on oluline tegur nende tööga rahulolus. Paindlikud töötingimused võivad julgustada vanemaealisi töötajaid kauemaks tööle jääma ja aidata terviseprobleemidega inimesi.<sup>79</sup>

Tööandjad peaksid tagama paindliku töötamise võimalused võrdselt kõigile eri vanuses töötajatele. Soovitatakse välja töötada selged protseduurid ja kriteeriumid paindliku töö korraldamiseks.

#### 4.2.5. Viies samm - töökohtade turvalisuse tagamine<sup>80</sup>

Vanemaealiste motivatsioon ja suutlikkus olla tööturul võimalikult kaua aktiivne, sõltub tööelu kvaliteedist ning töötingimuste mõjust tervisele ja töövõimele. Vanemal tööjõul on erinevad tervise-, ohutuse- ja heaoluvajadused ning ta võib kokku puutuda teatud tüüpi riskidega, mille tagajärjeks on õnnetused, vigastused ja tervisehäired. Näiteks libisemised, komistamised ja kukkumised on vanemaealiste töötajate seas tavalisemad ning sellest tulenevad töövigastused põhjustavad raskemaid tagajärgi, mis nõuavad haiglaravi. Ja kuigi vanemate töötajate vigastused on tavaliselt tõsisemad, (nt osteoporoosi või kaasnevate terviseprobleemide tõttu), juhtub vanemate töötajatega vähem õnnetusi kui nooremate töötajatega. Seetõttu vajavad nii vanemad kui ka nooremad töötajad vanusepõhist tervise, ohutuse ja heaolu kontrolli ja sekkumist.

Tööst põhjustatud haigusi või vigastusi saab ennetada parema töökorralduse abil, näiteks raskete tõsteliigutuste ärahoidmine, korraliku valgustuse tagamine, kehale sobivad ja tervislikud istekohad jne.

<sup>78</sup> Jansen, A., Höchner, M., Schulze, H., Zölch, M. (2019)

Does workplace flexibility help to retain older workers in their career jobs up to and beyond retirement age? A qualitative study in the knowledge-intensive sector in Switzerland. *Die Unternehmung*. Vol. 73, No. 3 (2019), pp. 229-249. Published By: Nomos Verlagsgesellschaft mbH

Kenneth, T. Older Adults Worldwide Want Job Flexibility, Survey Finds. *AARP*. 2023, pp

<sup>79</sup> Ibid., pp

<sup>80</sup> Field, K. (2024) The future of work: Why industries need to adapt to an age-diverse workforce. *Health & Safety International* <https://www.healthandsafetyinternational.com/article/1878995/future-work-why-industries-need-adapt-age-diverse-workforce>

On oluline, et tööruum oleks tervikuna ergonoomiline. See hõlmab reguleeritavaid istmeid, õiget valgustust ja ekraani pimestamise vähendamist. Ergonoomiline tööruum aitab ennetada ja vähendada töötajate vigastusi, minimiseerida töölt puudumist, piirata töötajate hüvitusnõudeid ja tagada tootliku tööjõu.<sup>81</sup>

Soovitused:

- **Valgustage teed.** Kontrollige, kas valgustus on tööpindade jaoks piisav ja ulatub selgelt põrandani? Vanemate töötajate töö parandamiseks peate võib-olla lisama kohtvalgustuse või töötuled. Võiksite lisada kontrastseid värve astmetele, kaldteedele või põrandavahedele, et need oleksid kergesti nähtavad.
- **Tehke kõndimine turvaliseks.** Veenduge, et põrandakate oleks kuiv. Kasutage matte kõikjal, kus kasutatakse vedelikke, nt köögis, puhkeruumis ja vannitoas. Kui teil on tööalasil, kus põrandad on sageli rasvased või libedad, lisage töötajatele matid või libisemiskindlad jalanõud. Vaadake, kus võib vaja minna täiendavaid käsipuid? Ärge laske tühjadel kastidel, prügil ja muul prahil koguneda, eriti kõnniteedele. Eemaldage või kinnitage kõik elektrijuhtmed, mis põhjustavad kukkumisohtu.
- **Vähendage pikki istumisperioode.** Pakkuge istumis-/seisakulaudu ja kõndimisjaamu neile, kes tavaliselt istuvad. Kutsuge töötajaid päeva jooksul liikuma ja end sirutama. Pakkuge võimalusi töökohal treenimiseks või soovitage taskukohaseid (jõu)saali treeninguid
- **Tegelege ohtudega, mis mõjutavad vanemaid töötajaid,** nagu müra, libisemised ja komistamised ning füüsilised ohud. Need ohud võivad vanemale tööjõule olla tõsisemad kui noorematele.

#### 4.2.6. Kuues samm - käivitage terviseprogramm<sup>82</sup>

- **Käivitage terviseprogramm, mis käsitleb füüsilist ja vaimset tervist** ning julgustage töötajaid osalema. Tüüpilised programmid hõlmavad stiimuleid suitsetamisest loobumiseks, joomise piiramiseks ja tervislikumate toiduvalikute tegemiseks. Julgustage töötajaid osalema regulaarses tervisekontrollis ja sõeluuringutes. Kaaluge treening- või

<sup>81</sup> Muselman, C. (2024) Ergonomics and Workplace Modifications: Reducing Strain and Preventing Workers compensation.com Injuries <https://www.workerscompensation.com/daily-headlines/ergonomics-and-workplace-modifications-reducing-strain-and-preventing-injuries/>

<sup>82</sup> Cruse, E., Dhawan, J. (2024) How can you design a wellness program for an aging workforce? <https://www.linkedin.com/advice/0/how-can-you-design-wellness-program-aging-workforce-myvyve>

joogavõimaluste, iga-aastaste kehaliste treeningute ja muude programmide lisamist, mis vastavad vanemate töötajate erivajadustele.

- **Toetage töötajaid tervisehäirete puhul tõhusate haigus- ja rehabilitatsiooniprotsessidega**, sealhulgas võimaldage järkjärgulist tööle naasmist ja rakendage kohandatud töölt puudumise poliitikat, mis arvestab krooniliste ja tõsiste terviseseisunditega
- **Pakkuge võimalusi puhkepausideks**, et vanemad töötajad saaksid puhata ja end laadida.
- **Vähendage pikki istumisperioode.** Kutsuge töötajaid päeva jooksul liikuma ja sirutama. Pakkuge võimalusi töökohal treenimiseks või soovitage taskukohaseid (jõu)saali treeninguid

#### 4.2.7. Seitsmes samm - ületage lõhe põlvkondade vahel

Mitme põlvkonnaga töökollektiivid on konkurentsivõimelisemad (selgub AARPi<sup>83</sup>, OECD<sup>84</sup> jt. uuringutest). Mitut põlvkonda hõlmav tööjõud võib anda tugevama talentide, kõrgema tootlikkuse ja vastupidavusega töökollektiivi. Samuti parandab see tööjõu järjepidevust, stabiilsust ja intellektuaalse kapitali säilitamist.

Mitme põlvkonnaga töökollektiivid võivad esitada juhtidele, aga ka töökollektiividele mitmeid väljakutseid. Võimalikud erinevad tööstiilid, tööle pühendumine, isiklikud väärtused, veendumused, elukogemused, ootused, käitumismustrid, uued kommunikatsioonivahendid, uute teadmiste omandamise kiirus, kaasaegsete juhtimisstiilidega kohandumine, konfliktide ennetamine, muudatustega toimetulek ja paljud teised teemad on need, millega peavad nii juhid kui töötajad igapäevaselt tegelema ning arvestama.

Probleemiks võivad olla erinevad tööstiilid ja ootused, kui vanemad töötajad eelistavad näiteks selget hierarhiat ja juhiseid, samas kui nooremad võivad väärtustada rohkem iseseisvust. Keeruline võib olla ka hüvitise ja tunnustamisega seotud erinevate ootuste käsitlemine. Suhtlusstiilide ja -eelistuste erinevused võivad tekitada võimalikke arusaamatusi, kuna eri põlvkonnad võivad sõnumeid erinevalt tajuda või tõlgendada.

<sup>83</sup> AARP's 2020 Global Employer Survey;

<sup>84</sup> OECD (2020) Report „Promoting a Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer”

Põlvkondadevahelise lõhe ületamiseks soovitatakse järgmisi strateegiaid:

- **Looge rohkem segameeskondi** kuhu kuuluvad eri vanuses inimesed. See lisab täielikuma oskuste ja seisukohtade komplekti ja nii võib vaidlustada vanusega seotud stereotüüpe. Erineva vanusega meeskonnad võivad tuvastada vanusega seotud probleeme ja pakkuda välja lahendusi.
- **Julgustage avatud suhtlemist.** Looge keskkond, kus eri vanuses inimesed tunnevad end vabalt oma mõtteid ja arvamusi avaldades, kartmata hinnanguid või hukkamõistu. Inimlik ja usalduslik suhtlemine ja erinevuste aktsepteerimine on tervisliku töökeskkonna alustalad. Sellises keskkonnas soositakse nii kolleegide tugevuste märkamist ja edusamme, kui nõrgemate külgede ja tagasilöökide aktsepteerimist.
- **Arendage mentorlusprogramme.** Vanematel põlvkondadel on aastatepikkune töökogemus ja oskusteave, mida nad saavad oma nooremate kolleegidega jagada. Mitme põlvkonnaga töökollektiivide üks tugevus on, et see võimaldab ettevõtetal/asutustel rakendada vastastikuseid mentorprogramme. Nende programmide kaudu saavad erinevad põlvkonnad omandada uusi ideid ja aidata üksteisel uusi oskusi õppida. See loob loomingulisema ja kaasahaaravama töökeskkonna. Mentorprogrammid on kasulikud ka paljutöotavate talentide hoidmiseks ja nooremate töötajate meelitamiseks, kes otsivad tööl pidevat arengut.
- **Võideldge stereotüüpidega.** Esitage väljakutse stereotüüpidele ja vanusepõhiste eelarvamustele töökohal. Julgustage iga meeskonnaliiget keskenduma kolleegide tugevustele ja panusele, olenemata vanusest. Pakkuge koolitust alateadlike eelarvamuste kohta, et aidata töötajatel oma suhtluses vanuselisi stereotüüpe ära tunda ja nende mõju vähendada.
- **Keskenduge ühistele eesmärkidele.** Koondage meeskonnaliikmed ühiste eesmärkide täitmisele. Oluline on määratleda konkreetsed eesmärgid ja ootused mille nimel töötada. Julgustage töötajaid üksteist toetama kollektiivse edu saavutamisel.
- **Arendage meeskonna sidusust.** Looge võimalusi põlvkondadevaheliseks suhtlemiseks ja ühistegevusteks väljaspool tööd. Korraldage seltskondlikke üritusi, mis toovad eri vanuses töötajad kokku pingevabas ja mitteametlikus keskkonnas.

## 4.2.8. Kaheksas samm - elukestva õppe võimaluste loomine

Vanematele töötajatele pakutakse koolitusi ja ümberõpet oluliselt harvemini, kui noorematele, samas on nende kaasamiseks ja tööl hoidmiseks juurdepääsu pakkumine õppimisele ja oskuste arendamisele ülioluline. Investeerides vananeva tööjõu kasvu ja arengusse, saab realiseerida nende potentsiaali efektiivsemalt oma ettevõtte/asutuse arendamisel. Pidev ja täienduskoolitus on vanemate töötajate jaoks hädavajalik ka sel põhjusel, et vältida võimalikke tööõnnetusi. Tööturu eksperdid on veendunud, et vanemate töötajate tööalane koolitus on üks parimaid investeeringuid, mida ettevõtte/asutus teha saab.

Soovitused vanemate töötajate koolitamiseks:<sup>85</sup>

- **Selgitage koolituse eesmärke.** Paljud vanemad töötajad ei ole tööalasest koolitusest huvitatud, sest nad on pensionile jäämas ja nad ei näe suurt vajadust oma teadmisi ja oskuseid veel täiendada. Ei üritata enam karjääriredelil tõusta ja nii võib tunduda, et koolitusel osalemine on aja raiskamine. Ka pensionieelikud on oluline koolitada ja nii tuleks neid eelnevalt koolituse vajalikkuses veenda. Kui nad mõistavad, et saavad uusi teadmiseid ja olulisi oskuseid neile olulistest küsimustes (näiteks töökoha turvalisuse tagamine jms), on nad koolitusel osalemise suhtes rohkem motiveeritud.
- **Selgitage enne koolitust, mida nad juba teavad.** Kõiki 55+ vanuses töötajaid ei saa liigitada ühte ja samasse kategooriasse. Erinevatel inimestel on erinevad oskused ja kogemused, seega ärge eeldage, et kõik teie töötajad vajavad samasugust ja samal tasemel koolitust. Kohtuge töötajatega üksikshaaval, et teada saada, mis pakub neile huvi. See aitab hinnata, millist koolitust grupp tervikuna vajab ja millisel teadmiste ja oskuste tasemel inimesed individuaalselt on. Töötajad on rohkem motiveeritud osalema, kui nad tunnetavad, et nad ka tegelikult seda koolitust vajavad.
- **Pakkuge preemiat.** Noored ambitsioonikad töötajad on rohkem koolitustest huvitatud, sest nad soovivad oma karjääri edendada. Kuna vanematest töötajatest paljud ei püüa karjääri teha, vajavad nad mõnikord veidi lisamotivatsiooni, et koolitustes osaleda. Osalemise eest tasu pakkumine või premeerimine võib olla tõhus stiimul. Soodustused, nagu kinkekaardid, tasuta lõunasöök või tasuline vaba päev, võivad toimida.

---

<sup>85</sup> Long, J. (2024) How to Empower Your Older Employees With Engaging Training. The KnowledgeCity Blog.

## Lisa 1.

# Test tööandjale

**1. Kuivõrd olulise tähendusega on Teie ettevõtte/asutuse jaoks 55+ vanuses töäjõud?**

1. Väga oluline
2. Pigem oluline
3. Ebaoluline

**2. Kui palju töötab Teie ettevõttes/asutuses inimesi vanuses 55+?**

1. 0%
2. Kuni 20%
3. 21-40%
4. 41-60%
5. Üle 60%

**3. Kui 55+ vanuses inimeste osakaal kasvab Teie ettevõttes/asutuses, siis kas see on...**

1. Positiivne
2. Negatiivne
3. Raske öelda

**4. Kui kõrgele võiks tõusta 55+ osakaal Teie ettevõttes/asutuses, et see ei tooks endaga kaasa probleeme tootmistegevuses?**

1. Kuni 20%
2. 21-40%
3. 41-60%
4. Rohkem
5. See ei oma meie jaoks tähtsust

**5. Kui terav probleem on Teie ettevõtte/asutuse jaoks tööjõupuudus?**

1. Väga terav
2. Üldiselt terav
3. Ei ole terav
4. Selline probleem puudub

**6. Kas Teie ettevõttes/asutuses on töökohti kohandatud vanemaealistele ja rakendatud järgmist....**

1. Tööpausid
2. Töö ja puhkuse tasakaalus hoidmine
3. Paindlikud töögraafikud
4. Väiksem töökoormus, kus on vähem vastutust ja pingutusi
5. Lühikesed tasuta puhkused

**7. Kui suur osakaal Teie ettevõtte/asutuse 55+ töötajatest on viimase 12 kuu jooksul osalenud täiendõppes (kvalifikatsiooni tõstmise või muudel ametioskusi suurendavatel kursustel)?**

1. 0%
2. Kuni 10%
3. 11-20%
4. 21-30%
5. Üle 30%

**8. Kuidas kujuneb tavaliselt 55+ töötajate tööaeg Teie ettevõttes/asutuses?**

1. Tööaja määrab tööandja ja töötajatel puudub võimalus seda muuta
2. Töötajad saavad oma tööaega teatud piirides valida
3. Töötajad saavad oma tööaega täies ulatuses ise valida

**9. Kas Teie hinnangul on Teie ettevõtte/asutuse 55+ töötajatel piisavalt oskusi ja teadmisi hästi töötamiseks?**

1. Jah
2. pigem jah
3. Ei

**10. Millist palka makstakse Teie ettevõttes /asutuses 55+ inimestele võrreldes noorematega, kes teevad samasugust tööd ?**

1. Madalamat
2. Sama suurt
3. Kõrgemat

**11. Kuivõrd oluline on, et Teie ettevõtte/asutuse 55+ vanuses töötajad teeksid karjääri ja omaksid arenguvõimalusi?**

1. Väga oluline
2. Pigem oluline
3. Ei ole oluline

**12. Kuidas hindate, kas vanemaealised töösoovijad otsivad ainult oma haridustasemele vastavat tööd või on nõus vastu võtma ka madalamat haridustaset nõudva töö?**

1. On nõus vastu võtma igasuguse töö
2. Otsivad pigem madalamat haridustaset nõudvat tööd
3. Otsivad oma haridustasemele vastavat tööd

**13. Kas 55+ poolt tehtav töö ja haridustase Teie ettevõttes/asutuses on omavahel kooskõlas?**

1. Jah, täiesti
2. Jah, enam vähem
3. Ei, nende poolt tehtav töö eeldab kõrgemat haridustaset
4. Ei, nende poolt tehtav töö eeldab madalamat haridustaset

**14. Kas peate vajalikuks, et Teie ettevõtte/asutuse 55+ vanuses töötajad arendaksid praktilisi oskusi oma ametialal?**

1. Väga vajalikuks
2. Pigem vajalikuks
3. Ei pea vajalikuks



**15. Kas Teie ettevõttes/asutuses on võimalik 55+ inimestel...**

		Jah	Ei
A	Töötada lühendatud tööajaga	1	2
B	Töötada vähendatud töökoormusega (pool kohta jms)	1	2
C	Valida töötamise kella aega (millal alustada, millal lõpetada)	1	2
D	Määrata ise oma tööülesandeid (näiteks nende tegemise aega ja järjestust)	1	2
E	Määrata ise oma puhkepauside tegemise aega	1	2
F	Määrata ise oma töö tempot	1	2
G	Määrata ise oma töötegemise viisi, meetodeid	1	2
H	Töötada kodus	1	2
I	Omada juurdepääsu koolitustele, kvalifikatsiooni tõstmisele	1	2
J	Arendada oskusi IT valdkonnas, suutlikkust kaasaegse tehnikaga toime tulla	1	2
K	Osaleda tööalase info jagamisel ja kaasarääkimise võimalustes	1	2
L	Osaleda arutlustes ettevõtte/asutuse tuleviku üle	1	2
M	Kuuluda ettevõtte/asutuse juhtkonda	1	2
N	Kasutada tasuta transporti tööle ja koju	1	2
O	Omada võimalust tasuta kasutada ujulat, treeningsaali jt. sportimisvõimalusi	1	2
P	Omada regulaarset arstlikku järelvalvet tervisliku seisundi üle	1	2

**16. Kas erinevatesse põlvkondadesse kuuluvate töötajate kokkusobitamine töökollektiivis on...**

1. Teatud risk ja konfliktide allikas
2. Selles pole mingit riski

**17. Kas Teie ettevõttes/asutuses on ette tulnud konflikte, vastasseise seetõttu, et teil töötavad eri vanuses, eri põlvkondadesse kuuluvad inimesed?**

1. Jah, seda on juhtunud
2. Ei, seda pole juhtunud
3. Raske öelda

**18. Kas Teie ettevõttes/asutuses on loodud mitme põlvkonna meeskondi, et rakendada põlvkondade erinevaid vaatenurki ja andeid ?**

1. Jah, oleme seda teinud
2. Ei, seda pole meil tehtud

**19. Milline on Teie arvamus, kas pensioniea saabudes...**

1. Peaksid inimesed jääda pensionile ja tegema tööturul ruumi noorematele
2. Peaksid edasi töötama, kuni tervis seda võimaldab
3. Võiksid edasi töötada, kuid mõnel vähemnõudlikumal töökohal (koristaja, valvur jt)

**20. Kuidas hindate vanemaealisi töötajaid võrreldes noorematega, kas nad on Teie töökollektiivis .....**

		Jah	Ei
A	vähemõudlikumad palga, töötingimuste jms osas	1	2
B	tihti hädas terviseprobleemidega	1	2
C	väsinud, jaksavad vähem	1	2
D	seisavad vastu uuendustele ja muudatustele	1	2
E	ei ole suutelised kaasaegset tehnikat kasutama	1	2
F	ei taha edasi õppida ja areneda	1	2
G	kaotanud loova suhtumise oma töösse	1	2
H	pessimistlikumad, kaotanud tööõõmu	1	2
I	ei sobi firma juhtkonda	1	2

**21. Kui olulised on Teie ettevõttes/asutuses heade töötulemuste saavutamisel...?**

**21.1. Tugev järelevalve töötajate üle**

1. Ei ole oluline
2. Pigem oluline
3. Väga oluline

**21.2. Head töötingimused**

1. Ei ole oluline
2. Pigem oluline
3. Väga oluline

**21.3. Töötajate soovidele vastav töökorraldus**

1. Ei ole oluline
2. Pigem oluline
3. Väga oluline

**21.4. Huvitav, arendav töö**

1. Ei ole oluline
2. Pigem oluline
3. Väga oluline

**21.5. Motiveeriv töötasu**

1. Ei ole oluline
2. Pigem oluline
3. Väga oluline

**21.6. Töötajatele iseseisvuse, otsustusõiguse andmine**

1. Ei ole oluline
2. Pigem oluline
3. Väga oluline

**21.7. Töötajate kindlus töö püsivuse suhtes**

1. Ei ole oluline
2. Pigem oluline
3. Väga oluline

**21.8. Töötajate igapäevane tunnustamine**

1. Ei ole oluline
2. Pigem oluline
3. Väga oluline

**22. Kuivõrd oluliseks peate, et Teie ettevõtte/asutuse 55+ töötajad omaksid võimalust rääkida kaasa oma ettevõtte/asutuse tegevustes, töökorralduse ja töötingimuste kujundamisel?**

1. Ei ole oluline
2. Pigem oluline
3. Väga oluline

**23. Kuivõrd olulised on Teie ettevõtte/asutuse töötasustamise süsteemis 55+ inimestele lisasoodustused (nt ametiauto, mobiiltelefon, tasuta toitlustamine)?**

1. Ei ole oluline
2. Pigem oluline
3. Väga oluline

**24. Palun hinnake, kui suure osa Teie ettevõtte/asutuse 55+ töötajaskonnast moodustavad inimesed, kel on autonoomsus ja õigus iseseisvateks otsusteks töö korraldamisel?**

1. Kuni 10%
2. 11 - 20%
3. 21 - 30%
4. 31 - 40%
5. 41 - 50%
6. Üle 50%

**Sellega on küsimused vastatud. Suur tänu Teile.**

**Edasi saate testi võtme abil arvutada välja punktide summa ja vaadelda, millist tüüpi Teie ettevõtte/asutus suurema tõenäosusega esindab.**

## Testi võti

**1. Kuivõrd olulise tähendusega on Teie ettevõtte/asutuse jaoks 55+ vanuses tööjõud?**

1. – 5p
2. – 2p
3. – 0p

**2. Kui palju töötab Teie ettevõttes/asutuses inimesi vanuses 55+?**

1. – 0p
2. – 2p
3. – 3p
4. – 4p
5. – 5p

**3. Kui 55+ vanuses inimeste osakaal kasvab Teie ettevõttes/asutuses, siis kas see on...**

1. – 3p
2. – 0p
3. – 1p

**4. Kui kõrgele võiks tõusta 55+ osakaal Teie ettevõttes/asutuses, et see ei tooks endaga kaasa probleeme tootmistegevuses?**

1. – 0p
2. – 1p
3. – 2p
4. – 3p
5. – 5p

**5. Kui terav probleem on Teie ettevõtte/asutuse jaoks tööjõupuudus?**

1. – 0p
2. – 0p
3. – 1p
4. – 2p

**6. Kas Teie ettevõttes/asutuses on töökohti kohandatud vanemaealistele ja rakendatud järgmist....**

1. – 2p
2. – 2p
3. – 3p
4. – 3p
5. – 3p

**7. Kui suur osakaal Teie ettevõtte/asutuse 55+ töötajatest on viimase 12 kuu jooksul osalenud täiendõppes (kvalifikatsiooni tõstmise või muudel ametioskusi suurendavatel kursustel)?**

1. – 0p
2. – 1p
3. – 2p
4. – 3p
5. – 4p

**8. Kuidas kujuneb tavaliselt 55+ töötajate tööaeg Teie ettevõttes/asutuses?**

1. – 0p
2. – 2p
3. – 5p

**9. Kas Teie hinnangul on Teie ettevõtte/asutuse 55+ töötajatel piisavalt oskusi ja teadmisi hästi töötamiseks?**

1. – 3p
2. – 2p
3. – 0p

**10. Millist palka makstakse Teie ettevõttes/asutuses 55+ inimestele võrreldes noorematega, kes teevad samasugust tööd ?**

1. – 0p
2. – 2p
3. – 3p

**11. Kuivõrd oluline on, et Teie ettevõtte/asutuse 55+ vanuses töötajad teeksid karjääri ja omaksid arenguvõimalusi?**

1. – 5p
2. – 3p
3. – 0p

**12. Kuidas hindate, kas vanemaealised töösoovijad otsivad ainult oma haridustasemele vastavat tööd või on nõus vastu võtma ka madalamat haridustaset nõudva töö?**

1. – 0p
2. – 0p
3. – 3p

**13. Kas 55+ poolt tehtav töö ja haridustase Teie ettevõttes/asutuses on omavahel kooskõlas?**

1. – 3pi
2. – 2p
3. – 0p
4. – 0p

**14. Kas peate vajalikuks, et Teie ettevõtte/asutuse 55+ vanuses töötajad arendaksid praktilisi oskusi oma ametialal?**

1. – 3p
2. – 2p
3. – 0p

**15. Kas Teie ettevõttes/asutuses on võimalik 55+ inimestel...**

	Jah	Ei
A	- 2p	- 0p
B	- 2p	- 0p
C	- 2p	- 0p
D	- 2p	- 0p
E	- 2p	- 0p
F	- 2p	- 0p
G	- 2p	- 0p
H	- 2p	- 0p
I	- 2p	- 0p
J	- 2p	- 0p
K	- 2p	- 0p
L	- 2p	- 0p
M	- 2p	- 0p
N	- 2p	- 0p
O	- 2p	- 0p
P	- 2p	- 0p

**16. Kas erinevatesse põlvkondadesse kuuluvate töötajate kokkusobitamine töökollektiivis on...**

1. - 0p
2. - 3p

**17. Kas Teie ettevõttes/asutuses on ette tulnud konflikte, vastasseise seetõttu, et teil töötavad eri vanuses, eri põlvkondadesse kuuluvad inimesed?**

1. - 0p
2. - 3p
3. - 1p

**18. Kas Teie ettevõttes/asutuses on loodud mitme põlvkonna meeskondi, et rakendada põlvkondade erinevaid vaatenurki ja andeid?**

1. - 3p
2. - 0p

**19. Milline on Teie arvamus, kas pensioniea saabudes...**

1. - 0p
2. - 3p
3. - 1p

**20. Kuidas hindate vanemaealisi töötajaid võrreldes noorematega, kas nad on Teie töökollektiivis .....**

	Jah	Ei
A	- 0p	- 2p
B	- 0p	- 2p
C	- 0p	- 2p
D	- 0p	- 2p
E	- 0p	- 2p
F	- 0p	- 2p
G	- 0p	- 2p
H	- 0p	- 2p
I	- 0p	- 2p

**21. Kui olulised on Teie ettevõttes/asutuses heade töötulemuste saavutamisel...?**

**21.1. Tugev järelevalve töötajate üle**

1. - 2p
2. - 0p
3. - 0p

**21.2. Head töötingimused**

1. - 0p
2. - 2p
3. - 3p

**21.3. Töötajate soovidele vastav töökorraldus**

1. - 0p
2. - 2p
3. - 3p

**21.4. Huvitav, arendav töö**

1. - 0p
2. - 2p
3. - 3p

**21.5. Motiveeriv töötasu**

1. - 0p
2. - 2p
3. - 3p

**21.6. Töötajatele iseseisvuse, otsustusõiguse andmine**

1. - 0p
2. - 2p
3. - 3p

**21.7. Töötajate kindlus töö püsivuse suhtes**

1. - 0p
2. - 2p
3. - 3p

**21.8. Töötajate igapäevane tunnustamine**

1. – 0p
2. – 2p
3. – 3p

**22. Kuivõrd oluliseks peate, et Teie ettevõtte/asutuse 55+ töötajad omaksid võimalust rääkida kaasa oma ettevõtte/asutuse tegevustes, töökorralduse ja töötingimuste kujundamisel?**

1. – 0p
2. – 2p
3. – 3p

**23. Kuivõrd olulised on Teie ettevõtte/asutuse töötasustamise süsteemis 55+ inimestele lisasoodustused (nt ametiauto, mobiiltelefon, tasuta toitlustamine)?**

1. – 0p
2. – 2p
3. – 3p

**24. Palun hinnake, kui suure osa Teie ettevõtte/asutuse 55+ töötajaskonnast moodustavad inimesed, kel on autonoomsus ja õigus iseseisvateks otsusteks töö korraldamisel?**

1. – 0p
2. – 1p
3. – 2p
4. – 3p
5. – 4p
6. – 5p

## TÖÖANDJATE TÜPOLOOGIA

### I tüüp. 124 punkti ja rohkem

### Kõrge konkurentsivõime 55+ tööjõu suhtes. Empaatiline ja toetav suhtumine 55+

Tunnetab hästi 55+ vanuses inimesi, oskab nendega suhelda, tööle värvata, edukalt rakendada. Näeb meelsasti 55+ inimesi oma ettevõttes/asutuses, nende osakaalu kasv ei tee muret. Usaldab 55+ inimesi, kohtleb neid kui partnereid, kellega saab arutada igapäevaste tööküsimuste ja tulevikuperspektiivide üle. On suutnud luua tööatmosfääri, kus 55+ töötajad saavad oma vajadused rahuldada ja areneda. Väljendab tunnustust saavutuste eest, annab vaba ruumi tegevusteks ja initsiatiiviks, annab võimaluse määrata ise töötempot ja ülesannete



järjekorda, minimiseerib monotoonset tööd. On valmis 55+ inimestesse panustama, koolitab neid, pakub arenguperspektiive, ka karjäärivõimalusi. Rakendab laiaulatuslikku stiimulite ja boonuste süsteemi. On paindlik, viinud läbi töökohtade kohandamise 55+ inimeste jaoks. Konflikte ja probleeme põlvkondade vahel suudab ennetada.

## **II tüüp. 91-124 punkti.**

### **Heal tasemel konkurentsivõime 55+ tööjõu suhtes**

Üsna sarnane esimesele tüübile. Ka see tüüp on üsnagi empaatiline 55+suhtes. Püüab töökohti kohandada, pakkuda avarat stiimulite ja boonuste paketti 55+ töötajatele. Sarnaselt esimese tüübiga on suutnud luua tööatmosfääri, kus 55+ töötajad saavad oma vajadused rahuldada ja areneda. Töötajatele pakub rohkem vastutust, vaba arenguruumi ja minimiseerib monotoonset tööd. Erinevalt esimesest tüübist panustab vähem 55+ koolitamisega, ei paku neile samal tasemel arengu ja karjäärivõimalusi. Konflikte ja probleeme põlvkondade vahel suudab ennetada.

## **III tüüp. 61-90 punkti. Keskmine konkurentsivõime 55+ tööjõu suhtes.**

Tüüp esindab nõrka keskmist tööandjat, kes on 55+ kui tööjõu suhtes häälestunud positiivselt, kuid kes sihtrühma tunnetab veel suhteliselt pinnapealselt. On huvitatud 55+ värbamisest ja rakendamisest, kuid kui on valikuvõimalus eelistab siiski nooremat tööjõudu, keda usaldab mõnevõrra rohkem ja kelle töövõime suhtes tunneb end kindlamana. 55+ värbamiseks peab oluliselt rohkem pingutama ja vaeva nägema kui esimesed kaks tüüpi. Ka peab pingutama, et 55+ tööl hoida ja vältida tööjõu voolavust. Töökeskond on alles vähesel määral kohandatud 55+-le, puudub avar stiimulite ja boonuste pakett. On alustanud pingutusi selle nimel, et kujundada tööatmosfäär, kus 55+ töötajad saavad oma vajadused rahuldada ja areneda, mis pakuks 55+ töötajatele rohkem vastutust, vaba arenguruumi ja võimaldaks minimiseerida monotoonset tööd. Konflikte ja probleeme põlvkondade vahel tuleb aegajalt ette, ei suuda neid ennetada.

## **IV tüüp. 31-60 punkti. Madal konkurentsivõime 55+ tööjõu suhtes.**

Valmisolek 55+ tööjõu efektiivseks rakendamiseks on alles kujunemas. Eelistab eeskätt valida nooremat tööjõudu. Võtab 55+ tööle viimase valikuna, kui midagi muud enam üle ei jää. Kuigi tüüp on huvitatud 55+ tööjõust, sest tööjõudu napib, on selle värbamine ja tööl hoidmine talle

keerukas ülesanne. Töökeskkond on praktiliselt kohandamata 55+-le, puudub avar stiimulite ja boonuste pakett, mis motiveeriks 55+ inimesi tööle tulema ja jääma. Usub rohkem finantsstiimulite (palk+ preemiad jms.) toimesse. Ei pea vajalikuks töökohti kohandada 55+ võimetele ja vajadustele vastavaks. Puudub paindlikkus ja tööatmosfäär, kus 55+ töötajad saaksid oma vajadused rahuldada ja areneda, mis pakuks 55+ töötajatele rohkem vastutust, vaba arenguruumi ja võimaldaks minimeerida monotoonset tööd. Võivad olla eelarvamused ja ka mõningane usaldamatus 55+ tööjõu suhtes. Panustab vaid minimaalselt 55+ arengusse ja koolitamisest, on veendunud, et see ei tasu end ära. 55+ tööjõu kasutamine tundub olevat seotud teatud riskidega. Konflikte ja probleeme põlvkondade vahel tuleb aegajalt ette, ei suuda neid ennetada.

## **V tüüp. Alla 30 punkti. Väga madal konkurentsivõime 55+ tööjõu suhtes.**

Valmisolek 55+ tööjõu efektiivseks rakendamiseks on alles algusjärgus. Eelistab eeskätt valida nooremat tööjõudu. Võtab 55+ tööle viimase valikuna, kui midagi muud enam üle ei jää. Sarnane eelmisele tüübile, nr.IV. Erinevus selles, et tüüp on veel rohkem tõrjuv ja kõhklev 55+ tööjõu suhtes. Teatud huvi on 55+ rakendada, kuid valmisolek selleks on vähene. Võivad olla eelarvamused ja ka usaldamatus 55+ tööjõu suhtes. Töökeskkond on praktiliselt kohandamata 55+-le, puudub avar stiimulite ja boonuste pakett, mis motiveeriks 55+ inimesi tööle tulema ja jääma. Usub rohkem finantsstiimulite (palk+ preemiad jms.) toimesse. Ei pea vajalikuks töökohti kohandada 55+ võimetele ja vajadustele vastavaks. Puudub paindlikkus ja tööatmosfäär, kus 55+ töötajad saaksid oma vajadused rahuldada ja areneda, pakkuda 55+ töötajatele rohkem vastutust, vaba arenguruumi ja minimeerida monotoonset tööd. Konflikte ja probleeme põlvkondade vahel tuleb aegajalt ette, ei suuda neid ennetada.

## LISA 2. Intervjuud

### Arto Aas Eesti Tööandjate Keskliidu tegevjuht

1. Teie kodulehelt võib lugeda, et Eesti Tööandjate Keskliitu kuuluvad kõik peamised majandusharuliidud ja paljud Eesti suurettevõtted. Kokku esindate otse ja läbi haruliitude enam kui 2000 ettevõtet, mis on tööandjaks enam kui 250 000 töötajale. Numbrid on võimsad ja paljutähenduslikud. Kuivõrd on Teie hinnangul ETK-sse kuuluvad ettevõtted kohandunud tööturul toimuvate demograafiliste muutustega, kus noorema tööjõu osakaal langeb ja vanem põlvkond püsib kauem tööturul? Palun tooge välja iseloomulikumatid tunnused.

Loomulikult on see suur väljakutse ja probleem, see on üks põhiteemasid, millega me siin üldse tegeleme: tööjõu kättesaadavus ja tööjõu kvaliteet, oskused. Me vaatame väga mureliku pilguga seda demograafilist pilti, kus elanikkond vananeb kiiresti, noori tuleb vähem peale, tööjõud vananeb ja ülalpeetavate arv suureneb kiiresti. Nii et kuidas Eesti riik nende muutustega hakkama saab, on meil siin kindlasti top 3 teema aastast aastasse. Edukamad ettevõtted näevad loomulikult neid asju ette, kohanevad, aga paljud sellega hakkama ei saa. Me oleme ise siin vaadanud – see on vist Eesti Panga või Statistikaameti uuring. Aastas jääb umbes 5000 töökätt puudu – iga aasta! See on väga kiire muutus, mida igapäevaselt üksiku ettevõtte tasandil ei tunneta, aga kui vaadata suurt pilti ja pikki trende, siis see tööjõu puudus on üks kõige suuremaid probleeme üldse Eesti majanduses lähitulevikus.

2. Olete juhtinud Eesti Tööandjate Keskliitu neli aastat, alates 2019. aastast. Enne seda olite tippoliitik ja Riigikogu liige, aastatel 2015-2019 riigihalduse minister. Vahetasite oma silmapaistva poliitilise karjääri Tööandjate Keskliidu tegevjuhi ametikoha vastu. Kas tundsite, et on aeg minna appi tööandjatele, tehes seda samas väga keerulisel ajal? Kas olete oma otsusega rahul? Mida loete oma parimateks saavutusteks?

See on hästi isiklik küsimus minu karjääri kohta. Ma vahetasin tööpoolest töökohta. Ma tundsin, et poliitika on minu jaoks ammendunud, et mul enam silm ei säranud. See seltskond, kes mu ümber oli, oli ka kuidagi väsinud ja vahetunud, ja ma tundsin, et mu töö seal on tehtud, ja siis kandideerisin siia. Eks siin majas on vaja inimesi, kes saavad aru ettevõtluse huvidest ja samal ajal mõistavad, kuidas riik ja avalik sektor toimib. See on olnud minu kompetents ja trump siin seda tööd tehes. Me tahame olla kõige nähtavam, kõige mõjukam tööandjate ja ettevõtjate

esindusorganisatsioon. Me oleme muutunud aktiivsemaks võrreldes varasema ajaga. Meediakajastuste arv on hüppeliselt kasvanud jne. Me oleme nähtavad, aga alati saab paremini. Need 4 aastat, mil ma olen siin olnud, on tõesti erakordsed. Üks kriis on ajanud teist taga. Ma pool aastat sain siin olla, siis tuli koroonaga, siis energiakriis ja tarneahelate kriis, sõda Ukrainas. Polegi olnud sellist tavalist rahulikku aega. Valitsused on kogu aeg vahetunud ja kui valitsused vahetuvad, siis peame meie siin aktiveeruma. On olnud hästi kiired ja pöördelised ajad, aga üldiselt oleme liikmete tagasiside põhjal hästi hakkama saanud.

**3. 2022. aastal on Teie eestvedamisel koostatud sisukas Tööandjate Manifest, kus toote välja, et "Elanikkonna vananemise tõttu on oluline inimeste tööjõuturul aktiivsena hoidmine ka vanemas eas. Seda saab teha aga vaid siis, kui kasvab tervena elatud aastate arv. Meditsiinisüsteemi koormust ja ka lihtsama ravi piiratud kättesaadavust arvestades peab riik soodustama tööandjate panustamist töötajate tervise parendamisesse." Siin osas saab manifestiga 100% nõustuda. Paraku muid vananeva tööjõu probleeme peale tervise ja meditsiiniteenuste kättesaadavuse manifest ei käsitle. Millised on veel Teie hinnangul 55+ tööjõu teravamad probleemid?**

Manifesti teeme iga nelja aasta tagant enne valimisi just selle mõttega, et kõik erakonnad võtaks meie ettepanekud sisse ja hakkaks nende ideede kallal töötama. Et hiljem jõuaks need ettepanekud valimisprogrammidesse, programmide koalitsioonileppesse. Sellepärast me alati teeme manifesti pool aastat enne valimisi valmis ja püüame olla võimalikult kompaktsed. Me teame, et tänapäeval ei jõua keegi lugeda mingit 100 lk materjali. Kellelgi pole aega süveneda. Manifest peab olema hästi kontsentreeritud, kompaktnel. Samas jagasime ja kirjeldasime seal kõige olulisemad teemad ära, aga kindlasti mitte kõike. Kui seal ei esine niisugust märksõna nagu vananev tööjõud, siis see ei tähenda, et me ei peaks seda oluliseks. Kindlasti me tööjõu peatükis sellest probleemist rääkisime. Seesama demograafiline muutus, mida igapäevaselt ei taju. Kui me võrdleme tänast päeva sellega, mis ta oli 20 aastat tagasi või mis tuleb 10 või 20 aasta pärast, siis see muutus on hästi suur.

Kui siit nüüd laiendada seda tööturu teemat, siis loomulikult sellega on seotud paljud muud muudatused Eesti majanduses. Kui tööjõudu ei ole, siis palgasurve on hästi suur - palgatöötaja jaoks hea uudis, ettevõtjate jaoks tohutu peavalu. Kui Sul iga aasta palgad kasvavad üle 10%, siis sa pead kogu aeg leidma ka tulusid. See viib hinnad üles, palgad üles, see viib meie toodete-teenuste hinnad üles. Praegu me olemegi jõudnud sellesse faasi, et me ei ole enam odava tööjõu maa ja samal ajal me ei oska veel teha piisavas mahus seda kõige nutikamat ja targemat tööd. Me oleme jõudnud kusagile klaaslae alla. Tahaks olla Põhjamaa, aga nagu päris ei ole ja samal ajal ei taha ka olla odava tööjõuga Ida-Euroopa. Juba ammu ei võistle me Aasia riikidega oma tööjõu kättesaadavuselt ja hinnalt. Nüüd me peamegi rohkem tegelema oma toodete arendamisega, tegema teadus-arendust, innovatsiooni, aga see on keeruline protsess. Tööjõudu on vähe, see on surve ka tööandjatele, et teha oma töökorraldust kogu aeg efektiivsemalt, et oleks vähem inimkäsi. See on selle poolest hea, et teeme vähem rumalat, monotoonset, rutiinset füüsilist tööd. Kus vähegi võimalik, tuleb digitaliseerida, automatiseerida, robotid tööstusesse jne. Tööturg seda kõike survestab ja meie majandusarengu järk samamoodi. See on nagu üks tervik. Me saame aru, et me peame töötama kauem, ka

vanemaealised. See on majandusele hea, maksutuludele ja ettevõtlusele hea ja teisest küljest me saame aru, 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, vaimselt ja füüsiliselt. Pigem ongi siin vaja murda mingeid müüte või stigmasid, et inimene jõuab ametliku pensionieani, siis ta on justkui maha kantud. Ja siis inimesed väga tihti kapselduvad koju, nende vaimne ja füüsiline tervis käib alla ja nadi jäävad ühiskonna elust eemale. Seal on palju muid negatiivseid mõjusid veel. Tegelikult oleks väga hea kui ka vanemaealised töötaks kauem. Kindlasti see töö ei pea, ei saagi olla füüsiliselt väga koormav. See ei pea olema täiskohaga töö, see ei pea olema nii intensiivne kui 20 aastastel. See on töökorralduse ja valikute küsimus. Riigi jaoks on selge, et me peame pensioniiga tõstma - see surve on. Inimesed saavad ja tahavad kauem töötada, samal ajal on siin hulk muid nüansse, mis peaksid sama suundumust toetama. A' la ka maksusüsteem peaks soodustama, et vanemaealised ja pensionärid käivad kauem tööl. Siin vahepeal hakati pensionite pealt maksu koguma, kui nad tööl käisid. Seda oli kuulda, et see võttis kohe vanemaealistel motivatsiooni maha. Miks üldse siis tööl käia, las ma siis elangi pensionist.

**4. Tööandjate Manifestil on suurepärase moto "Aeg on olla ajast ees". Kas see moto haakub ka vanemaealise tööjõu efektiivsema rakendamisega? Kas näete ka vanemaealistele (55+) kindlat kohta ja rolli ajast ees olevas ja tulevikku suunatud ETK-s ja Eestis tervikuna? Milles see eeskätt võiks avalduda?**

Ma seda mõtteviisi juba avasin. Me näeme, et meil peaksid inimesed olema rohkem hõives. Meie seis statistiliselt ei ole üldse halb. Eestis on hõive praegu ajalooliselt hästi kõrge ja samas ka Euroopa riikidega võrreldes kõrge ning ka vanemaealiste, 55+ inimeste hõive on üks kõrgemaid Euroopas, pensioniealiste seas Islandi järgi teisel kohal Euroopas. Inimesed saavad ja tahavad tööl käia. Alati pole see nii, et on tore kollektiiv ja töö, vaid lihtsalt ei ela pensionist ära. See tavaline rahvapension ei taga elamisväärsset elu ja vanaduspõlve. Seal on kindlasti sundseisus inimesi, aga olukord pole halb. Ma olen ka ise seda meelt, et kogu see töö seadusandlus peab olema hästi paindlik, et tööle minemine, tööaeg, töökoht ja töökorraldus oleks võimalikult paindlik. Tänapäeva tööturg ja globaalsed trendid seda nõuavad. Ja see on eriti oluline nii noortele, kes võib-olla kooli kõrvalt tööl käivad, kui ka vanemaealistele selle sama põhjuse pealt, et ka seal saaks juba arvestada nende soovidega, anda väiksem koormus või töökoht, et inimene saaks teha seda tööd kodunt või kaugtööna töötada, et ei pea nii palju reisima või bussiga sõitma. Kogu selline töö regulatsiooni paindlikkus on meie jaoks hirmus oluline. Seda me siin üritame nii ametiühingutele kui riigile vaikselt selgitada. Muutused tulevad aeglaselt, aga siiski tulevad. Mis on meie kõrge hõive üks positiivne pool, et enamus erivajadustega või puudetega inimesi töötab. Tänapäeval on see õnneks võimalik. Vanemaealiste tööjõu rakendamine on möödapääsmatu.

**5. Kuidas hindate Tööandjate Keskliiduga analoogsete esindusorganisatsioonide tööd vanemaealise tööjõuga Euroopa Liidus? Milliseid riike hindate kõrgemalt? Kellelt ja mida on Eestil õppida?**

Ma ei ole just liiga detailselt uurinud seda vanemaealiste hõive ja tööle rakendamise küsimusi, aga sellise üldise teadmise pealt eks me üritame Skandinaavia riikidelt õppida, kus on tööhõive ja töökorraldus meiega sarnane või siis sammuke ees. Eks me enamuses asjades ikka üritame vaadata sinna Põhjamaade poole. Kas ja kellelt on Eestil õppida, seda ma ei oska just vanemaealiste osas öelda. Kogu lääne arenenud maailmas on ju täpselt samasugused tööjõu trendid. Kui me käime kohtumas oma Euroopa kolleegidega katusorganisatsioonis Business Europe, on alati esimene või teine teema, millest räägitakse, tööjõud või tööjõu puudus. Et oskused ei vasta soovidele jne, et noori on vähe. Võib-olla suuremates riikides läänes lahendatakse siiani seda küsimust ka välistööjõuga ja migratsiooniga, siis Eestis on see hästi tundlik teema ja poliitikud pigem ei taha sellest rääkida. Aga eks see on igal pool Euroopas sama. Me jääme vanemaks, ülalpeetavaid on palju ja võib-olla Lääne-Euroopas, kus nende sotsiaalsüsteem on veel lopsakam ja kallim kui Eestis, on selle ülalpidamine veel keerulisem selle väheneva rahvastiku kontekstis kui Eestis.

Meil on võimalus õppida, mis seal Lääne-Euroopas toimub. Me ei saa headel aegadel oma sotsiaalsüsteemi nii ilusaks üles ehitada, et me 5 või 10 aasta pärast ei suuda seda ülal pidada ja mingite toetuste või sissetulekute vähendamine või tagasikäigu tegemine on hirmus keeruline. Inimene ju ikka tahaks, et kogu aeg läheb paremaks. Siin on sõnum ka poliitikutele. Valimiste aeg ju ikka alati lubatakse pudrumägesid ja piimajõgesid, aga kes selle kinni maksab? Laenu võtmine ja võlgu elamine on amoraalne, aga ta on sedavõrd amoraalsem kui teame, et noorem põlvkond on väiksem ja demograafiline olukord paneb niigi nende õlgadele suurema koormuse kui ülalpeetavate arv on suurem ja töötajate arv väiksem. Kui nad peaksid hakkama veel meie vanu võlgu siin tasuma, siis see ei ole väga jätkusuutlik. Aga hoiakute mõttes küll me võime nii Lääne -Euroopalt kui Skandinaaviariikidelt õppida. Reisimas käies näeme, et on väga palju vanemaealisi ka teenindussektoris, kus meil Eestis on müüt, et teenindussektoris, poes ja hotellides peavad kõik olema justkui väga noored või traditsiooniliselt on nii olnud. Lääne - Euroopas ja Põhjamaades on jumala ok kui restoranis teenindaja on 70 aastane härrasmees. Nendes hoiakutes on meil paljugi ümber mõelda.

**6. Kas Teil on ülevaadet, milline on ETK-ga liitunud ettevõtete töötajate keskmine vanus ja kas keskmine vanus on kasvanud viimase 10-15 aasta jooksul? Kui jah, siis mida on tööjõu keskmise vanuse kasv endaga kaasa toonud? Mis on muutunud?**

Me ei kogu sellist statistikat, ma ei tea, aga ma arvan, et eks ta peegeldab seda tööturгу - me oleme 40% tööjõuturust. See keskmine vanus kasvab. Mis see on kaasa toonud? Ma ilmselt väga ei üllata uuringu läbiviijaid. Positiivse poole pealt vanemaealisi ju väga palju kiidetakse (55+). Nad üldjuhul on palju lojaalsemad tööandjale, korrektsemad. Nad hindavad seda töökohta ja on selles mõttes hinnatud, lugupeetud töötajad. Erinevalt noorema põlvkonnaga, kes ei pea lojaalsust tööandjale mitte millekski. On väga okei vahetada iga lühikese aja tagant tööandjat. On väga levinud teenindussektoris - kui ikka hommikul tuju ei ole, siis tööle ei lähe. Vastutustunnet on kordades vähem kui vanemal generatsioonil.

Tööandjatel on palju lihtsam arvestada vanema generatsiooniga, nende pühendumise ja korrektsusega kui noorematega. Noorematel on muidugi rohkem energiat, mingid uuemad

oskused, parem keeleoskus - seal on omad eelised, aga tervikuna on väga palju näiteid ja jutte sellest, et inimesi hoitakse viimase hetkeni kinni. Ei lasta kedagi kergekäeliselt minema. See on tänapäeval väga rumal tööandja, kes inimesi kergekäeliselt minema laseb. Ka viimane koroonakriis tuletas seda meelde ja õpetas rohkem kui kunagi varem. Eelmiste kriiside ajal see töäjõu puudus ei olnud nii suur küsimus. Aga nüüd, eriti valus näide on teenindussektor, hotellid - restoranid, kellel oli koroonaaegusel seis väga keeruline. Raha ei olnud, ettevõtte oli suletud ja pidid inimesi koondama ja ära laskma ning pärast oli ülikeeruline saada neid inimesi tagasi.

Praegu tagantjärele ütlevad kõik, et inimeste koondamine, vallandamine on viimane asi, mida ma teha tahan. Pigem kannatan seda kahju, kuni paremad ajad tulevad, sest töäjõudu on vähe ja kui head inimesed ära lähevad, siis enam neid tagasi ei meelita. Praegu me näeme, et hotellide ja restoranide sektor on taastunud. Turistid jälle käivad, inimesed söövad, aga teenindust tagada on hästi keeruline. Inimesi on puudu, sul on palju väljaõppeta noori inimesi, kes veel ei oska või ei taha või ei saa, või ei viitsi. See on õppetund ka teistele sektoritele. Isegi kui sul on vahepeal ka keeruline siis töäjõud on nii kulla hinnaga, et pigem tuleb kõiki kinni hoida. Proovi kohandada töötingimusi, aega või asukohta, et inimesed saaksid endale sobiva formaadi.

**7. Eestit loetakse üheks kiiremini vananevaks riigiks Euroopas. Prognooside kohaselt kasvab meil 65+ põlvkonna osakaal kolmandikuni aastaks 2050. Kas Teie arvates on rahvastiku vananemine Eesti majanduse jaoks tõsine probleem või on probleem pigem selles, et me riigina ei suuda sellega kohaneda?**

Osa juba eelpool vastatud. Kardan, et suur osa riigi juhtidest ei mõtle sellele, nende perspektiiv on väga lühike. Mõeldakse aasta aega ette, aga need demograafilised trendid on üle aastate, pikad mured. Siin on palju asju, mida on vaja teha.

**8. Eesti on küll Euroopa Liidus saavutanud esimese positsiooni 50-74-aastaste inimeste rakendamise poolest, kuid siiski oleme olukorras, kus kohandamine 50-74-aastaste töäjõule on üsnagi algjärgus ja vanemaealise töäjõu tegelikust potentsiaalset jääb märkimisväärne osa rakendamata. Miks see nii on Teie hinnangul?**

Ega ma täpselt ei tea, mis selle väite taga on, et osa vanemaealiste potentsiaalset jääb rakendamata. Kindlasti on nii töötajaid kui tööandjaid, kes on jätkuvalt kinni selles ametlikus pensionieas. Justkui vanasti, et kui pensioniiga jõudis kätte, läksid kohe minema. Aga miks ta tänapäeval peaks nii olema? Ei pea tegelikult, aga see mõtteviis pole veel igale poole jõudnud.

Teine pool on see oskuste pool. Tänapäeval ikkagi räägitakse sellest elukestvast õppest. Pead kogu aeg oma oskusi täiendama, sest ettevõtlusmaastik ja majandus muutub väga kiiresti. See haridus, mis sa said 30 või 50 aastat tagasi, ei pruugi tänapäeval loomulikult sind tööturul aidata. Eriti kui tulevad uued robotid ja masinad, on küsimus, kas inimene on võimeline ja kas tal on motivatsiooni neid uusi oskusi omandada. See on mõlemapoolne. Võib-olla mõni inimene tahabki, et töötab sinna pensionieani ära ja rohkem polegi vaja. Siin on üks osa vastusest see, et on mingid vanad stigmad või mõtteviis, mida saab muuta, ja teine objektiivsem pool on

oskuste pool – kas need oskused vastavad tööturu soovidele, mis on ka tööandjate klassikaline probleem. Tööandjatele kogu aeg tundub, et tööturu pakutavad oskused ei vasta tänapäeva nõuetele, mida tänapäeva majandus vajaks. See kehtib nii vanemaealiste kui noorte kohta. Eriti häirib tööandjaid see, et kutsekoolist ja ülikoolist tulevad inimesed värskelt koolipingist ja ei saa aru, ei oska ja ei tea. See häirib tööandjaid kõige rohkem ja tundub ebaloogiline.

Kui inimesed on 50 aastat tagasi hariduse omandanud ja tänapäeva nõuetele see enam ei vasta, siis see on arusaadav. Seal on rohkem küsimus selles, kas inimene on nõus ise õppima. Kas ta on teinud seda pidevalt? See on ka mõtteviisi küsimus. Vanasti oli traditsiooniline. Läksid kooli, said hariduse, töötasid elu lõpuni sama ameti peal, võib-olla samas asutuseski, see oli tava. Tänapäeval on siin tehtud ettepanek, et ülikooli diplom võiks 10 aastaga oma säilivusaja kaotada, sest maailm on nii palju vahepeal muutunud, et inimene oleks sunnitud minema iga 10 aasta tagant uuesti kooli, käima täiendkoolitustel, et hoida oma oskusi kaasaegsena, aga kindlasti selline mõtteviis ei ole valdav. Kuigi meie täiskasvanuõppe numbrid kasvavad hästi kiiresti, on seal väga palju hobiõpet. Inimesed lähevad kooli õppima midagi, mis on seotud nende hobiga, mitte tööga.

**9. 55+ vanuses on tegemist heas vaimses ja füüsilises vormis inimesega, kelle suhtes on vägagi ebaõiglane lasta tal töötada töökohal, kus ta realiseerib oma potentsiaalset väikese osa. Kas olete nõus, et see on ebaõiglane ka majanduse seisukohalt, inimene panustab SKP-sse kordades vähem kui võiks? Kas peaks midagi ette võtma ja muutma?**

Kindlasti on objektiivne, et vanemaealistel on füüsiline vorm kehvem, kuigi on võimalik ka väga kõrge eani füüsiliselt tugev olla. Tihti öeldaksegi, et vanemad inimesed on tugevamad kui noored. Kuigi võimaluste poole pealt seda füüsilist tööd jääb meil aina vähemaks. Me töökorraldus muutub, ka tööstuses on füüsilist jõudu väga harva vaja. Tehnoloogia areng ja töökorralduse muutus on võimalus ka vanemaealistel teha tööd, mis nende füüsilise vormiga sobib.

**10. Kuidas teile tundub, kas töö kaotanud 55+ vanuses inimesel Eestis on raske leida uut töökohta ja tööd, mis vastaks tema haridusele ja kvalifikatsioonile?**

Mul ei ole liiga palju uuringuid või tausta võtta. Ma tegin enne tänast kohtumist mõned kõned ja arutasin oma liikmetega. Mulle tundub, et meie liikmeskonnas, edumeelses keskkonnas, kõik ütlevad, et see number passis, sünniaasta, ei ole mingi näitaja. Kõik oleneb oskustest, pealehakkamisest, motivatsioonist. See on palju olulisem ja vanemaealistel on palju plusse, aga reaalne elu võib olla palju keerulisem. Mingi eani inimene karjääriredelil liigub kogu aeg ülespoole, siis saabub platoo ja mingil hetkel ta peab tegema karjääriredelil mõne sammu allapoole. See on kindlasti emotsionaalselt hästi raske ja keeruline ning inimesed halvemal juhul pettuvad või kibestuvad. Ilmselt on see loogiline, miks ta on raske. Aga pigem jah, edumeelsed ettevõtted üritavad töötajaid hoida ja häid inimesi hoida viimase võimaluseni kinni ja pigem siis kohandada seda tööd kui see vajab mingit ümberkohandamist.



**11. Vanemaealiste tööotsijate seas on levinud arvamus, et tööandja vaatab kõigepealt kandidaadi vanust ja 55+ tööle soovija CV heidetakse kõrvale isegi siis, kui tema erialane ettevalmistus on parem kui nooremal konkurendil. Kui Teil isiklikult oleks valida kahe enam-vähem võrdväärse kandidaadi vahel, kellest üks on 20+ ja teine 55+, kumba tööotsijat te eelistate? Palun põhjendage oma valikut.**

Noortel on omad plussid, vanemaealistel on omad plussid. Hästi palju oleneb töökoha profiilist, mida on vaja. Siin ei ole võimalik öelda, et oleks mingi kuldne reegel, kui on 55+ käes, siis ära paberit too. Ei ole nii.

**12. Kas tööandja vaatenurgast on lihtsam või keerukam juhtida kollektiivi, kus ülekaalus on inimesed vanuses 55+? Kui, siis milles seisnevad erinevused noorte ja vanemaealiste töökollektiivide juhtimises?**

Ma ei oska öelda, mul ei ole sellist kollektiivi olnud. Alati on olnud nii noori kui vanu. Ma arvan, et erinevusi ei ole. Oleneb, mis on selle kollektiivi ülesanne või eesmärk. Pigem tänapäeva moodne juhtimisteooria ütleb, et peaks olema hästi palju mitmekesisust. Siis meeskonnad on loovamad ja tugevamad. Ma arvan, et see kehtib ka siin. Mis on kindlasti vanema põlvkonna suur trump, on see, et inimesed on rahulikumad ja taluvad ka rutiinset tööd. Mingid töökohad ja positsioonid on sellised, kus on päris palju rutiinset tööd. Seal on kindlasti vanemaealised tublimad ja eelistatumad. Tänapäeva noortel on nii palju võimalusi. Nad lükkavad oma tööturule tulekut edasi. Ja see koolis õppimise vanus kasvab. Kunagi 20 aastat tagasi, kui olin vahetusõpilane, siis imestasin, kuidas seal Lõuna-Euroopas 30-aastased käivad veel ülikoolis. Eestis juba ammu kõik käivad tööl, aga praegu tundub, et need Lääne- ja Lõuna-Euroopa trendid jõuavad ka siia. Elatustase on tõusnud, vanemad on rikkamad, peavad sind üleval, on erinevad toetused. Pole neil noortel kiiret kuhugi. Käiakse reisimas, võetakse aasta aega puhkamiseks ja alles siis hakatakse töökohta otsima. Ja kui see töökoht ei sobi kuu aega, siis minnakse teise kohta. Tihtipeale jäetakse ülemusele ka ütlemata, et ma ei tule enam tööle.

**13. Tööturu tulevik tähendab, et korraga töötab ettevõttes 4-5 erinevat põlvkonda. Kas nii paljude põlvkondadega ettevõtet on raskem juhtida kui ettevõtet, kus töötajate vanusevahed ei ole suured? Kuidas vältida vanuselist tõrjumist ja ennetada konflikte? Millised on 4-5 põlvkonnaga ettevõtete tugevad ja nõrgad küljed Teie hinnangul?**

Seal võivad olla väljakutsed ja probleemid, aga tervikuna peetakse seda heaks.

**14. Kas Eesti tööandjaid võiks/tuleks julgustada looma 4-5 põlvkonnaga ettevõtteid, kus on kõrge organisatsioonikultuur ja puudub vanuseline tõrjumine? Kas Tööandjate Keskliit võiks siinosas olla üks eestvedajaid?**

Me julgustame, et oleks noori ja vanu. Meid väga huvitab, et tööhõive oleks kõrge ja inimesed ei tiksuks käed süles, eriti töövõimelised inimesed. Meid väga häirivad need 1,5-aastased töötu perioodid, kus inimesed maksumaksja kulul niisama tiksuvad. Ei arene, ei õpi ise ega anna ka majandusse midagi. Kõik see hõives olemine, kasvõi vähesel määral, on igal juhul positiivne.

Kui on erinevad põlvkonnad koos, siis on seal omad trumbid. Kasvõi see, et see aitab ka vanemaealisi paremini mõista uusi trende ja erinevaid suundumusi ühiskonnas, majanduses, mida siis noorem põlvkond saab neile edasi anda. Vanem põlvkond saab nooremale õpetada omakorda töökultuuri ja muid väärtusi ning traditsioone. Selline sünergia võiks tekkida erinevate põlvkondade vahel.

**15. Üks aktuaalsemaid probleeme seoses vanemaealistega Euroopas, aga ka Eestis, on pensioniea tõstmine. Kas Eesti elanikkond on selliseks sammuks valmis? Kuidas peaks inimesi selleks ette valmistama?**

Siin mõni aasta tagasi tõsteti pensioniiga. Ma arvan, et see on möödapääsmatu, seda tuleb edasi tõsta. Oleks tore, kui see ei muutuks selliseks vägikaikaveoks nagu Prantsusmaal ja Lääne-Euroopas. Kus tegelikult nendest põhjustest tulebki inimestele ausalt rääkida. Ongi elanikkonna vananemine, me peame oma riiki üleval pidama ja teiselt poolt ka see, et inimesed tahavad ja on võimelised ka natuke kauem töötama. Ma usun, et tervena elatud aastate tõusu trend jätkub. Kui Ameerika riigipea on 80+ ning mitmed Eesti poliitikud on 80+, siis mis probleem on muid töid teha.

Tänapäevane töökultuur on liikumas sinna, et keegi ei eelda, et töötad 16 tundi päevas nagu varem. See oli vanasti auasi, et kõik juhid töötasid 16 tundi päevas. Sõitsid laupäeval ministeeriumist mööda, kõik tuled põlesid. Tänapäeval nii ei ole. Kui keegi juht tuleb ütleva, et ta töötab 16 tundi päevas, siis see on rumaluse märk. Sa ei oska juhtida, delegeerida, puhata, põled läbi. Inimesed lähevad siin 40-selt jalad ees ära. See mentaliteet on kindlalt muutunud ja aitab kaasa ka sellele, et 55+ inimesed saavad rahulikult tööl käia ja teha oma normtunnid täis, ilma et peaksid tundma piinlikkust või häbi sellepärast, et nad ei tööta nädalavahetustel või ööpäevaringselt. Tööandja vaates on see probleem ja väljakutse. Ega inimesed ei taha enam öösel ja nädalavahetustel töötada. Tööstus ja kaubandus on hädas sellega. Tööstuses on sul suured investeeringud, keerulised masinad, mida peaks 24/7 töös hoidma, aga tööks nädalavahetusel ja öösel on keeruline inimesi leida. Peaaegu võimatu varsti. Siin on küsimus, kas need ettevõtted jäävad üldse ellu. Kaubanduses, teeninduses samamoodi. Ilma, et keegi peaks sekkuma, neid töötunde tõmmatakse koomale; sa lihtsalt ei leia inimesi.

**16. Keeruline olukord on ennetähtaegsel pensionile minekul. See on koormaks nii inimesele endale kui riigile tervikuna. Kuidas vältida ennetähtaegset pensionile minekut, mida saaksid siinkohal teha tööandjad?**

Ma arvan, et siin on küsimus töötingimustes, töökorralduses ja töötasus. Kui olla piisavalt paindlik, saab seda ära hoida. Ma neid numbreid ei oma, aga minu arust on eelpensionile minejaid ikka väga vähe. See pension jääb nii väikeseks, et sellega ära ei ela. Ma arvan, et see kõige suurem probleem ei ole. Pigem peaks mõtlema sellele, kuidas hoida hõives neid inimesi, kellel on pensioniiga juba käes.

**17. Rahvastiku vananemisega seoses räägitakse tööealise elanikkonna vähenemisest ja vajadusest katta puudujääk võõrtööjõu sissetoomisega. Lähtudes Euroopa kogemusest**

**toovad võõrast kultuuriruumist pärit migrandid endaga kaasa hulgaliselt sotsiaalseid probleeme. Kas ei oleks otstarbekam otsida tööjõu ressursi siitsamast Eestist, meie oma inimeste hulgast, andes võimaluse töötada kõikidele inimestele, kes seda soovivad ja kellel tervis lubab, sõltumata nende vanusest?**

Loomulikult on kõikide tööandjate esimene eelistus leida töötajaid kohapealt, sama keele- ja kultuuritaustaga inimesi. Neid on lihtsam värvata ja tööl hoida. Sa ei pea muretsema nende viisade, töölubade ja elamiskohtade pärast. Aga neid inimesi lihtsalt ei ole. See, et otsitakse välistööjõudu, on paratamatu sundkäik, mitte et see meile väga meeldiks. Meeletult tahaks Usbekistanist töötajaid tuua! See on sundkäik demograafia tõttu – inimesi ei ole saada ja töö tahab tegemist. On hulk töid, mida Eesti inimene enam teha ei taha. Füüsiline töö, rutiinne töö. Maasikakasvatus, põllumajandus ei leia enam eestlasi, kes oleks nõus seal traktori taga maasikaid korjama. See on sundkäik ja ega me lähimal ajal välistööjõuta hakkama ei saa. Mõistlik välistööjõu kasutamine on tööandjate arvates möödapääsmatu ja eks seda kõike jõukamad riigid ka kasutavad.

Eks me peaks õppima lääneriikide vigadest ja usun, et enamus ka teevad seda. Soomlased käivad Rootsisis tööl, rootslased Norras, norrakad Šveitsis, šveitslased Ameerikas, eestlased Soomes, ukrainlased Eestis tööl. Tänapäeva maailm nii toimib ja küsimus on selles, kas me suudame tagada turvalisuse ja selle, et kas nad vajalikul määral integreeruvad. Eesti puhul räägime töolistest, kes on siin ajutiselt, tööloaga. Kes lahkuvad siis, kui see tööloa otsa saab. Ja sellega meil probleemi ei ole. Me ei anna neile valimisõigust. Selles mõttes on meil välistööjõu regulatsioonid Euroopa ühed karmimad. Kvoodid ja palganõuded. Selles suhtes siin suurt hirmu ei ole.

**18. Juba kümmekond aastat tagasi räägiti sellest, et vanemaealist tööjõudu tõrjuv mõtlemisviis on oma aja ära elanud, ometi on vanus jätkuvalt üks olulisemaid tegureid tööturul. Vanuse kasvades tunnetavad inimesed seda üha selgemalt. Tööturul toimuv allakäigutrepp algab juba 40-ndate keskpaigast, kui inimene on oma parimas töövormis, tal on oskused ja kogemused, mida nooremal põlvkonnal veel pole. Mida ette võtta, kuidas vähendada vanuselise tõrjumise mõju? Kuidas hoida 55+ inimesi kauem tööturul? Millisena näete siinosas Tööandjate Keskliidu rolli?**

Mina ja meie organisatsioon nii ei arva, et 40-dast peaks algama allakäik. Meil ei olegi võimalik nii arvata. Pigem me näeme, et keskmine eluiga mingitel positsioonidel kasvab. Kunagi olid ka ministrid 27-aastased, tänapäeval neid enam väga palju pole. Aga sellest tuleb rääkida. Väga hea, et tehakse neid uuringuid ja kampaaniaid. Eks neid hoiakuid tuleb muuta ja vanemaealised peavad ka ise selle eest seisma ja näitama. Aga jah, see, mis vanasti oli 40, on tänapäeval 60. Nõuka ajal 40 oli juba vana inimene, tänapäeval 60-aastased teevad absoluutselt kõike, mida 40-aastased, 30-aastased, 20-aastased teevad. Pigem jah, suur ühiskondlik küsimus ja sotsiaalne probleem on kihistumine. See on seotud haridustasemega.

Kui inimestel on kõrgem haridus, elavad nad kauem, tervemalt kauem, nad teevad sporti, liiguvad, saavad aru, mis on tervislik toitumine, nad ei suitseta, nad tarbivad mõõdukalt alkoholi.

Ja siis meil on hästi suur ühiskonna grupp, kes ei tea sellest midagi või ei hooli. Piltlikult öeldes need õllepudeliga vennad seal külapoe taga, kuigi tänaseks päevaks on nemadki seal kadunud. Surnud või mõistuse pähe võtnud. See on kindlasti probleem. Ma alles eile lugesin uuringut, et mingites maakondades suitsetamine veel kasvab, 30% naisi suitsetab. Minule see pähe ei mahu. Minu tutvusringkonnas keegi ei suitseta. See on nagu juba sotsiaalse staatuse märk, alkoholi liigtarbimisega on samamoodi.

Meil on mingi osa ühiskonnast, 55+, kes saab suurepäraselt hakkama, väga konkurentsivõimelised, keeled suus, reisivad, õpivad, koolitavad, teevad 5. magistrakraadi. Ei ole mingi probleem sõita Tartu maratoni ja 20-aastastega koos tööd teha. Aga on ka mingi grupp, päris suur grupp ühiskonnast, kes ei saa sellega hakkama. Seal ilmselt kõik need väited on tõesed. Nad jäävad tööturul hätta, neid ei hinnata. Nad on olnud ettevõttes seal ühe positsiooni peal 20-30 aastat. Kui see ettevõtte ühel hetkel kaob, töökoht kaob, nad on olnud näiteks raamatupidajad. Siis on väga raske seda uut töökohta leida, ära õppida uusi oskusi. Mis siin salata, meil on Eestis töötute hulgas väga suur hulk neid, kel pole erialast haridust ja kes ei oska eesti keelt. Seal on seos üksühene. Tänapäeval mingite oskusteta ja eesti keeleta tööturul head palka saada on keeruline. Ilmselt peab hakkama palju rääkima pidevast ümberõppest ja täiendkoolitustest kõikidel tasemetel, mitte et see oleks kõrgema sissetulekuga inimeste luksus, vaid ennekõike just seal, kus töökohad on kadumas.

**19. Millistes valdkondades võib Eestis veel vanuselist tõrjumist täheldada (kas näiteks finantssüsteemis (laenu, liisingud), ettevõtluses ja majandussfääris, koolitus- ja haridusasutustes, tervishoiusüsteemis jt)? Kas vanemaealisi (sõltumata nende vanusest) peaks võrdselt kohtlema ja tagama neile samad osalemisvõimalused kui noorematel kõikides ühiskonnaelu valdkondades, või realses elus pole see siiski võimalik ja vajalikud on vanuselised piirangud?**

Vanuseline tõrjumine mingites kohtades võib olla objektiivne paratamatus. Kas pank saab anda kõigile 30-aastastele laenu, kui inimene on 10 aastat veel tööil? Seal on objektiivsed piirangud. Laenu tähtaeg läheb lühikeseks ja laenumakse ise väga kalliks. Mujal mina ei tea, et meil oleks mingeid regulatiivseid piiranguid vanemaealiste palkamiseks. Ma ei arva, et seda oleks võimalik lahendada ka mingite regulatiivsete piirangutega. Regulatsioon, et sa oled sunnitud kedagi palkama. Meile ei meeldi ka see kvoodimajandus, mis siin naiste ja meestega käib. Kuidagi võiks käia läbi kultuuri ja hoiakute, mitte läbi sunni. Ma ei tea, et praegu oleks mingit teadlikku diskrimineerimist. Vanuselist diskrimineerimist ei luba ka põhiseadus. Ma ei tea, kas tänapäeval üldse tohib töökuulutusse panna vanust. Ilmselt ei tohi ja see näeks ka väga veider välja. Ilmselt tuleks ka pahandus, et palkame inimese kuni 30 aastat?

**20. Mis iseloomustab Teie arvates tööandjat, kes ei soovi vanemaealisi tööle võtta, kui siis koristajateks, pakkijateks jms rutiinsele ja teisejärgulisele tööle? Kas tegemist on vähese usaldusega vanemaealise tööjõu vastu, varasemate kogemustega, kui vanemaealine töötaja ei vastanud ootustele? Või on nooremaealisel tööandjal paratamatult suur distants vanema põlvkonnaga, ta tunneb end ebakindlalt, või oskate**

**nimetada teisi põhjuseid? Kuidas neid takistavaid põhjuseid pehmedada, leevendada, kõrvaldada?**

Ma ei tea. Neid põhjuseid võib olla seinast seina. Võivad olla mingid valed hoiakud, mingid stigmad. Võib olla see hirm, et vanemaealine ei oska keeli või ei orienteeru uutes tehnoloogiates või programmides. Isegi mina ei ole konkurentsivõimeline mingite 20-aastastega, kes tehisintellekti programme kasutavad või oskavad programmeerida. Mina ei oska ja ei suuda seda ka ära õppida. Ja ma pean leppima, et minust ei saa kõrgepalgalist programmeerijat. Al-ga saan läbi hästi. Aga mingid töökohad kaovad. Al ähvardab neid, kes ei suuda ära õppida tema kasutamist. Siis sa oled jätkuvalt konkurentsivõimeline. Mingites sektorites, kui vanem põlvkond on saanud oma hariduse ja oskused nõukogudeaegses süsteemis oleks neil nüüd vaja orienteeruda eksporditurgudel läänes. Nendel inimestel ei ole neid oskusi, kontakte, keeleoskust.

Noorem põlvkond räägib inglise keelt kui teist emakeelt - seal võibki olla konkurentsi eelis. Nad on käinud lääne ülikoolides. Neil võibki olla võrgustik, mida vanematel, ka 40-aastastel ei ole. Objektiivsed ootused võivad ka olla. Inimesed peavad suutma kasutada mingeid programme, nutiseadmeid jne. Loomulikult oskavad seda 60-aastased ka, aga võib olla tööandja pelgab, et ei oska. Kindlasti on ka selliseid kummalisi hoiakuid. Tahetakse, et leti taga töötaks noorem inimene, kuigi seda tööd teeks palju paremini eakam inimene. Aga ma arvan, et see muutub ja me hakkame teenindussektoris nägema palju rohkem vanemaealisi.

**21. Kes peaks vanemaealiste suhtes kõhklevate või tõrjuvate tööandjatega koostööd tegema, et panna nad ikkagi huvituma 55+ tööjõust? Milline võiks siin olla Tööandjate Keskliidu roll?**

Me oleme valmis rääkima, kuna see on osa tööturu probleemist.

**22. OECD uuringutest on selgunud, et vanemad inimesed on kõige ettevõtlikumad. Ajavahemikul 1996–2014 suurenes OECD riikides 68% võrra uute ettevõtetega alustavate vanemate töötajate (vanuses 55–64) arv, samas noorte (20–34) ettevõtluse määr samal perioodil vähenes. Kas Eestis on 55+ vanuses inimestel raskem ettevõtjana alustada kui noorematel? Millised barjäärid ja takistused on 55+ vanuses inimesel ettevõtlusega alustamisel, kas need erinevad nooremate ees seisvatest takistustest?**

Kindlasti on seda siin uuritud. Ma ei ole seda OECD uuringut ise näinud. Kes neid ettevõtteid asutavad? Noorte eelis on kindlasti see, et nad võtavad suuremaid riske, on uljamad, neil pole kohustusi, laene, elavad emme-issi juures. On lihtne ettevõtet alustada, midagi proovida. Kui läheb untsu, siis läheb, midagi ei juhtu. Keskmiselt vanemaealised on konservatiivsemad, hindavad riske rohkem, mõtlevad üle. See võib olla pidurdav pool. Teisest küljest oleks super, kui see tõesti tööle vastab, et kõige rohkem on vanemaealisi ettevõtte asutajaid. Ma ei tea, mis need põhjused võiksid olla. Vahepeal oli Eestis idubuum, mis nüüd on kahjuks läbi, kus kõik tahtsid miljardäriks saada, tegid oma ettevõtteid, IT ettevõtteid, oli suur buum. Teiseks, kuna elatustase on nii palju tõusnud, noortel on koolid, maailm on lahti ja ei ole enam sellist

majanduslikku nälga, et riskida, midagi teha kõik ööd-päevad ja nädalavahetused, mingi ettevõtlusega pingutada. On lihtsalt rohkem sellist heaolu nautimist. Ka muul moel võimalik ilma, et peaks olema ise ettevõtja. Vanemaealiste puhul, kui kellelgi on rohkem kapitali ja kogemust, siis vanemaealised ka asutaks rohkem ettevõtteid.

See on kindlasti positiivne trend, kui inimene on tugev oma ala ekspert ja teebki oma ettevõtte. Ei pea kusagil palgatööd tegema. See on hea võimalus neile, kellel on head oskused, kes on majanduse ja tööturu soovidega kaasas käinud ja suudavad ennast müüa ning ettevõtjana hakkama saada. Võib olla tõesti see, et hakka ettevõtjaks jutt on ka riiklikul tasandil liiga suunatud nooremale põlvkonnale. Peaks mõtlema, et riiklik ja ettevõtlusorganisatsioonide sõnum peaks olema, et oma ettevõtte tegemine ei pea olema ainult 25-aastastele, vaid ka nende jaoks, kes on 55+.

**23. Kuidas tuua 55+ vanuses inimesi rohkem ettevõtlusesse, mida selleks saaks Tööandjate Keskkliit teha? Kuidas luua selline ettevõtluskeskkond, kuhu suure kindlustundega saaksid siseneda ka 50+, 60+ ja ka 70+ vanuses inimesed, et oma ettevõtluspotentsiaali rakendada? Milliseid muudatusi, uuendusi on selleks vaja?**

Üks on see kommunikatsiooni ja julgustamise pool. Iseenesest ettevõtte loomine juriidiliselt ja finantsiliselt on Eestis hästi lihtne. 15 minutit, sul ei ole suurt raha, ei ole ka omakapitali vaja. Seal ei ole mingeid takistusi. Meil on väikeettevõtte alustamiseks päris palju toetusi, kes oskab need üles leida. Ma möönan, et need toetused on päris killustatud. Maakondlikud arenduskeskused, KOV-idel on mingid toetused ja siis riiklikud EAS toetused. Kui sa oled ettevõtliku loomuga inimene, siis sa leiad need starditoetused, natuke googeldad ja kõik on tehtav. Rohkem jah, hoiakute küsimus. Kuigi jah, vahepeal oli see idubuum ja tundus, et kui sa ei saa unicorni teha, siis oled mõttetu mees. Mulle tundub, et see aeg on möödas ja ega neid unicorne siia niipea ei tule, hea kui mõni alles jääb. Ka väikeettevõtlus on jumala ok, eriti vanemas eas. Saad oma töökoormust ja aega juhtida. See oleks ilus unistus ka pensionieas.

**24. Pensioniea tõstmine toob endaga kaasa vanemaealiste tööhõive probleematika. Kuidas teie hinnangul on Eesti riik, aga ka tööandjad valmis selleks, et 60–70-aastased inimesed on tööturul aktiivsed?**

Tööandjad oleks kindlasti õnnelikud, kui 60–70-aastased oleks tööturul aktiivsed.

**25. Milliste riskidega peaks tööandja arvestama, kui ta võtab tööle inimese vanuses 60–70 a? Kas osa võimalikest riskidest peaks võtma enda kanda riik?**

Mingeid suuri riske ei ole, aga tuleb arvestada, et 70-aastaselt on mingid teised ootused töötingimustele, töökeskkonnale ja töö iseloomule kui 20-aastaselt. Pigem on see kohandamise küsimus. Me ei saa riigilt liiga palju loota. See tuleb maksurahast ikka ja seda maksuraha jääb meil kogu aeg vähemaks. Pigem piisaks, kui riik lubaks, et see regulatsioonide osa on paindlik. Vähenenud töövõimega ja puuetega inimeste tööle aitamiseks on ju toetused olemas. Kuidas töökeskkonda ümber kujundada ratastooliga inimestele jne. Kas tulevikus peaks midagi 70-

aastastele või vanemaealiste tööle aitamiseks olema toetused? Aga ilmselt ei ole mõeldav, et kõik 60–70-aastased saavad riigilt eraldi toetuse, kui nad tööl käivad. Seda me ilmselt ei suuda finantseerida.

**26. Kas oskate öelda, kuidas suhtutakse teistes EL riikides vanemaealistesse (50+, 60+ või isegi 70+) töötajatesse? Kas tööandjate aga ka klientide jaoks on tegemist nõ „normist kõrvalekandega“ või võetaks seda vastu kui „uut normaalsust“?**

Kogu Euroopas ja maailmas tööjõu kriis aina süveneb, siis majanduse trendid ise survestavad seda, et hoitakse inimesi tööl.

**27. Selleks, et tööturul saaksid osaleda ka need vanemaealised, kelle füüsiline seisund ei ole enam kõige parem, peaksid tööandjad tegelema n-ö töökohtade kohandamisega, sh ka paindliku töögraafiku, poole või vähema koormusega töö jne. Millised on takistused eelnimetatud meetmete rakendamisel Tööandjate Keskliidu poolelt vaadates?**

Need võimalused peaks kindlasti olema ja sellega ka tegeletakse, et sa oled sunnitud ja tahad töökohti kohandada nii füüsiliselt kui ka muu töökorralduse mõttes. Siin võib olla niisugune nüanss, et kui kallis see on ja kas riiklik maksupoliitika seda soodustab või karistab. Kui sa pead kohandama toa ringi ja maksma selle pealt erisoodustusmaksu, siis tundub, et riik karistab sind selle eest. Kuidas see täna täpselt on, ma jään vastuse võlgu. Võib-olla saab selle lihtsalt kuludesse kanda, aga oleks rumal, kui siin oleks maksukirved. Igal juhul paindlik töögraafik, paindlikud koormused, tööaeg, töökoht. Võimalus rohkem kodus tööd teha, et ei pea nii palju ringi sõitma, see on kõik tänapäeva reaalsus.

**28. Kas ja milliseid tugimeetmeid saaks/peaks rakendama Eesti riik selleks, et tööturul saaksid osaleda ka need vanemaealised, kelle füüsiline seisund ei ole enam kõige parem?**

Mingid toetused on. Meil on ca 100 000 inimest, kellel on vähenenud töövõime, kes saavad riigilt toetusi. See tugisüsteem on olemas, seal on toetused nii töökoha kohandamiseks kui ka maksusoodustused vähenenud töövõimega inimestele, kui sul juba on mingi füüsiline probleem. Üha rohkem räägitakse nüüd ka vaimsetest probleemidest.

**29. Töötame välja tegevusprogrammi vanuselise tõrjumise suhtes. Mis peaks seal Teie arvates olema tööandjate jaoks? Kuidas tööandjaid julgustada ja ette valmistada 55+, aga ka 65+ tööjõu rakendamiseks?**

Ma arvan, et kommunikatsioon, teadlikkus, võib olla praktilised näpunäited, kui teil oma uuringus kooruvad välja tüüpprobleemid ja -vastused. Minu vastused täna on üsna üldised. Mina vaatan siit pilvepiirilt kogu seda tööturгу. Kindlasti konkreetsete tööandjad annavad teile palju täpsemad vastused, millised need probleemid või väljakutsed on. Aga hoiakutega peab tegelema.

### **30. Kas Eesti vajab terviklikku süsteemi, riiklikku strateegiat vanemaealiste ümber- ja täiendõppe korraldamiseks lähiaastatel?**

Ma oleks skeptiline kõikides riiklikes strateegiates. Neid on lausahtlid täis kirjutatud ja peale valmis kirjutamist neid keegi enam ei loe. Ma ei tea, kas see aitab, aga võib-olla siis konkreetsetes seadustes või programmides või Töötukassa meetmetes mõelda selle peale, et kus on need kitsaskohad, mis vajavad lahendamist. Võib-olla see aitab. Nende asjade kaardistamiseks võib-olla on vaja seda strateegiat teha, aga jah, ma pigem olen näinud seda probleemi, et meil on olnud siin kümneid strateegiaid ja keegi ei suuda neis orienteeruda ja nad on lihtsalt kuskil ja koguvad tolmu. Võib-olla täiendõppe küsimus on see, millega meie siin tegeleme. Meile hirmsasti meeldib kogu see elukestva õppe temaatika, väga tahaks, et inimesed arendaks rohkem neid tehnikaalasid, õpiks reaalseid, tehnoloogiat jne. See ei peaks olema ainult nooremale põlvkonnale, seda on võimeline ka keskealine ja vanem põlvkond omandama.

Me oleme hirmus uhked oma täiendõppe % üle, aga kui kõik käivad Räpinas ja õpivad haljastust ainult selle mõttega, et oma koduaed korda teha, siis sellest on vähe kasu. Ja kui seda hobiõpet tehakse maksumaksja raha eest, siis majandus saab sellest väga vähe. Iseenesest on muidugi tore, kui inimesed käivad ja arendavad oskusi. Isiklikult teen ka paadilube, aga ma ei eelda, et see peaks tulema maksumaksja rahast, seda on ka mujale vaja.

Riiklik täiendõppe programmide fookus peaks olema seal, et me leiame need inimesed üles, kelle oskused on roostes, kelle töökoht on kadumas või riski all, ja me vaatame neid OSKA uuringuid ning suuname nad täiendõppesse nendel aladel, mille järele on tööturul vajadus. Et need inimesed ei jääks töötuks. Ei ole nii, et oled olnud hea spetsialist, insener ja hiljem pead olema koristaja. Kuidagi seda sihitatust peaks olema rohkem ja võib-olla ka 55+, kui nn riskigrupp, peaks saama suurema tähelepanu.

### **31. Milline oleks Teie kui Tööandjate Keskliidu tegevjuhi sõnum lähitulevikus tööd otsivatele inimestele vanuses 55+? Kas nende šansid leida lähiaastatel ETK-s oma haridustasemele ja oskustele vastavat tööd on paranenud või tuleb neil endiselt leppida vähemtastavate ja väiksemate oskustega piirnevate töökohtadega?**

Võib olla ma olen naiivne, aga ma arvan, et 55+ kõik läheb hästi. Nagu ma ütlesin 55+ on nagu vanasti oli 35+. Kui ikka inimesel on tervis korras, ta õpib ja täiendab ennast, on seltskondlik, käib kaasas ühiskonna trendidega ning hoolitseb oma keha ja vaimu eest, siis see 55+ on nagu täiesti tavaline keskiga kus on veel vähemalt 20 aastat aktiivset tööelu ees. Demograafilised trendid kindlalt aitavad sellele kaasa nagu me siin korduvalt oleme öelnud. Ühiskond vananeb, töökäsi on puudu ja kui sul on head oskused, eriti detailsed, spetsiifilised oskused mõnes valdkonnas, siis see on tohutu pluss ja eelis tööturul. Minu arust ei ole need ühiskondlikud hoiakud sellised nagu 90-ndatel, et plats puhtaks. Kes on 40 või saanud hariduse nõukogude ajal tuleb eemale lükata. See etapp on läbitud ja ma oleks tuleviku suhtes pigem optimistlik.



## Sirlis Sõmer-Kull Eesti Töötukassa juhatuse liige

**1. Andsite 2012. aastal intervjuu raamatusse "Vaikijate hääled-3" vanuselise tõrjumisest. Möödunud on 11 aastat, mis on Teie hinnangul muutunud? Intervjuu andmise ajal töötas Sotsiaalministeerium välja aktiivsena vananemise riikliku strateegiat (2013-2020). Hoolekande osakonna juhatajana olite üks selle strateegia eestvedajaid. Kuidas olete rahul aktiivsena vananemise strateegia tulemustega? Kas strateegia viidi täies mahus ellu? Mis konkreetselt on muutunud?**

Intervjuu andmise ajal olin sotsiaalministeeriumi hoolekande osakonna juht ja osalesin aktiivsena vananemise strateegia tegemisel. Lahkusin Sotsiaalministeeriumist 2012. aastal ning asusin pärast seda tööle Töötukassasse töövõimereformi juhtima. Aktiivse vananemise strateegia juhtimine jäi edasi Sotsiaalministeeriumi kanda. Ministeerium on koostanud heaolu arengukava 2023–2030, ka seal on vanemaealiste suund kirjeldatud, nii et vanemaealiste poliitika on jätkuvalt oluline teema.

Vahepeelsel ajal on kindlasti paranenud vanemaealiste tööhõive. Ühiskonnas osalemine on paranenud, eluiga on mõnevõrra pikenenud. Ehk selle 10 aasta perspektiivis oleme sammhaaval siiski liikunud paremuse poole. Kui võtta aluseks rahvaloenduse andmed, siis kümnet aastat iseloomustab näiteks tööga hõivatuse tõus - 2021. aasta lõpus oli tööga hõivatud 58% rahvastikust, mida on 6 protsendipunkti võrra rohkem kui 10 aastat tagasi. Kasv on toimunud peamiselt pensioniealiste, aga veidi ka töötute ja õppurite arvelt.

Kui vaatame vanemaealiste tööturu vaadet ja statistikat, siis nt 50-74-aastaste tööhõive Euroopa riikide võrdluses on Eesti esirinnas. 2021. aasta andmetel töötas 57,6% inimestest, kes on vanuses 50-74. Me oleme Rootsi järel II kohal. Vaadates suurt pilti, siis vanemaealiste tööhõive on meil päris hea, aga kindlasti on siin potentsiaali. Need, kes sooviksid ja tahaksid töötada, neid inimesi on kindlasti rohkem kui 57%. Kus on kitsaskohad? Vaadates suurt pilti, siis kindlasti sotsiaalne kaasatus, ühiskonnas osalemine, tervis, terviseteenuste kasutamine, aga ka oskuste teemad. Need on kindlasti teemad, kus on jätkuvalt arenguruumi.

**2. Ekspertide prognoosi kohaselt võib 55+ inimeste kauem töötamine OECD 37 liikmesriigi majandusele lisada 3,5 triljonit dollarit. Mis on põhjuseks, miks need triljonid on teenimata ja 55+ inimesed panustavad SKP-sse kordades vähem, kui võiks, ning seda nii OECD riikides kui Eestis?**

Tööhõive mõttes Euroopas oleme esirinnas. Ma ei saaks öelda, et Eesti kuidagi jätab eakate tööhõive võimaluse kasutamata. Vanemaealiste tööle rakendumise vaates on mitmeid takistusi, nt võivad kunagi ammu omandatud oskused vananenud olla, tervis hakkab tunda andma või on ka uskumus, et „mind vanuse tõttu enam tööturul ei soovita“. Kuna Töötukassa roll on toetada

tööturumeetmetega neid, kelle konkurentsivõime tööturul on piiratum, siis oleme üheks oma strateegiliseks eesmärgiks seadnud vanuselise tööle rakendumise lõhe vähendamise. Jälgime 55+ vanusegrupi tööle rakendumise määra erinevust vanusegrupi 16-64 tööle rakendumise määrast, mis 2023. aasta esimesel poolaastal oli 10,3%. On olnud ka aastaid, kus oleme võtnud vanemaealiste töölerakendamise toetamise fookusesse, ehk jälgime, kuidas oleme sihtgruppi toetanud, mida saaks muuta, millised tegevused toetavad ja millised pigem mitte.

**3. Vanemaealiste tõrjumist tööturul märgib termin „hall lagi“. Üks näide sellest on, et tööandja vaatab esmalt kandidaadi vanust ja 55+ töölesoovija CV heidetakse kõrvale isegi siis, kui tema erialane ettevalmistus on parem kui nooremal konkurendil. Kuivõrd olete oma igapäevatöös kokku puutunud nn „halli lae“ ohvritega, ehk klientidega 55+, kes ei ole saanud tööd vaatamata oma heale erialasele ettevalmistusele ainuüksi oma vanuse tõttu?**

Tunnetus on, et sellist praktikat, kus töökuulutuses kohe küsiti vanust ja tõsteti CV kõrvale, enam ei näe. Samuti töötukassa kaudu vahendatud töökuulutustel pole lubatud märkida vanuselisi eelistusi.

Võib-olla suures pildis on tööandjate mure hoopis vastupidine, et kui vaatame statistikat ja uuringuid, siis oluline hulk tööandjatest väidab, et nad ei leia sobivaid töötajaid. Mureks on struktuurne tööpuudus, kus tööotsijaid on, aga sobivate oskuste ja kogemustega töötajaid tööandjad ei leia. Tööandjad näevad päris palju vaeva, et sobivate oskustega töötajaid leida. Oskuste mured on ka vanemaealistel inimestel, nt madalad digioskused või vananenud erialane haridus või vähene valmisolek karjääripöördeks ja uute oskuste omandamiseks. Teisalt, kui mõtleme vanemaealiste peale, siis on ka ootus tööandjale, nt pakkuda paindlikke töötamise võimalusi, näiteks osaajaga töötamiseks. Vanemaealistel on tihti ka tervisemured. Töötukassa hindab töövõimet kuni vanaduspensioni eani. Näeme, et vähenenud töövõime kasvab ikkagi koos eaga. Erinevad kroonilised haigused hakkavad välja lööma pigem keskeas ja hiljem. Kui aga haigus põhjustab erinevaid tegutsemise piiranguid (nt liikumisel, raskuste tõstmisel, nägemisel, kuulmisel või ka vaimse tervise valdkonnas), siis tekib ka ootus kohandatud töötingimustele, nt paindlikkus tööajas, kergemad tööülesanded või töökoormuse vähendamine.

Positiivsena näeme, et tööandjate hoiakud on muutunud tolerantsemaks ja olulisemalt avatumaks – nad on valmis võtma tööle nii vähenenud töövõimega inimesi kui ka teisi tööturul väiksema konkurentsivõimega inimesi.

**4. Kui suure osa moodustavad Töötukassas kliendid vanuses 55+? Palun tooge võimalusel välja protsentuaalselt kõikidest arvelolevatest töötutest ja samuti arvuliselt?**

Kui vaatame profiili, siis vanuses 55+ on Töötukassas töötuna arvel 21% kõigist töötutest, arvuliselt on neid üle 10 000 inimese.

**5. Milline on vanemaealise töötaja kvalifikatsioon ja haridustase? Kas sagedamini on tegemist tööliste või teenindajatega või on nende seas ka kõrgharidusega spetsialiste, kes oma vanuse tõttu enam erialast tööd ei leia?**

Kui me vaatame töötuna registreerunud 55+ vanuses inimesi, siis 61% neist on ebapiisavate oskusteta, ehk neil kas puudub eesti keele oskus, arvutioskus või puudub erialane haridus. Erialane haridus puudub 30% nendest vanemaealistest, kes on arvel. Mis on kindlasti murekoht, seda eriti siis, kui inimesed ei ole valmis oma oskusi täiendama, minema koolitustele või isegi tasemeõppesse. Mistõttu on oluline oma hariduse ja oskuste konkurentsivõimele mõelda kogu elu ja osaleda aktiivselt elukestvas õppes. Kui inimene on 55+, nagu see 30%, ja tal ei ole erialast haridust, siis selles vanuses on juba väga suur risk ja suur väljakutse ka inimesele endale hakata erialast haridust omandama.

Kui vaatame enne töötuna arvele tulemist, näeme viimase töösuhte kestust kuudes. Kui inimene on olnud väga pikalt ühel ametikohal, tal võib olla väga hea haridus, aga sellisel kohal enam väga tööd ei leia. Kui viimane töösuhe on olnud hästi pikk, siis karjääripöörde ei tule kergelt. Kui noorematele inimestele õpetatakse koolis karjääri planeerimist, siis vanematele inimestele pole sellest väga räägitud, et sa saad oma karjääri kujundada, sa pead mõtlema ette, kuidas oma oskusi täiendada. Töötukassa võimaldab täna karjäärinõustamist kõigile. Igas eluetapis võid tulla ja hinnata, kas täna valitud töö sind endiselt huvitab või on tööturul uusi väljakutseid, kui perspektiivikas töövaldkond on või tuleks mõelda, et 5-10 aasta pärast ilmselt see valdkond enam nii konkurentsivõimeline pole. Mistõttu peaks juba varakult mõtlema, kas oleks mõistlik end täiendada ja valmistuda karjääripöördeks.

**6. Kas vanemaealiste töötute hulgas on rohkem mehi või naisi?**

Tänase seisuga on mehi ja naisi arvel täpselt 50% ja 50%.

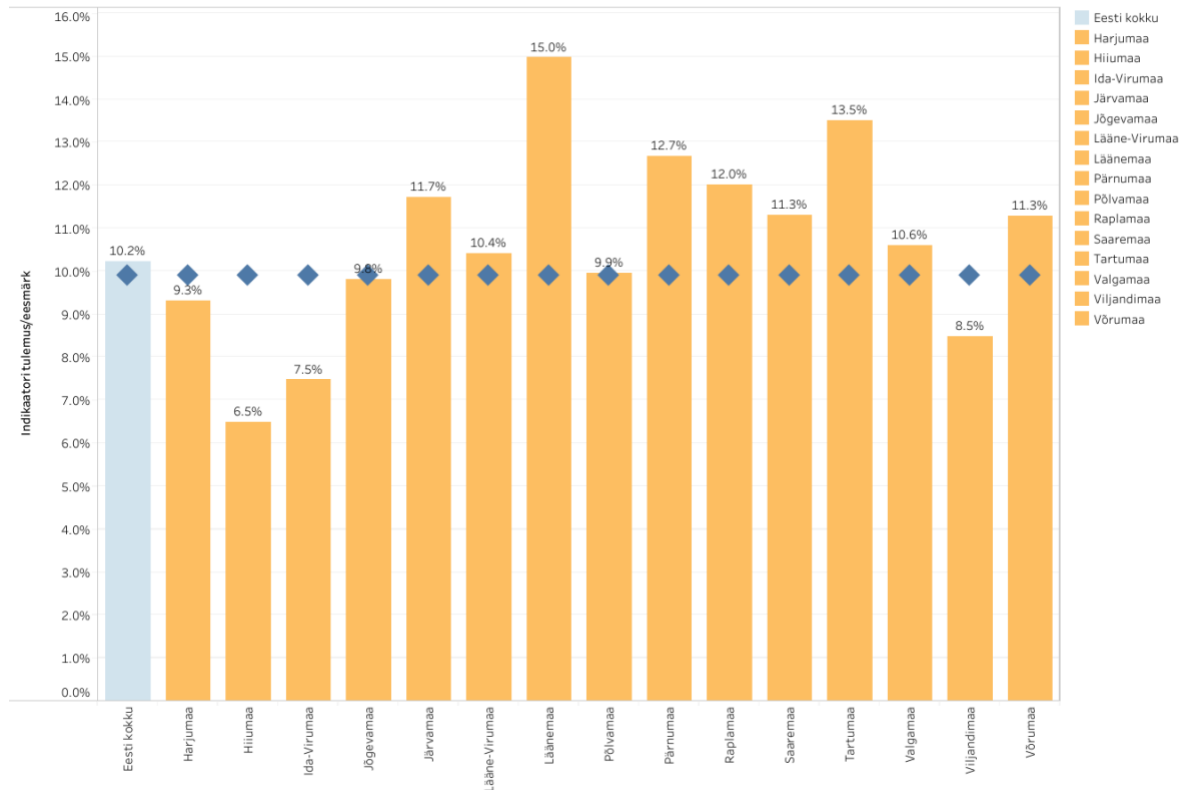
**7. Kas 55+ töötajate osakaal on viimastel aastatel suurenenud või vastupidi?**

Kui mõelda viimaste aastate peale, siis on tööturuolukord olnud keeruka surve all. Kõigepealt koroonakriis, kus surve alla jäid eelkõige sektorid – majutus, toitlustus, turism ja koondati seal. Edasi tuli sõda Ukrainas, kus töötukassa kaudu tööd otsima asusid Ukraina sõjapõgenikud. Lisaks on olnud majanduskriis, mitmed ettevõtted on pidanud majandusraskuste tõttu koondama. Kõik need muudatused on mõjutanud töötuna arvel olevate inimeste arvu ja profiili. Otseselt seda, et vanemaealised oleksid nendes kriisides enam kannatanud ja eelisjärjekorras töö kaotanud, ei ole, pigem mõjutavad välised keerulised sündmused erinevaid valdkondi ja sihtgrupe.

**8. Millistes Eesti regioonides on 55+ töötute osakaal kõige kõrgem, st vanemaealistel on kõige keerulisem tööd leida?**

Töötukassa jälgib vanemaealiste hõivelõhet, kirjeldamaks, kuivõrd on vanemaealistel keerulisem tööd leida võrreldes 16–54 vanusegrupiga. Suurema lõhe osas paistavad silma Läänemaa, Tartumaa ja Pärnumaa.

Näitaja maakondade võrdluses (2)

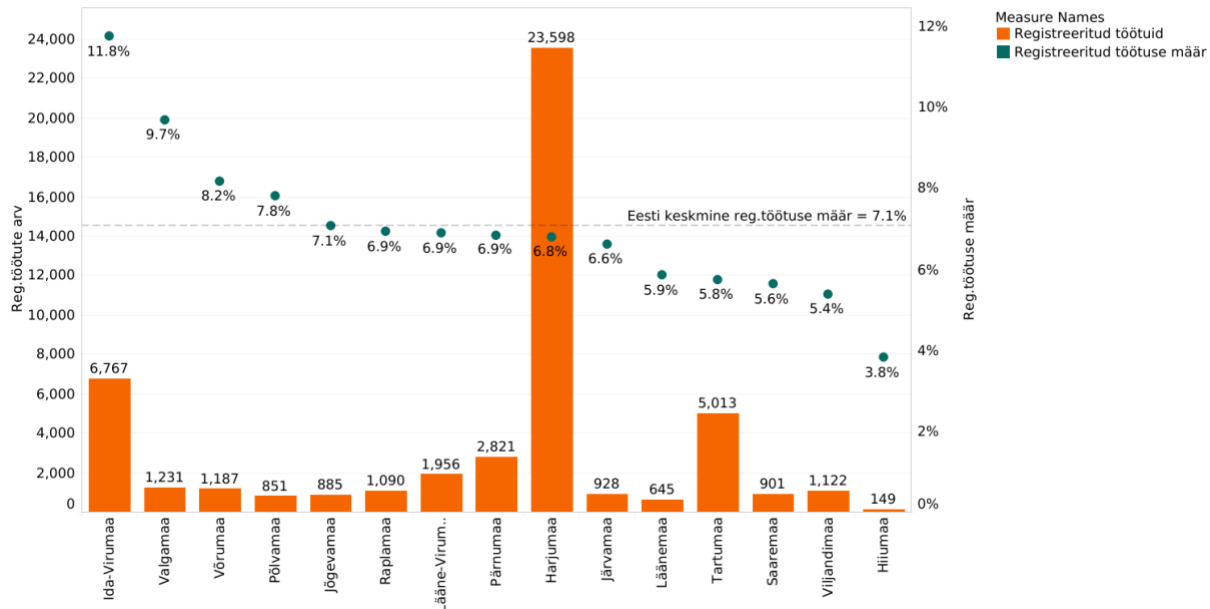


### Vanuseline rakendumise lõhe maakondade lõikes (Töötukassa statistika 2023)

Vanuselise rakendumise erisused on siiski ajas vähenenud, tööturg on ühtlustatum. Kui lõhe aastal 2016 oli 11-12%, siis on see ajas vähenenud, kui jätta koroonaaeg välja. Ehk siis trend on pikas perspektiivis olnud positiivne, vanuseline erinevus rakendamisel on vähenemise trendis.

Vanuselise rakendumise erisust maakondade lõikes tuleks vaadata ka üldise maakondade töötuse määra erisuste kontekstis. Suurema töötuse määraga paistavad silma Ida-Virumaa, Valgamaa ja Võrumaa. Vanemaealiste töötuse määr olulises osas ei erine maakonna üldisest töötuse määrast. Töötuse määr maakonna lõikes on kindlasti mõjutatud üldisest majanduskeskkonnast maakonnas, aga ka demograafilisest olukorrast.

Registreeritud töötus maakonniti 5/31/2023 seisuga



**9. Kas Töötukassa oma tegevuses arvestab eri kliendirühmade, sh vanuserühmade spetsiifikat? Kas Töötukassa võiks edaspidi Eesti töötõu vananemist arvestades avada näiteks spetsiaalselt vanemaealistele töötõtsijatele suunatud infopunkti või võtta tööle spetsiaalse koolituse läbinud teenindajad, kes tunneksid sihtrühma?**

Töötukassa nõustab kõiki tööd otsivaid inimesi individuaalselt, lähtudes nende isiklikest töö eesmärkidest, ressursidest, oskustest ja teadmistest, samuti teenustest, millega oleks vaja töötõsinguid toetada, ning sobivast tööst. Meil on väga palju sihtrühmi: noored, vanad, tervisepiirangud jne. Varasemalt olid tervisepiiranguga inimestele eraldi nõustajad, aga täna oleme lähenemist ühtlustanud. Tööalane nõustamine toimub kahel tasandil: inimesed, kes vajavad peamiselt infot töötõru olukorrast ja vabadest töökohtadest, suhtlevad töövahenduskonsultantidega. Inimesed, kellel on töö leidmiseks suuremad takistused (sh oskused, tervis, hoolduskoormus vm), teevad koostööd juhtumikorraldajatega, kelle ettevalmistus ongi pakkuda inimestele põhjalikumat tuge ning teha võrgustikutööd, sh koostööd tööandjate, aga vajadusel ka kohalike omavalitsustega. Meil ei ole ühegi sihtgrupi jaoks spetsialiseerumist: noored, vähenenud töövõimega inimesed, vanemaealised, kinnipidamisasutusest tulnud. Nõustajate jaoks on ikka individuaalne lähenemine kõigile, mitmekülgne portfell.

**10. Kas vanemaealistel/pensioniealistel klientidel on võrdsed võimalused Töötõkassa teenustele, sh täiend- ja ümberõppeks? Kas nad on Töötõkassas võrdväärsed teiste töötõtsijatega 2023. aastal või on neile ette nähtud piirangutega teenuste paketid? Millised piirangud kehtivad?**

Töötukassa poolt pakutav teenusepakett on mitmekülgne, pakkudes nii töövahendust, infot tööturu olukorra kohta, võimalusi oskuste täiendamiseks või tuge terviseprobleemide puhul. Samuti makstakse erinevaid hüvitisi, mis asendavad sissetuleku kaotust. Teenuste saamise võimalused on erinevad. Kõige laiem teenuste pakett on kõigile inimestele, ehk ei ole vanuselisi piiranguid ega ka eeldust, et inimene töötaks või oleks registreeritud töötuks. Sellisteks üldisteks tööturuteenusteks on näiteks info tööturu olukorra kohta, töövahendus ja karjäärinõustamine.

Põhjalikum teenuste pakett on neile, kes registreerivad ennast töötuks ja otsivad tööd Töötukassa kaudu. Töötuks registreerimisel on aga vanuseline piir: töötuna ei saa arvele võtta, kui inimene on vanaduspensioniealine või ennetähtaegsel vanaduspensionil.

Aga lisaks eelnevalt mainitud üldistele teenustele saavad vanaduspensionieas olevad inimesed (ka siis, kui nad ei ole töötuna arvel) kasutada ka tööturukoolitust, kvalifikatsiooni saamise toetamise teenust, tööpraktikat ja ettevõtluse alustamise toetust. Töötav vanaduspensioniealine inimene saab lisaks kasutada ka tervisepiiranguga inimestele mõeldud teenuseid, nt abivahendi, kohanduse ja tugiisiku teenust.

Vanemaealised saavad kasutada vastavalt kas töötuna registreeritud, töötava või ka tavainimesena vastavaid tööturuteenuseid. Eraldiseisvaid teenuseid just vanemaealistele ei ole. Küll saame konkreetse teenuse raames vanemaealistele pakkuda eraldi gruppe, nt tööklubi teenuse raames, kus on võimalik arutada tööd takistavaid väljakutseid, jagada tööotsingu kogemusi, võimestada ja motiveerida vastastikku.

### **11. Kui kõrge vanusega inimene võib Töötukassa poole pöörduda, et tööd leida? Kui inimene on kõrgemas vanuses, siis kas tema töökoha jaoks ettevalmistamine eeldab Töötukassalt mingeid lisateenuseid võrreldes nooremate klientidega?**

Töötukassa poole võib pöörduda igas vanuses inimene, ka väga kõrges eas. Kui inimene soovib leida tööd või tuge töö jätkamisel või karjääripöördeks, siis on ta alati oodatud. Töötukassa pakub mitmeid teenuseid kõigile inimestele, nt töövahendust või karjäärinõustamist. Kui vanemaealine arvab, et ta võiks midagi tööturul teha, aga ta ei orienteeru täpselt, mida teha oma oskuste ja teadmistega, siis ta saab pöörduda nõustaja poole ja tema saab vaadata koos inimesega, mis võiks olla see tema valik tööturul.

Vanaduspensionieas olevad inimesed küll ei saa registreeruda töötuks, küll aga on mitmeid teenuseid, mida nad saavad kasutada - tööturu koolitus, kvalifikatsiooni saamise toetamine, tööpraktika, ettevõtluse alustamise toetus, ettevõtluse toetamine, ehk siis pärast ettevõtluse käivitamist koolitus ja mentorklubid, tööruumide kohandamine ja abivahendi kasutamine. Seega on 7 teenust, mida inimesed saavad ka vanaduspensionieas, kui nad ei tööta, kasutada.

Võimalusi on ja kindlasti tasub pöörduda Töötukassa poole.

**12. Keeruline olukord on ennetähtaegsel pensionile minekul. See on koormaks nii inimesele endale kui riigile tervikuna. Kuidas vältida pensionile minekut, mida saaksid siinkohal teha tööandjad ja mida Töötukassa?**

Pensionite juhtimine on sotsiaalkindlustuse valdkond. Oleme näinud, et Sotsiaalministeerium ja Sotsiaalkindlustusamet tegelevad selle teavitamisega, et inimesed võiksid olla aktiivsemad, lükata edasi pensionile minekut või rakendada ka paindlikku pensionile minekut. Samas on Eestis võimalik saada samaaegselt nii vanaduspensioni kui töötasu, mis kindlasti toetab Eestis kõrget vanemaealiste tööhõivet võrreldes teiste Euroopa riikidega. Töötukassa on avatud kõigile, kes soovivad tööturul püsida või tööturule liikuda. Suures pildis on meie rahvastik vananev, töökäte arv on piiratud ja aina enam on eri vanuses töötajad tööturule oodatud. Samas on ka inimesi, kes küll töötuna arvel, kuid ootavad pigem pensionile jäämise võimalust ja ei näe ennast ise enam tööturul. Ehk oluline on ka eneseusk. Kindlasti peaksime tõesti rohkem rääkima sellest, et vanemaealised on oodatud tööturule.

**13. Pensioniea tõstmine toob endaga kaasa vanemaealiste tööhõive probleematika. Kuidas teie hinnangul on Eesti riik aga ka tööandjad valmis selleks, et 60-70 ja ka 80-aastased inimesed on tööturul aktiivsed?**

Vanemaealiseid inimesi ei tohiks võtta ühetaolise massina, nad on kõik erinevad. On neid 80-aastaseid, kes soovivad veeta vanaduspõlve, tegeleda oma isikliku elu ja lapselastega; samuti võib tervis olla kehv ja nad ei jaks enam tööturul aktiivsed olla. Aga on ka näiteid, kus 70-aastased võtavad ette uue eriala õppimise ja asuvad tööle uude ametisse. Näeme 80-aastaseid, kes on aktiivsed tööturul ja suunanäitajad ühiskonnas. Ehk et selles vanuseklassis on väga erinevate soovide ja valmisolekuga inimesi, on neid, kes töötavad, ja neid, kes pigem ei soovi või ei saa tervise tõttu töötada. Samal ajal muidugi on vanemaealistele töö pakkumisel ootus, et tööandjad pakuvad suuremat paindlikkust, nt rohkem võimalusi töötada osaajaga, kohandatud tingimustel (nt ei jaks tösta raskusi või võib ka töötempo olla pisut aeglasem). See kindlasti on arengukoht, et meil oleks rohkem tööandjaid, kes oleksid valmis pakkuma ka osaajaga tööd ja paindlikkust tööülesannete täitmisel. Siis kindlasti vanemaealised ja tervisepiirangutega inimesed omaks rohkem võimalusi. Töötukassa pakub omalt poolt tuge tööandjale tööruumide kohandamisel või tööalaste abivahendite soetamisel, nt kui on vaja midagi suurt ümber teha peamiselt tervisest tulenevate piirangute tõttu. Kohandamiste teema ja osaajaga töötamine, siin on kindlasti arenguruumi.

**14. Millistele töökohtadele saab Töötukassa 55+ inimesi soovitada, vastavalt tööandjate valmisolekule? Milliseid kohti saavad 55+ inimesed sagedamini, milliseid harvemini?**

Sobiva töökoha leidmine ja töövahendus lähtub alati konkreetsest inimesest ja ei saa jagada töökohti, et vanemaealistele need ja noorematele teised. Sõltuvalt sellest, milline on inimese eelnev haridus, töökogemus, kas ta on midagi juurde õppinud, millised oskused tal on ja kes on selle konkreetse piirkonna, kus inimene elab, tööandjad. Sealt need valikud tulevad. Ühiskonnas on levinud müüdid või arusaamad, et teatud inimestele sobivad ainult teatud tööd. Näiteks kuna nõukogude ajal tegid nägemispuudega inimesed sageli harju jm taolist käsitööd,

siis on levinud arusaam, et see on ainus töö, mida nad teha saavad. Tegelikult see nii ei ole. Töötukassa statistika põhjal töötavad nägemispiiranguga inimesed väga erinevatel töökohtadel, nt hooldajana, kokana, asutuse juhina, personalijuhina või väga paljudel muudel erialadel. On mitmeid abivahendeid, mis võimaldavad tööülesandeid täita, nt programmilugejad arvutitega töötajatele jm. Seega ei saa kunagi öelda ühe tunnuse, nt vanuse alusel, mis on inimesele sobiv töö. Sobiva töö leidmine on palju komplekssem ja individuaalsem ning inimesed on oma oskuste, kogemuste, ressursside, soovide ja motivatsiooni vaates väga erinevad ka vanemas eas.

Tööandjatega suhtlemisel me kindlasti alati küsime, kas see töö sobiks ka vähenenud töövõimega või vanemale inimesele, kellel on mingisugused takistused, kus on ootus kohandusele ja paindlikkusele. Seda me küsime. Tihti on need graafikute teemad, inimesed ei taha enam töötada öösiti. Küsime, mis on need tööandja võimalused. Ja siin võib olla, et vanemaealised eelistavad töötada päevasel ajal osakoormusega. Paindlikkus, osaajaga töötamine, tööaeg, graafikute tegemise võimalused, juurdepääsetavuse teemad. Me küsime neid teemasid, mitte niivõrd, kas see töö sobib ka 55+ inimesele. Vanus ei ole keskmis, vaid inimeste erinevad vajadused ja ootused.

**15. Kuidas teile tundub, kas Eestis on üle 55+ inimesel raske leida uut töökohta ja tööd, mis vastaks tema haridusele ja kvalifikatsioonile? Millistel erialadel on inimesel vanuses 55+ kõige lihtsam tööd leida ja vastupidi?**

Raske on tööd leida inimestel, kellel on madalad arvutioskused, väga pikk viimane töösuhe ja väga vananenud oskused ning võib-olla see, et pole nagu julgust enam õppida. Samuti eesti keele oskuse puudumine. Töövalikuid mõjutavad ka tervis ja tervisest tulenevad piirangud töö tegemise võimaluste osas.

**16. Levinud arusaama järele on vanemaealiste digioskused kehvapoolsed, mis võib samuti olla põhjuseks, miks tööandjad neid tööle võtta ei soovi. Kas teie hinnangul vastab selline ettekujutus tõe ja kuidas saaks Töötukassa abiks olla vanemaealiste digioskuste parandamisel (suunama kõik vanemaealised töötajad arvutiõppele vms)?**

Töötukassa tegeleb oskuste parandamisega järjepidevalt, pakume nii töötajatele kui töötutele arvutiõpet, keeleõpet ja ka võimalusi erialaseks täiendamiseks. Digioskuste parandamiseks oleme kasutanud ka muid lahendusi, nt Tartus tehti aktiivset koostööd raamatukogudega, seal on Techno Connect projekt, kus koolinoored õpetasid üldist taset - mobiiltelefoni kasutamine, sülearvuti, tahvelarvuti seadistamine, programmide kasutamine. Selliseid väga lihtsaid üldoskusi. Eesti keele oskus ja digivõimekus on väga olulised üldoskused, mille omandamist Töötukassa toetab nii töötavate kui töötute inimeste puhul. 55+ töötutest ebapiisavate oskustega on 61%. Algtasemel arvutioskus või üldse puuduv arvutioskus on 57%-l vanemaealistest töötutest. Samas 16–54-aastastel töötutest on puuduvad või algtasemel arvutioskused 23%-l. Ehk tõesti vanemaealiste töötute arvutioskused on oluliselt kehvemad. Arvutioskus on üks väljakutsekoht. Samas ei saa taaskord üldistada. Teame väga palju vanemaealisi, kes on väga tugevad arvutis, väga sportlikud, töötavad, hooldavad tervise eest,



väga heade oskustega, töötavad juhtivatel kohtadel või mõne muu spetsialistina. See ei ole hinnang justkui kogu vanemaealiste põlvkonnale.

**17. Puudulike digioskuste kõrval on vanemaealiste töötajate probleemiks ka puudulik inglise keele oskus, kuna nad tulevad ühiskonnast, kus nõ rahvaste vahelise suhtlemise keeleks oli vene keel. Kas Töötukassa pakub vanemaealistele töötajatele inglise keele kursuseid või peetakse seda ressursi raiskamiseks, kuna keeleõpe on küllaltki ajamahukas ja kallis protsess?**

Meie põhisuund on eesti keele õpe, sest riigikeele mitteoskamine on oluliselt suurem murekoht kui inglise keele mitteoskamine. Samas, kui töökoht nõuab, siis on ka võimalik õppida inglise keelt, kuid see on taas vajaduspõhine ehk töökohast lähtuv.

**18. Kas Teie hinnangul peaks töötutele 55+ korraldama senisest rohkem tasuta ümber- ja täiendõppe koolitusi, et neid motiveerida tööd otsima ja aktiivset tööelu jätkama? Kas võiksid olla näiteks spetsiaalsed stipendiumid töötutele 50+ uue eriala õppimiseks?**

Meil on tööturu koolitus töötutele, kus on võimalik maksimaalselt 2500 eurot summa ulatuses käia õppimas kuni üheaastastel koolitustel. Samuti on võimalik õppida tasemeõppes ja saada Töötukassalt tasemeõppes osalemise toetust. Toetus on mõeldud tööealistele töötavatele ja töötuna registreeritud inimestele, kellel on puuduliku või vananenud hariduse või oskuste tõttu keeruline leida uut tööd või kellel on oht töökoht kaotada. 2024. aastal on toetuse suurus 362,70 eurot kuus. Selline meede on täiesti olemas kõigile ja ta sobib ka vanemaealistele, kellel on ammu aega tagasi omandatud haridus.

**19. OECD uuringutest on selgunud, et vanemad inimesed on kõige ettevõtlikumad. Ajavahemikul 1996–2014 suurenes OECD riikides 68% võrra uute ettevõtetega alustavate vanemate töötajate (vanuses 55–64) arv, samas noorte (20–34) ettevõtluse määr samal perioodil vähenes. Kas Eestis on 55+ vanuses inimestel raskem ettevõtjana alustada kui noorematel? Millised barjäärid ja takistused on 55+ vanuses inimesel ettevõtlusega alustamisel, kas need erinevad nooremate ees seisvatest takistustest?**

Töötukassa toetab ettevõtluse käivitamist nii ettevõtlustoetuse kui ka ettevõtluskoolitustega. Eks ettevõtjaks hakkamine on ka ju otsustav samm. Meil on neid projekte, häid näiteid, kus mitu eakat koos on loonud oma ettevõtte väikesesse kogukonda. On arutatud, kas hakata ettevõtjaks, mis see endaga kaasa toob. Seda tööd me saame teha. Seda päris algust, kui inimene alles kõhkleb, kuidas üldse ettevõtja olla. Meil on karjäärigrupid või tööklubigrupid, kus neid teemasid saab kõigepealt üldse arutada. Lisaks on töötutel võimalik taotleda ettevõtlustoetust.

Töötukassa pakub ettevõtlusega alustamise toetust, mille suurus on 6000 eurot. Peab olema äriplaan ja nägemus, mis ettevõttega on tegemist, kuidas on tagatud jätkusuutlikkus. Taotluse kirjutamise väljakutseks ikkagi on see, et idee peab olema, mida ma teen, julgus ettevõtet teha. Töötukassa pakub koolitust ja ka mentorlust. See meede on meil täiesti olemas ja

vanemaealised taotlevad ning me ei näe väga suurt erisust vanuste lõikes. Ma arvan, et takistused ei ole seal vanuse spetsiifilised, pigem on see julgus ettevõtluseks; kui on eluaeg tehtud palgatööd, siis on keeruline mõelda endast kui ettevõtjast. Oleme püüdnud julgustada ja tuge pakkuda, aga otsuse teeb inimene ise.

**20. Töötame välja tegevusprogrammi vanuselise tõrjumise suhtes. Mis peaks seal Teie arvates olema tööandjate jaoks? Kuidas tööandjaid julgustada ja ette valmistada 55+, aga ka 65+ tööjõu rakendamiseks?**

Mulle tundub, et tööandjad vajavad kedagi, kelle käest küsida nõu, kui inimestel on erinevad vajadused töökoha suhtes, siis kuidas teha kohandusi, luua paindlikkust, millega peaks arvestama. Vanus ise ei ole näitaja. Pigem kui kaasneb tervisest tulenev vajadus kohandada, töötingimusi paindlikumalt pakkuda. Tööandjatel ei pruugi olla teadmist. Inimene ei oska ise ka võib-olla selgitada, mis vajadused tal tööülesannete täitmise suhtes on. Kuidas seda tööd saaks teha nii, et inimene oma tervist ei kahjustaks. Töötervishoiuarstidel on siin oluline roll. Nemad võiksid rohkem tuge pakkuda tööandjatele, selgitada, millised on inimese vajadused töötingimustele tema funktsionaalsest piirangust tulenevalt. Kuidas töökohti kohandada, olla rohkem parem käsi tööandja jaoks. Tööandja tegelikult soovib tööjõudu, töö on vaja ära teha.

Ühiskonna hoiakud erinevate inimeste nägemiseks tööturul on muutunud aastatega avatumaks, kuid siiski on veel arenguruumi. Näiteks on küll vaimse tervise teemadel palju räägitud, aga ebakindlus vaimse tervise muredega inimestele töö pakkumisel on endiselt. Julgustaksid positiivsed lood, näited elust. Teadlikkus on ikkagi märksõna mõlemalt poolt, nii tööandja kui ka inimese. Samuti võiks ka tuua näiteid ja lugusid sellest, et karjääripööre ka vanemas eas on võimalik. Võib-olla inimesi hirmutab, et ma olen eluaeg ühte tööd teinud ja ma ei oska midagi muud. midagi muud. Ja siia kõrvale saab tuua mitmeid põnevaid näiteid, kus inimene näiteks on töötanud pikalt juhina, aga otsustab vanemas eas hakata pedagoogiks, või on olnud jurist, aga otsustab hakata aednikuks jne.

**21. Kas Eesti vajab terviklikku süsteemi, riiklikku strateegiat vanemaealiste ümber- ja täiendõppe korraldamiseks ning nende (tagasi) tööturule toomiseks?**

Oskused ja elukestev õpe on tööturul püsimiseks võtmetähtsusega. Erinevad riiklikud arengukavad kajastavad juba nii oskuste kui ka tööjõu kvaliteedi hoidmise teemat. Kindlasti on oskuste temaatika läbiv, ka vanemaealistel. Teadlikkus, et pean oma oskusi hoidma värskena ja ennast täiendama oma eluea jooksul, on kindlasti oluline. Oskuste vananemise ennetamine on tähtis; kui avastada 55+ vanuses, et oskused on vananenud, siis võib olla keeruline, küll mitte võimatu, hakata ennast täiendama. Võib-olla peaks rohkem mõtlema sellele teadlikule karjääri juhtimisele juba varem. Töötukassa võimaldab osaleda aastastes koolitustes või ka tasemeõppes.

**22. Euroopa Majanduskomisjon ja Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaitse peadirektoraat pakkusid 2012. aastal välja aktiivsena vananemise indeksi kui koondnäitaja, millega mõõta vanemaealiste tööalast aktiivsust, sotsiaalset**

osalust, iseseisvust ja suutlikkust aktiivsena vananeda. Indeks võimaldab võrrelda riike omavahel, kuidas eri riikides saadakse hakkama vanemaealiste potentsiaali ja aktiivsena vananemise printsiipide rakendamisega. Töehõivelt on Eestil 2. koht Rootsi järel. Samas on Eesti kolme valdkonna puhul, mida aktiivsena vananemise indeks peegeldab, jätkuvalt tagasihoidlikud positsioonid aastal 2018: ühiskondliku osalemise indikaatorite kategoorias 21. koht (2014. aastal 25. koht), iseseisva toimetuleku, tervise ja turvalisuse indikaatorite järgi 20. koht (ka 2014. aastal 20. koht), aktiivsena vananemist võimaldava keskkonna järgi 21. koht (2014. aastal 23. koht). Miks on Eesti vanemaealised sotsiaalselt oluliselt passiivsemad (aktiivsena vananemise indeksi järel) võrreldes EL keskmiste näitajatega? Millest on tingitud selline mahajäämus? Mida peaks tegema, muutma, et aktiivsuse osas edasi jõuda?

Kui me vaatame Heaolu arengukava, siis on siin ka ära märgitud, et kitsaskohaks on see, et eakad inimesed jäävad isoleerituks ja nad ei osale ühiskonnaelus. Töötukassa vaates aitame omalt poolt läbi töehõive edendamise kaasa vanemaealiste aktiivsele osalemisele ühiskonnaelus. Läbi erinevate töötamisvõimaluste, läbi osalemise töökollektiivides, paindliku töötamise, osaajaga töötamise ja võimaluste propageerimise. Töö on ju tegelikult ka osa aktiivsusest. Tihti öeldakse, et see pole ainult sissetuleku teenimise võimalus, see on ka sotsiaalne suhtlus, enese realiseerimine, enda ühiskonnas kasulik tundmine; sellel on väga palju kandvaid väärtusi.

Täna on riigil fookus hooldusreformil, mis on väga oluline. Vajadustele vastavate hooldusteenuste pakkumine nii kodus elamise toetamiseks kui ka ööpäevaringsel hooldusel on läbi aastate olnud probleemiks; teenuste eest tasumine on olnud pere ja eaka õlul. Hooldusreform loodetavasti olukorda parandab. Samuti on oluline toetada eakate ühenduste tegevusi ja omaalgatusi. Kogukondade võimestamine – need on kõik need tegevused, mis peaksid riigis saama rohkem tähelepanu ja tuge. Vanemaealiste kaasatus ja aktiivsus elus ennetab nii tervisemuresid, sh vaimse tervise muresid, kui ka vajadust kallite institutsionaalsete teenuste järele.

Eestis on ka järjest tugevnenud kogukondade liikumine, kogukondade võimestamine. Tartu Ülikool koolitab kogukonna eestvedajaid, et tõmmata inimesi kaasa rohujuure tasandil. Ma arvan, et kogukondade võimestamine, algatuste toetamise suund on väga oluline, samuti ka hea väljund vanemaealistele, olla ise eestvedajad või osaleda kogukonnaelus.

**23. Kuidas hindate Töötukassaga analoogsete ametite/institutsioonide tööd vanemaealise tööjõuga Euroopa Liidus? Milliseid riike hindate kõrgemalt? Kellelt ja mida on Eestil õppida?**

Euroopas on olemas Public Employment Services (PES) tööturu asutuste võrgustik. Töötukassa väga aktiivselt osaleb võrgustiku töös. Eesti Töötukassa on teiste Euroopa tööturuasutustega võrreldes vägagi innovaatiline ja edumeelne. Meil on väga lai teenuste pakett, hästi välja arendatud ning sisuline töökeskse nõustamise teenus, mida kasutavad kõik töötud ja ka töötavad inimesed. Samuti on Töötukassas töö tegemiseks kasutuses erinevad

digitaalsed lahendused ning võimekus kasutada andmeid klientide huvides, näiteks on võimalik töötuna arvele võtta elektrooniliselt kodus arvutis või nutitelefonis pea ühe minutiga. Samuti on võimalik töötukassa kodulehelt jälgida jooksvalt värsked andmeid tööturu olukorra kohta. Oleme loomulikult ka ise teinud koostööd ja uurinud teiste riikide praktikat - Hollandis, Inglismaal jm.

**24. Kas võite avada meile Töötukassa tulevikuperspektiive? Milline on 55+ tööjõud Töötukassa seisukohalt tulevikus? Milliseid eesmärke 55+ tööjõu tõrjumise ja diskrimineerimise vähendamise osas võiks Töötukassa seada lähemaks 10 aastaks? Mis aastaks 2033 võrreldes aastaga 2023 võiks/peaks muutuma? Milliste indikaatorite (möödikute) järele võiks toimuvaid muudatusi jälgida ja analüüsida?**

Lähiaastatel kindlasti jääb vanemaealiste hõivelõhe vähendamine üheks Töötukassa strateegiliseks eesmärgiks. Jälgime trende ja teeme kohendusi oma teenustepaketis ning tegevustes vanemaealiste sihtgrupi suunal. Tööturul vajalike oskuste omandamise toetamine jääb keskseks teemaks, aga ka tervis ning töötamine, mis mõlemad puudutavad vanemaealisi.

**25. Millistes valdkondades võib Eestis veel vanuselist tõrjumist täheldada (kas näiteks finantssüsteemis (laenud, liisingud), ettevõtluses ja majandussfääris, koolitus- ja haridusasutustes, tervishoiusüsteemis jt)? Kas vanemaealised (sõltumata nende vanusest) peaks võrdselt kohtlema ja tagama neile samad osalemisvõimalused kui noorematel kõikides ühiskonnaelu valdkondades, või reaalses elus pole see siiski võimalik ja vajalikud on vanuselised piirangud?**

Raske on vastu vaielda. Mida võib välja tuua, siis näiteks tervishoiuteenuste kättesaadavus. Tervelt elatud aastate ja tervisenäitajate osas me ikkagi oleme Euroopas tagapool. Tervishoiuteenuste kättesaadavus, aga ka ennetus – inimeste soostumus iseenda tervise eest hoolitseda, käituda tervislikult kogu elukaare ulatuses. Inimesed on muutunud oma tervise eest hoolivamaks, aga arenguruumi on endiselt.

Haridusest ja oskustest oleme eelnevalt rääkinud. Justkui võimalused on olemas, aga neid kasutatakse vähem. Kohtab ka hoiakute teemasid, kuidas ülikooli pingis kõrvuti õpivad vanemaealised ja keskkoolist tulnud.

Loomulikult ei tohi kedagi diskrimineerida vanuse alusel. Aastatega on ühiskond muutunud oluliselt avatumaks ja ma usun, et selline trend jätkub. Maailm muutub avatumaks ja paindlikumaks erinevate vajadustega inimeste suhtes.

## Veikko Luhalaid

### Eesti Linnade ja Valdade Liidu tegevdirektor

**1. Teie kodulehelt võib lugeda, et Eesti Linnade ja Valdade Liitu kuulub 77 omavalitsust, kus elab 99% Eesti rahvastikust. Linnade ja Valdade Liidul on vastutusrikas ja oluline mõju kõigele, mis Eestis toimub. Juhite otseselt või kaudselt Eestimaad ja praktiliselt kogu rahvast tervikuna. Kuivõrd on Teie hinnangul omavalitsused kohandunud demograafiliste muutustega, kus nooremate osakaal kahaneb ja vanemate osakaal kasvab?**

Kohalikud omavalitsused on selle teadmise ja mõttega kohanenud. Peale haldusreformi on kõik arengukavade uuendamise teel olnud, kus üks osa on ka see terviseprofiil, mis sisaldab neid andmeid. Kui ei ole terviseprofiili, siis statistilised andmed on ka näha. Perspektiivi mõttes on KOV-id kursis, aga kas nad kohanenud on, siin on nüüd iseküsimus. Kui räägime omavalitsusest, siis kohaneda saad sa läbi raha. Sul on vaja rohkem erinevaid teenuseid, mis on sellele vanusegrupile mõeldud, rohkem töötajaid valdkonda või avada hooldekodu täiendavaid kohti jne. Kohaneda saab ainult läbi raha ja omavalitsused on raha mõttes pigem keerulises olukorras ning riigi poolt, läbi riigi eelarve, tulevad rahastamismudelid, mis kuni tänaseni ei toeta demograafiliste muutustega kaasas käimist. Mis on plaanis? Omavalitsustele riigi poolt tagasi tulevat tulumaksu osa natuke vähendatakse ja hakatakse maksma sellele lisaks nn pensionite pealt. See toob tegeliku olukorra omavalitsusele ka raha saamise mõttes lähemale. Kui sa oled pensionäride omavalitsus, siis sulle tuleb tulu selle pealt. Kokkuvõttes: omavalitsused on teadlikud, püüavad kohaneda, aga kohaneda saad sa siis, kui sul kohanemiseks ka ressursid on.

**2. Vanemaealiste osakaal küll kasvab pidevalt, samas elatakse üha kauem, ollakse tervemad, aktiivsemad ja töövõimelisemad. Kas vanemaealised on ühiskonna jaoks probleem või pigem potentsiaal? Palun põhjendage!**

Tegelikult on ta nii ja naa. Meie oludes võib ta rahalises mõttes olla probleemiks, sest oodatav eluiga üldiselt pikeneb, aga tervena elatud eluiga ei näita väga suurt edenemise märki. Seetõttu eluea pikenemine võiks olla potentsiaal kasvõi meie struktuurse tööpuuduse juures. Aga kui sellega kaasneb mitte tervena elatud eluea tõus, siis võib ta kujuneda probleemiks. Kui me suudaks käsikäes käia mõlema suurenemisega samas taktis, siis on ta kindlasti potentsiaal, sest struktuurne tööpuudus on, inimesi ei ole ja peaks võimalikult kaua hoidma vanemaealisi tööturul.

**3. Olete juhtinud Eesti Linnade ja Valdade Liitu neli aastat, alates 2019. aastast. Enne seda olite Narva-Jõesuu vallavolikogu esimees, veel varem juhtisite pikka aega Ida-Viru omavalitsuste liitu, ka olete töötanud riigihalduse ministri nõunikuna. Teil on tähelepanuväärsed juhtimiskogemused? Mida loete oma parimateks saavutusteks ELVL-i juhina?**

Aeg on olnud üpris lühike, 4 aastat. 2019. aastal ma siia tulin. Minu enda hinnangul selliseid käegakatsutavaid selgeid tövõite ma isegi ei julgeks välja tuua, sest lühiekskursioon ajalukku on see, et 2018. aastal kaks omavalitsuste liitu ühinesid - Eesti Maaomavalitsuste Liit ja Eesti Linnade Liit. Pinged, mis tulid sellest ühinemisest. Võeti küll kokkuleppeliselt kõik töötajad üle, aga pole teada, kuidas suhted uues organisatsioonis hakkavad kujunema - kes lõpuks jäävad tööle ja kes ei jää. Need töötajad, kes ei soovinud kaasa tulla, jäid maha, aga organisatsioonis, kus kõik võetakse kaasa, tekib alati probleeme. Kas see on parim, mida organisatsioon saab nende inimestega pakkuda või asendustegevus?

Me oleme püüdnud lähtuvalt sellest, et sellised kokkulepped olid, disainida struktuuri sellisena, mis vastaks meile etteantud/kaasa saadud töötajaskonnale. Ja on olemas väljakutsed, kuidas me saame kohaneda nendega. Struktuurimuutusega me üksi ei piirdunud. Suur protsess on meil käsil. Kui ettevõtetel on selline kvaliteedijuhtimise käsiraamat, siis me püüame ka, kuigi me midagi ei müü. Soovime, et meil kõik protsessid oleksid kirjeldatud ja kõikidele ühtemoodi arusaadavad nii töötajale kui liikmele, kuidas me midagi teeme. Oluline on see, et pikka aega olnud töötajad teavad, kuidas asi käib, see on alati nii olnud. Kui aga tuleb uus töötaja - kuidas me talle selgitame, mis asi see on, millega me tegeleme? Praegu on meil need protsessid käsil ja kui me sellega hakkama saame, on meil üks suur saavutus küll – mitte minul, vaid kogu meeskonnal. Mida saab numbrilise näitajana kohe öelda - oleme jõudnud niikaugele, et 79 kohalikku omavalitsust on kõik 100% meie liikmed. See on käegakatsutav numbriline saavutus. Suur väljakutse nendes kriisides on see, et ei tekiks olukorda, et liidust ei ole meile kasu, mis me sinna maksame, võib-olla astume välja.

**4. Kiiresti suurenev vanemaealiste arv esitab uusi väljakutseid omavalitsustele. Varane tööturult taandumine, sotsiaalne passiivsus ja abitus loovad probleeme. Eestis on vanemaealised sotsiaalselt oluliselt passiivsemad (aktiivsena vananemise indeksi järele) võrreldes Euroopa Liidu keskmiste näitajatega. Millised on peamised põhjused ja mida ette võtta, et suurendada sotsiaalselt aktiivsete, iseseisvalt toime tulevate ja sõltumatute inimeste osakaalu Eesti omavalitsustes?**

Suures osas kattub eelneva jutuga. Omavalitsuse kontekstis on üks osa kogu ühiskonnas ette võetud protsessid ja toetavad tegevused. Et suureneva elueaga käiks kaasas ka tervena elatud aastate kasv. Omavalitsuste lõikes käiks kaasas ka rahastamine - tema enda vajadustest lähtuvalt - millise kontingendiga tegemist on, kes on elanikud, maksumaksjad seal. Tegemist on nn rätsepaülikonnaga, sest olenevalt sellest, kas omavalitsus on Põhja-Eestis suure rahvaarvuga või Lõuna-Eestis väikse rahvaarvuga, eestikeelne või Ida-Virumaal venekeelne.

**5. Kuidas teile tundub, kas töö kaotanud 55+ vanuses inimesel Eestis on raske leida uut töökohta ja tööd, mis vastaks tema haridusele ja kvalifikatsioonile?**

Ei ole kerge leida. Ongi struktuurne tööpuudus. Need inimesed, kes on pärit nõukogude ajast ja hakkavad pensionile jääma või ongi pensioniealised. Nemad õppisid varem tasemeõppes, kus kõik oli ette antud ja selle pundi teadmisi koos diplomiga said kätte ning siis libisesid sellega elu lõpuni. Tänapäeval tuleb olla paindlik ja sellepärast on ühiskond andnud ette ka võimalused

elukestva õppe ja mikrokraadide näol. Selles mõttes on paradigmad erinevad. Kui elanikkond sellest kinni ei hakka, siis on paratamatu, et sa ei leiagi struktuurses tööpuuduses uut tööd. Eriti suur probleem on see venekeelses keskkonnas. Ka kultuuritaust, millega ka mina kokku puutusin, on erinev - mis on meeste ja mis naiste töö. Kooli või lasteaeda tööle minek ei tule meesterahvale kõne allagi, see on naiste töö. Seega ei ole lihtne tööd leida. Kui tööturg nõuab ja sihtrühm on paindlik, siis on võimalik ümberõppega ja uute teadmiste ning pädevuste omandamisega tööd leida.

**6. Millised on Teie hinnangul 55+ tööjõu teravamad probleemid omavalitsustes? Kas omavalitsused on piisavalt huvitatud/motiveeritud, et ennetada 55+ vanuses inimeste varajast pensionile jäämist ja toetada tööturul püsimist? Kas on häid näiteid, kogemusi mõnest omavalitsusest?**

Ma arvan, et suurest pildist lähtuvalt ei ole motiveeritud. KOV-i tulubaas kujuneb mitte sellest, kui palju on sul ettevõtteid ja töökohti, vaid sellest, kui palju on sul magamistubasid - seega sinu registrisse sisse registreeritud inimesi. Väga terav küsimus, miks omavalitsused ei ole huvitatud sellisel määral uute töökohtade loomisest. Näiteks tselluloositehas Tartus, mis läbi kukkus, või Vana-Vigala kanafarm, mis rahva mässumeele tõttu ära jäi. Ongi küsimus, et omavalitsus võib töökohad luua, aga kes sinna tööd saavad, KOV seda enam ei kontrolli. Eesti Elektriijaama, Eesti Energia või Ida-Virumaa näitel. Vaivara valla territooriumil olid Eesti Energia suurimad ettevõtted, seal oli ca 2000 töökohta, Eesti Elektriijaamas ja Narva karjääris. Vallas elas 1800 inimest, ehk kõik peaksid olema kindlustatud tööga, aga töötas seal ainult 10 inimest vallast. Probleem on selles, et Narva linnast toob buss otse Peetri platsilt töökohta. Selle omavalitsuse inimesed, kus ettevõtte asub, ei ole konkurentsivõimelised töökohale saamisega. Nad peavad ise vaatama, kuidas nad tööle saavad, oma autoga või jalgrattaga, bussi ka ei käi. Tekib küsimus, et miks ma pean täiendavaid töökohti looma, kui tegelikult hajaasustusega vallas ettevõtte ei korja neid inimesi sinna tööle. Lihtsam vastupanu tee - paned käima bussi Peetri platsilt, mis tuleb nagunii täis. Maks läheb Narva linna, saaste jääb meile, menetluskulud igasuguste ehituslubade ja detailplaneeringute näol jäävad meile, tulumaks läheb mujale. Seetõttu maksusüsteemi ümbervaatamine komplektis ongi see, mis ärgitab omavalitsusi tegelema ettevõtlusega. Sellega kaasneb ka see, kuidas me valmistame ette oma inimesi selles, millist ettevõtlust me siia omavalitsusse kutsume, et me oleks teadlikud ja valmistaks ette inimesi just selleks tööks. Minu enda näitel. AS Hoolekandeteenused, Eesti riigi loodud AS, pakub eakate riiklikku hooldust. Läbirääkimised olid ilusad, kuidas me teeme kursused, õpetame kohalikke inimesi, et nad saaksid kodu lähedalt tööd. Tulemus oli see, et kõik planeeringud ja ehitused said meie poolt rahastatud ja läbi viidud, aga ei tulnud ei kursusi ega töökohti meie inimestele. Lõpuks me ikkagi kuidagi kokkuleppele jõudsime. Nad tahtsid eraldi oma katlamaja panna sinna, aga loogika ütleb, et mida rohkem kliente, seda odavam keskküte. Selle saime oma külaga lahendatud, aga ei tulnud sinna tegevuse ruume, ega söögisaale, et saame midagi ühiselt koos külaga korraldada, see kõik jäi ära. Seega ka riiklikul ettevõttel oli täitsa ükskõik, saame nagunii töötajad Sillamäelt või Jõhvist. See on kahepoolne protsess, kumbki pool polnud huvitatud.

**7. Juba kümme aastat tagasi räägiti sellest, et vanemaealist tööjõudu tõrjuv mõtlemisviis on oma aja ära elanud, ometi on vanus jätkuvalt üks olulisemaid tegureid tööturul. Vanuse kasvades tunnetavad inimesed seda üha selgemalt. Tööturul toimuv allakäigutrepp algab juba 40-ndate keskpaigast, kui inimene on oma parimas töövormis, tal on oskused ja kogemused, mida nooremal põlvkonnal veel pole. Mida ette võtta, kuidas vähendada vanuselise tõrjumise mõju?**

Kui rääkida kohalikest omavalitsustest, siis ma selle väitega väga nõus ei ole. KOV-ide kui tööandja ja meie liidu jaoks on väärtus pigem loomulik karjääriredel, see, et sa alustad õpetajana, õppeala juhatajana, koolidirektorina, siis haridusnõunikuna, abilinnapeana ja siis jõuad selleni, et saavutad oskused ja pädevused töötada juhina liidus. Mõnikord tahaks küll võtta sãrasilmset noort, aga kui puuduvad kogemused ja pädevus valdkonnas, mida meie siin kureerime, pole see võimalik. See võib olla pigem KOV-i mõttes väga kitsastes aukudes, eelarvamus, et sekretär või maja perenaine, milline peaks olema, ja autojuht näiteks sotsiaalvaldkonnas. Kui sa pead aitama abivajajaid bussi, auto peale ja autost välja, siis võib olla, et sa ise ei ole enam suuteline mingis vanuses seda tegema. See, mis puudutab sellist koordineerimist ja juhtimist, seal pigemini pole diskrimineerimist, vaid me ootamegi kogemusega inimesi.

**8. Vanemaealiste tõrjumist tööturul märgib termin „hall lagi“. Üks näide sellest on, et tööandja vaatab esmalt kandidaadi vanust ja 55+ tööle soovija CV heidetakse kõrvale isegi siis, kui tema erialane ettevalmistus on parem kui nooremal konkurendil. Kuivõrd teie oma igapäevatöös olete kokku puutunud nn „halli lae“ ohvritega, ehk inimestega 55+, kes ei ole saanud tööd vaatamata oma heale erialasele ettevalmistusele ainuüksi oma vanuse tõttu?**

Ma ei ole seda kuulnud ja ega sellest ju ei räägita ka, et keegi kuskil midagi kõrvale tõstab. Aga ma vaatan oma kogemusest, et need inimesed, keda me oleme kaasanud kas vallas, Narva-Jõesuu linnas või siin liidus värbamiskomisjoni, siis ei ole vanuse teema kordagi jutuks tulnud. Vastus on subjektiivne, aga ma pole tunnetanud seda mitte kordagi. Pigem mis võib olla vanusega seotud, on arvuti- või keeleoskus. Minul endal on ka nii, et vene keel on väga tugev, inglise keeles suhtlemisega saan hakkama, aga inglise keeles ettekannet teha ilma abita ma ei saaks. Arvutioskusega on sama lugu.

**9. Millistes valdkondades võib Eestis vanuselist tõrjumist täheldada (kas näiteks finantssüsteemis (laenu, liisingud), ettevõtluses ja majandussfääris, koolitus- ja haridusasutustes, tervishoiusüsteemis jt)? Kas vanemaealiseid (sõltumata nende vanusest) peaks võrdsele kohtlema ja tagama neile samad osalemisvõimalused kui noorematel kõikides ühiskonnaelu valdkondades, või reaalses elus pole see siiski võimalik ja vajalikud on vanuselised piirangud?**

Ma kõiki neid valdkondi ei tea, võin subjektiivselt arvata. Äkki on oluline näiteks automüügi ettevõttes, millise välimusega seal ees lauas keegi istub, ma ei tea, mina ei ole seda kohanud. Need valdkonnad, mis siin on ära nimetatud, siis näiteks kui räägime tõsisest finantsvaldkonna



spetsialistist, siis elukogemus ja pädevus on ääretult olulised ja siin ei saa olla vanuselist tõrjumist. Koolitus ja haridus täpselt samamoodi. Pigem sa ei saagi seal tõrjuda, sest noored ei tule sinna. Sa pead pigem haridusvaldkonnas hoidma väärt spetsialistidest kinni, mitte neid ära laskma. Tervishoiu süsteemis täpselt sama lugu. Võib-olla populaarsetes keskaiglates Tallinnas ja Tartus tuleb noori arste peale, aga leida perearsti või hambaarsti kusagile perifeeriasse on pigem lootusetu. Ma ei julge siin vastata, kas tegelikult ka toimub kusagil eraettevõttes seda tõrjumist.

**10. Rahvastik vananeb ja 55+ vanuses tööjõu osakaal kasvab jõudsalt. Paraku jääb 55+ potentsiaalset suurem osa kasutamata, mis mõjutab ka KOV-de tulubaasi. Eesti on küll Euroopa Liidus saavutanud esimese positsiooni 50-74 aastaste inimeste rakendamise poolest, kuid siiski oleme olukorras, kus kohandamine 50-74 vanuses tööjõule on üsnagi algjärgus ja vanemaealise tööjõu tegelikust potentsiaalset jääb märkimisväärne osa rakendamata. Miks see nii on Teie hinnangul?**

Oleme seda juba eelnevalt rääkinud - nii stereotüüpidest kui kogukondlikest harjumustest piirkondades, mis soodustavad või takistavad. Maksusüsteemist ka rääkisime. Kui KOV-i maksusüsteem sellisena muutub, näiteks Narva-Jõesuus, kust mina tuln siia tööle. Me ise ka nimetasime, et meil oli pensionäride linn, kus talvel elavad ainult pensionärid ja suveks tulevad lapsed külla ja puhkajad. Tegelikult saad sa aru läbi riiklikult kehtestatud maksusüsteemi, kes on sinu tegelik maksumaksja ja et ta ei ole mitte abivajaja. Selle rahvaarvu pealt tuleb ka maks, mitte ainult töötavate inimeste pealt, siis muutub see suhtumine ka. Kuidas KOV suudaks ja tahaks rakendada, et me saame palka pensionäride pealt, aga kuidas me suudaksime pensionäre ka tööturul hoida. See on kahe- või kolmepoolne teema. Kas me oleme ettevõtluse loomisest huvitatud, kas ka ettevõtte on huvitatud ja kas astub meiega ühte sammu. Kui me anname teile loa, ehitusloani välja siin selle ettevõtte teha, siis te võtate ka kohustuse meie inimesi koolitada selle ettevõtte jaoks. See on ebamugav, ettevõtte leiab ikkagi inimesi mujalt ka ilma koolitamata. Ma ei oskagi öelda, mis oleks see mõjur, mis aitaks seda ületada.

Kui koostöö toimiks nii, et me räägime ettevõtluskeskkonnast piirkonnas ühiselt, siis on meil ka ühine murede lahendamise rahakott. Aga seda meil ei ole. Näiteks Ida-Virumaa Omavalitsuste Liidus oleks näitena Keskkonna fond, kus me räägime ühiselt läbi. Siia tuleb see ettevõtte, meile jääb palju saastet, palju töötajaid tuleb Narvast, Jõhvist ja Sillamäelt. Me oleme sellega päri, sest osa raha kandub sinna, et me saame maakonna probleeme lahendada. Selline solidaarne vastutus. Kui me esmalt võimalused jagame solidaarselt võrdselt, siis peaks ka vastutus solidaarselt jagunema. Suures pildis kõik saavad aru, et ettevõtluse arendamine maakonnas ühiselt on oluline ja arengukavad nii tehaksegi, aga kui konkreetse menetluseni läheb siis sa puutud kokku ikka sellega, et külaelanikud tulevad kokku ja ütlevad, et meie ei taha seda karjääri, tselluloosivabrikut või kanalit siia. Ja me ei saa tõestada, et tegelikult tuleb teile siia 1000 töökohta - ei tule ju.

**11. OECD ekspertide prognoosi kohaselt võib 55+ inimeste kauem töötamine OECD 37 liikmesriigi majandusele lisada 3,5 triljonit dollarit. 55+ vanuses on tegemist heas vaimses ja füüsilises vormis inimesega, kelle suhtes on vägagi ebaõiglane lasta tal**

**töötada töökohal, kus ta realiseerib oma potentsiaalset väikese osa. Kas olete nõus, et see on ebaõiglane ka majanduse seisukohalt, inimene panustab SKP-sse kordades vähem, kui võiks? Kas Eesti Linnade ja Valdade Liit saaks siinosas omalt poolt midagi muuta?**

Liit saaks seda muuta, aga siin on üks oluline aga. LVL ongi see 79 omavalitsust ja sealt peaks see huvi olema. Meie siit büroost ei saa suunata, et teie mõelge nüüd nii. Näiteks Ida-Virumaal tegelesimegi ja keskkonnafondi teatud aastateks suutsimegi luua, aga üpris pea lõppes see ära ka. See ongi see, et liit ongi need omavalitsused, kelle tegevust ma iseloomustasingi. Kui see solidaarsus ei jõua kohale, ta sumbub sellesse menetlusprotsessi ja kui ajalugu ei taheta mäletada või on kellegi teise kokku lepitud ja nüüd on uued ajad ja me ei rahasta seda, siis on keeruline. Seega vastus on, et põhimõtteliselt saaks. Kui küsida, et kuidas, siis Ida-Virumaa näitel on see üli-keeruline. Isegi kui midagi suudad, siis see lõpeb varsti ära.

**12. Vanemaealiste ettevõtluspotentsiaal Eestis on suures osas kasutamata, mis mõjutab ka KOV-de tulubaasi. Samas OECD uuringutest on selgunud, et vanemad inimesed on kõige ettevõtlikumad. Kuidas tuua 55+ vanuses inimesi rohkem ettevõtlusesse, mida saaks selleks teha Eesti Linnade ja Valdade Liit? Kuidas kujundada selline ettevõtluskeskkond, kuhu suure kindlustundega saaksid siseneda ka 50+, 60+ ja ka 70+ vanuses inimesed, et oma ettevõtluspotentsiaali rakendada? Milliseid muudatusi, uuendusi on selleks vaja?**

Ma ei suuda meenutada, kes seda ütles – keegi Tartu Ülikooli majandusteadlastest. Koolis alustatakse ettevõtlusõppega, kus rohkem, kus vähem. Ida-Virumaal on Ettevõtluskeskus ettevõtlusõppe programmi ellu kutsunud, mõnes kohas alustatakse juba lasteaias. Eestvedajaid ühiskonnas on keskmiselt 5-7%, max kuni 10%. Me peame õpetama inimestele, kuidas olla väga hea ja aktiivne palgatöötaja ja mitte võtta neid riske, kui sa ei mahu selle 10% sisse. Muidu lõpetad pankrotiga või tohutu suurte võlgadega enda perele. Ettevõtlikke inimesi on, aga kuidas läbi närida sellest bürokraatiast ja kuidas sa ellu jääksid kogu selle maksusüsteemiga. Seal võib olla nii, et tahtmist, pealehakkamist on, aga isikuomadustelt sa pole eestvedaja. Suvel oli meil ettevõtlushariduse spetsialistiga mõttevahetus, et kuidas seda ettevõtlusharidust rohkem teadvustada. Tegelikult peabki lasteaiast ja koolist juba algama. Inimene, kes ettevõtlusharidust ei ole saanud ja on olnud palgatöötaja, siis üles kutsuda ju võib, aga see riski võtmine on inimesel ikkagi – sa võid lükata ta olukorda, kas ta saab aru, mis FIE on, milliseid raskusi FIE-tamisel võib ette tulla. Kui kogemust ja teadmisi ei ole, võib see lõppeda valusalt ja ei ole mõtet ärgitada neid riske võtma.

**13. Üks aktuaalsemaid probleeme seoses vanemaealistega Euroopas, aga ka Eestis, on pensioniea tõstmine. Kas Eesti elanikkond on selliseks sammuks valmis? Kuidas peaks inimesi selleks ette valmistama?**

Kui keskmine eluiga tõuseb, siis see on loogiline samm, aga kui tervena elatud eluiga ei tõuse samas taktis, siis see ei ole õige samm. Kas pensioniea tõstmine oleneb ainult ühest näitajast,

keskmise eluea tõusust, siis see ei tohiks niimoodi olla. Peaks vähemalt kahte näitajat arvesse võtma.

**14. Pensioniea tõstmine toob endaga kaasa vanemaealiste tööhõive probleematika. Kuidas teie hinnangul on Eesti riik, aga ka tööandjad ja omavalitsused valmis selleks, et 60+–70+-aastased inimesed oleksid tööturul aktiivsed?**

60+–70+-aastased, kui nad on aktiivsed tööturul, siis omavalitsused on selleks valmis küll. Aga kui tervis ei luba, siis ei ole. See oleks ideaalpilt ja siis on omavalitsused valmis küll.

**15. Rahvastiku vananemisega seoses räägitakse tööealise elanikkonna vähenemisest ja vajadusest katta puudujääk võõrtööjõu sissetoomisega. Lähtudes Euroopa kogemusest toovad võõrast kultuuriruumist pärit migrandid endaga kaasa hulgaliselt sotsiaalseid probleeme. Kas ei oleks otstarbekam otsida tööjõu ressursi siitsamast Eestist, meie oma inimeste hulgast, andes võimaluse töötada kõikidele inimestele, kes seda soovivad ja kellel tervis lubab, sõltumata nende vanusest?**

Saan rääkida sellest, kuidas mulle tundub ja mida olen ajakirjandusest lugenud, kui EKRE retoorika hakkas maasikakasvatajatest rääkima. Euroopa naabrite näitel me ju näeme, et mida suuremaks kasvab ühiskonna heaolu, seda vähem tahetakse ette võtta neid tööampse ja -valdkondi, mida me siin silmas peame (ehitus, põllumajandus jms). Et seda tööjõu vajadust katta, peame tööjõudu sisse tooma. Kas meil oleks võimalik nendes valdkondades nn „musta töö“ tegijaid siit leida? Siin me ei saa rakendada ka vanemaid inimesi, sest see on füüsiliselt tunduvalt raskem. Mida suuremaks läheb naabrite heaolu, seda vähem leidub kohalikke, kes võtavad siin „musta töö“ ette; pigem nad liiguvad naabrite juurde, kus nendes valdkondades on paremad palgad. Ma arvan, et see on pigem seotud sellega.

**16. Töötame välja tegevusprogrammi vanuselise tõrjumise suhtes. Mis peaks seal Teie arvates olema omavalitsuste jaoks? Kuidas omavalitsusi julgustada ja ette valmistada 55+, aga ka 65+ tööjõu toetamiseks?**

Ma ei tea, kas seda tõrjumist üldse on. Pigem otsitakse inimesi taga, kui räägime omavalitsuse kontekstis.

**17. Kas Eesti vajab terviklikku süsteemi, riiklikku strateegiat vanemaealiste ümber- ja täiendõppe korraldamiseks lähiaastatel?**

Ma arvan küll. Kui meil on elukestev õpe, siis ta peaks olema eesmärgistatud ja teadvustatud, et kuhu me tahame jõuda ja kas meil on ainult formaalne haridust andev keskkond või me tahame jõuda sihtgrupini. Ida-Virumaal, kui peale haldusreformi oli arengukavade uuendamine, siis Ida-Virumaal sai loodud haridusklastri ja see on ka käima läinud. Nad nimetavad seda hariduskopteriks. Me just Ida-Viru Omavalitsuste Liidus arutasime, et meil on riigi gümnaasiumid ja omavalitsuste gümnaasiumid, omavalitsuste põhikoolid ja erapõhikoolid, eragümnaasiumid, munitsipaallasteaiad ja eralasteaiad, siis on riiklikud kõrgkoolid ja

erakõrgkoolid, riiklikud kõrgkoolid oma filiaalidega Ida-Virumaal, riiklikud kutseõppekeskused kolme õppekohaga Ida-Virumaal. Kui palju kokkupuutumust kogu sel rägastikul on omavahel, siis millised on omavalitsustel nägemused arengukavadena ja ettevõtluse arendamisel. Kuidas ettevõtted suhestuvad sinna. Siis saigi arenduskava tehes luua haridusklast, kus kõikide erinevate valdkondade esindajad olid selles töögrupis. Siis nad oskavad ka planeerida, kellega suhelda, millised haridusasutused ja ettevõtted on vajalikud. Loomulikult see tähendab mitte ainult maakondlikku ühtset lähenemist, vaid ka piirkondlikku ja riiklikku ühtset lähenemist.

**18. Kuidas hindate Eesti Linnade ja Valdade Liiduga analoogsete esindusorganisatsioonide tööd vanemaealise töajuga Euroopa Liidus või mujal maailmas? Milliste riikide kogemusi hindate kõrgemalt? Kellelt ja mida on Eestil õppida?**

Kõrgemalt hindame Skandinaaviamaid, siin on klassika, nendega oleme mentaalselt või riigi halduskorralduslikult lähemad. Just suhtumise poolest oma elanikkonda alates teenuste pakkumisest, kui ka näiteks Taani puhul, kus haldusreformi eesmärk oli see, et kodanik peab saama avaliku teenuse kätte, sisenedes vaid ühest uksest, mitte otsima mööda maailma, kust saab juhiloa, kust passi. Selles mõttes on Skandinaavia riigid just see, mis meil on nii ajalooliselt, kultuuri kui ka haldussüsteemi poolest ja sotsiaaldemokraatliku suhtumise mõttes kõige lähemad võtta: Soome, Rootsi, Taani.

**19. Kuidas Teie hindate, kas vanemaealiste häält on kohalikes omavalitsustes ja Eestis tervikuna piisavalt arvesse võetud neid puudutavate otsuste langetamisel?**

Pigem võib küsida hoopis teistpidi. Kas noorte või poliitikast mitte huvitatute häält on kuulda võetud? Kui me räägime vanemaealisest kontingendist, siis nemad võtavad alati valimistest korralikult osa, nad võtavad alati osa pakutud avalikest aruteludest planeeringute või mingite probleemküsimuste lahendamisel. Ei näe seal ettevõtjaid, kui see ei puuduta tema konkreetset maalappi, ja ei näe seal noori. Väga aktiivsed on vaid noored, kes on rohelise mõttemaailmaga seotud. Ma arvan, et pigem on volikogu liikmete kontingent üle keskmise eluea, nii et kindlasti on arvesse võetud.

**20. Eestis tegutsevad üsna paljudes omavalitsustes vanemaealiste nõukogud. Kuidas hindate nende nõukogude tegevust? On nad vajalikud? Millised on tulemused, mida esile tõsta? Millise koolipõhisihinde Te nõukogude tegevusele tervikuna paneksite?**

Me oleme kohtunud Pensionäride Liidust Andres Ergmaga, kirjutasime alla koostöö memorandumile, et me omavalitsuste poole pealt toetame (mitte rahaliselt) eakate nõukogude loomist. Toetame, juhul kui see vajadus ja aktiivsus on olemas. Tihtipeale räägitakse, et omavalitsustes ei ole eakate nõukogu, samas on noorte volikogu ja see ei ole õiglane. Tulen eelmise küsimuse juurde tagasi. Miks on meil vaja noorte volikogu, siis just selleks, et hiljem oleks meil eakate nõukogu. Täna osalevad valimistel just üle keskea inimesed, valitavatena samuti, volikogusse satuvad ka üle keskea inimesed, siis seal elulist vajadust ei ole, sest nad on otsuste juures. Eluline vajadus on seal, kes ei osale kas teadmatusel või see ei ole nende huviala. Vaat, siin peab nad jõuga kokku tooma. Pigem toetame küll, aga eeskätt

neid, kes täna ei huvitu poliitikast. Noored ei ole huvitatud ka omavalitsusse jäämisest, nad tahavad Tartusse, Tallinnasse õppima minna. Nad ei ole huvitatud tagasitulekust, rääkimata elukorralduse juhtimisest seal. Nende hääl võiks ka kõlada.

**21. Kas KOV-idel peaks olema kohustus konsulteerida vanemaealiste esinduskogudega enne mistahes vanemaealiste elu puudutavate otsuste langetamist?**

Siin on nüüd formaal-juriidiline küsimus. Juhul, kui see esinduskogu on loodud, siis loomise aluseks on õigus- või haldusaktid. Kui haldusaktis on kokku lepitud käitumine, kuidas me mingites oludes asju teeme, siis loomulikult tuleb seda järgida. Niisama luua mingit organisatsiooni, mis lihtsalt lõbusalt koos käib, pole mõtet, sest eakate kooskäimise kohad, klubid ja seltsimajad on nagunii olemas. Kui aga esindusorganisatsioon on olemas, tuleb ta ära kuulata.

**22. Kas ja kuidas peaks seadusandlikult reguleerima KOV-ide ja vanemaealiste esinduskogude tööd, kas oleks vaja spetsiaalset seadust?**

Ma arvan, et ei ole vaja spetsiaalset seadust. Kui me tuleme eelnevate näidete juurde. Vanemaealine, kui tal pole kohtuga ära võetud teovõimet, siis need seadused kõik on nendele inimestele olemas alates kandideerimisest, hääletamisest, osalemisest kuskil. Aga seadust on vaja noorte jaoks, sest nemad ei ole teovõimelised veel, ei saa neid rakendada kusagil. Seal peaks paika panema, kuidas me käitume nendega, kellel teovõimet ei ole.

**23. Kas ja kuidas saaksid vanemaealiste organisatsioonid kaasa aidata vanemaealiste aktiveerimisele, nende tagasitoomisele aktiivse eluviisi juurde?**

Igasugused organisatsioonid saavad kaasa aidata aktiveerimisele. Kuidas? Siin on diapsoon üpris lai. Isegi KOV-i poolt avatud eakate kooskäimise koht või klubi, kui seal pole ka organiseeritud tegevust, aktiveerib ja toetab aktiivsust. Juba kodust välja tulemine tähendab seda, et sa omandad mingeid kogemusi, kuuled näiteid, suhtled inimestega, saad mingitest asjadest rohkem teada. Kui me räägime nõukogudest, mis on loodud, siis ta on juba süstematiseeritud ja hästi konkreetne.

**24. Milline on teie hinnangul vanemaealiste nõukogude kasutamata potentsiaal? Mis laadi koostööd KOV-dega neilt tulevikus ootate?**

Kasutamata potentsiaal on, kui saaksime kokku viia valla haridusasutused ja õpetajad selles võtmes, et õpetate matemaatikat, füüsikat, keemiat, ettevõtlust või tööõpetust aga meil on vanemaealiste näitel ka nn. Õhtuülikool- huvitavat keemiast, füüsikast vms. Et saaks need kontingendid kokku tuua. Õpetajad on nagu kapslis. Kell 15.00 tööpäev lõpeb ja nad lähevad koju ära- mina tegelen ainult kooliga. Samas otsime eakate tegevustoa juhendajaid ja huviringide juhendajaid väljast. Õpetajad kes on olemas, tegelevad noortega, saaks tegeleda ka nendega. See on see küsimus, et formaalharidus lõpeb mingist kellaajast ära ja see ei ole rohkem omavalitsuse ega kooli asi.

**25. Viimasel ajal räägitakse palju vanusesõbralikkusest. Kui vanusesõbralikud on Teie hinnangul kohalikud omavalitsused? Kuivõrd on linnades/valdades mõeldud vanemaealiste turvalisuse ja heaolu peale? Millised on head kogemused ja praktikad, mida esile tõsta?**

Kohalikud omavalitsused on kindlasti vanusesõbralikud. See on tingitud juba sellest, et kõige aktiivsem kontingent erinevatel üritustel kui ka esindusorganitesse valitutest on vanemad inimesed. Vanemaealiste turvalisuse ja heaolu peale on ühiskonnas väga palju mõeldud ja üha tihedamaks läheb ka see, et sa ei saa ühtegi projekti ega arendust teha, kui seal ei ole seaduses etteantud kontingendi peale mõeldud (peab olema ratastooliga ligipääsetavus, peab olema valgustus, vaegnägijatele kehtestatud nõuded jne). Ei saagi esile tõsta parimaid praktikaid, pigem kui juhtub apsakas, siis on sel kohe skandaali väärtus ja sa pead selle kohe ära parandama (Haapsalu kõnnitee oli munakivitee, millel oli raske ratastooli ja kepiga liikuda).

**26. Kas vanusesõbralikkus sõltub omavalitsuse jõukusest ja võimekusest? Kuivõrd erineb vanemaealiste elu/olu jõukamates omavalitsustes vaesemates omavalitsustes elavate vanemaealiste elu/olust? Mida võib/saab jõukas linn/vald pakkuda oma vanematele elanikele rohkem?**

Ma arvan, et mitte, rohkem inimestest, kes seal toimetavad. Kui keskmisi näitajaid (valimiste statistika) vaatame, siis pole suurt vahet, kas on tegemist ääremaa või näiteks noorusliku linna Tartuga. Volikogu koosseis on ikka kaugelt üle tudengiea.

**27. Kuidas hindate Eesti Linnade ja Valdade Liiduga analoogsete esindusorganisatsioonide tööd vanusesõbralikkuse suurendamisel Euroopa Liidus või mujal maailmas? Milliste riikide kogemusi hindate kõrgemalt? Kellelt ja mida on Eestil õppida?**

Kindlasti Põhjamaade kõrval on Itaalia. Seal on need peremudelid sellised suured, kus mitu põlvkonda elavad koos. Samas omavalitsuse hoonetes, pompöössetes vanaaegsetes, on all turvamees, kes aitab ka ratastooliga inimese lifti peale jms. Kui meie vaatame innovaatseliselt, kuidas lahendada, et vanas majas peab lift olema, siis nemad väärtustavad pigem inimtööjõudu. Kui me räägime KOV-i pakutud võimalustest või ettevõtluskeskkonnast kohapeal, siis seda haakumist, et kohalik elanikkond tööd saaks, ei ole. Mis puudutab kohalikke omavalitsusi kui tööandjaid, siis aktiivset reibas vanainimest alates kooliõpetajast, ringijuhendajast jne. ei saa kedagi kõrvale visata, pigem on kohapeal olukord, et inimesi pole võtta. Sellist olukorda ei saa olla, et omavalitsus kui tööandja tõstaks vanuse pärast kedagi kõrvale. Tõsine probleem on poliitilise olukorra muutumisega. Kui see muutub, siis on osa inimesi vaenlased ja see on probleem, mitte inimeste vanus. Soome haldusreformi näitel oli pikk plaan aastast 2010 kuni aastani 2035. Meil räägitakse, et omavalitsuste ühendamisel jäävad töökohad vabaks ja tekib rahaline kokkuhoid. Soomes leitakse asendusi, osa läheb pensionile, aga neil on koolitatud inimeste väärtus ja neid ei saa lihtsalt kõrvale jätta.

## Mait Palts

### Eesti Kaubandus- Tööstuskoja peadirektor

**1. Eesti Kaubandus-Tööstuskoda on Wikipedia andmetel Eesti vanim ja suurim ettevõtjate esindusorganisatsioon, mille liikmeteks on ligi 3 500 Eestis tegutsevat ettevõtet, mis annavad 41% Eesti ettevõtete kogu netokäibest ja 42% puhaskasumist. Numbrid on võimsad ja paljutähenduslikud. Kuivõrd on Teie hinnangul KTK-sse kuuluvad ettevõtted kohandunud tööturul toimuvate demograafiliste muutustega, kus noorema tööjõu osakaal langeb ja vanem põlvkond püsib kauem tööturul? Palun tooge välja iseloomulikumad tunnused.**

Kui küsida, kuidas on tööandjad ja ettevõtjad kohanenud demograafiliste muutustega, siis nad kindlasti on. Pole ju muud ka teha, kui nii võib väljenduda. Kui Eestis vaadata tööjõu trende viimasel 10 aastal, siis oleme kogu aeg liikunud sennapoole, et hõive järjest kasvab. Tööealise elanikkonna hõive on meil väga kõrge ja töökäsi pigem on olnud puudu. Nii ka täna. Kui on majanduslanguse periood, siis hõive on jätkuvalt kõrge. Tööpuudus pole palju kasvanud ja see näitab, et ettevõtjad on pidanud rakendama kõiki, keda sisuliselt ikkagi on võimalik – nii nooremaid kui vanemaid. Kui vaatame vanemaealist elanikkonda, siis oskustega inimesi on puudu. Vanemaealisel tööjõul on mingisugused oskused juba omandatud. Seal võib olla küsimus ümberõppes. Viimased aastad on näidanud, et oskustega ja kogemustega ning arusaamisega töökultuurist ja töötegemisest inimesed on järjest rohkem väärtustatud. Selles mõttes on muutus kindlasti toimunud.

**2. Olete juhtinud Kaubandus-Tööstuskoda juba 12 aastat, alates 2011. aastast. Kas selle aja jooksul on Teie hinnangul toimunud muudatused vanemaealise tööjõu (55+) rakendamises? Kui jah, siis mida olete eeskätt täheldanud?**

Ma arvan, et on oluliselt vähenenud eelarvamused vanemaealiste töölevõtmisel, pigem seda kogemust üha rohkem väärtustatakse. Kindlasti väärtustatakse rohkem ka sellist mitmekesisust tervikuna, et sul ongi töökollektiivis erinevate kogemustega inimesi üha rohkem ja selles nähakse ka edu võtit.

**3. Kas KTK-ga liitunud ettevõtete töötajate keskmine vanus on kasvanud viimase 10-15 aasta jooksul? Kui jah, siis mida on tööjõu keskmise vanuse kasv endaga kaasa toonud? Mis on muutunud?**

Seda ma ei oska öelda. Seda me ei ole ju küsinud ja ei küsi ka liikmete käest. Ma arvan, et see liigub samas trendis üldise töötajate vanusega.

**4. Kas KTK-s hinnatakse ja väärtustatakse 55+ vanuses tööjõudu aastal 2023 rohkem kui 12 aastat tagasi, või ei ole siinosas midagi eriti muutunud?**

Ma saan aru, et see küsimus on KTK enda kui organisatsiooni, mitte liikmete kohta. Meie jaoks pole vanus kunagi olnud eraldi küsimus. Pigem oleme palju tegelenud ka noorte ettevõtlikkuse ja noorte teemadega, näinud kohati seda, et noortele sellise esimese võimaluse andmine, noorte julgustamine on see, mida tööturul ka väga vajatakse. Meil ei ole olnud vahet, millise vanusega töötaja on, kui ta soovib tööle tulla, aga võib-olla mõnel juhul tuleb tunnistada, et noortele esimese võimaluse andmine on olnud meie poolt teadvustatud, et seda pakkuda. Nad on ka tööturul kohati kehvas seisus teatud eelarvamuste tõttu.

**5. Kuidas hindate Kaubandus-Tööstuskojaga analoogsete esindusorganisatsioonide tööd vanemaealise töajõuga Euroopa Liidus? Milliseid riike hindate kõrgemalt? Kellelt ja mida on Eestil õppida?**

Väga ei oska kommenteerida. Eks kõik tegelevad töajõu teemadega. Kunagi aastaid tagasi Norra Kaubanduskoja juhiga suheldes nemad tõesti Põhjamaades on rahvastiku vananemine meist veel paar sammu eespool. Nemad siis juba tegelesid teadlike programmidega, kuidas kohaneda, õpetada, pakkuda. Tuleb tunnistada, et ega meil väga palju kokkupuuteid konkreetset just selle teemaga ei olegi olnud. Siin on sotsiaalpartnerid, töandjate organisatsioonide ametiühingud, kes spetsiifilisemalt neid teemasid vaatavad.

**6. Eestit loetakse üheks kiiremini vananevaks riigiks Euroopas. Prognooside kohaselt kasvab meil 65+ põlvkonna osakaal kolmandikuni aastaks 2050. Kas Teie arvates on rahvastiku vananemine Eesti majanduse jaoks tõsine probleem või on probleem pigem selles, et me riigina ei suuda sellega kohaneda?**

Ma arvan, et töajõu vaates ei ole vanemaealise põlvkonna suurenemine otseselt probleemiks. Ühiskonna jaoks tervikuna see tähendab teatud asjade ümberhindamist ja vaatamist. Kui vanemaealise elanikkonna osakaal kasvab, siis see suurendab sotsiaalkaitse kulusid, tervishoiukulusid. Kõik analüüsid on seda näidanud, ka statistika. Sellega kindlasti tuleb tegeleda. Positiivne on see, et see on prognoositav ja sellega kõik valitsused ja poliitikud peavad arvestama oma programme tehes, ettepanekuid ja kavasad, ideid välja pakkudes. See on paratamatus, aga et selles mingit drastilist probleemi peaks nägema, seda ka mitte, see on paratamatus. Ühiskonnas ikka protsessid toimuvad. Ka inimeste ümberpaiknemine riigis, mis on samamoodi. Kui vaatame regionaalset, demograafilist pilti, siis see on ka palju muutunud viimase paarikümne aasta jooksul. Keskmise vanus on tõusnud, samamoodi inimeste paiknemine piirkonniti muutunud. Seda tuleb teadvustada ja sellega arvestada.

**7. Eesti on küll Euroopa Liidus saavutanud esimese positsiooni 50-74 aastaste inimeste rakendamise poolest, kuid siiski oleme olukorras, kus kohandamine 50-74 vanuses töajõule on üsnagi algjärgus ja vanemaealise töajõu tegelikust potentsiaalset jääb märkimisväärne osa rakendamata. Miks see nii on Teie hinnangul?**

Ma arvan, et see tendents on olnud pigem positiivne. Kui kuskil jääb midagi rakendamata, ma ei tunne, et see nii suur probleem oleks. Loomulikult jääb alati suur hulk inimeste potentsiaali



rakendamata, kasvõi kõrgharidusega inimesed töötavad sageli madalamatel ametikohtadel kui nad võiksid oma oskuste ja teadmiste poolest, aga et nüüd vanemaealiste tööturule rakendamises mingeid kardinaalseid probleeme oleks, ma arvan, et pigem mitte. Ja kui seda oli, siis see on pigem 10-20 aasta tagune olukord. See on läinud palju paremaks – inimeste hoiakud, arusaamad, nägemused on palju, palju muutunud, ma ei näe, et siin midagi kardinaalselt käest ära oleks. Loomulikult eelarvamuste muutumine võtab aega. Ma ei näe, et siin revolutsiooni oleks võimalik teha. Nii nagu muutuvad töökultuurid, muutuvad inimeste arusaamad. Viimase paari aastaga on oluliselt rohkem inimesi harjunud kasutama kodukontorit ja kaugtööd. See kiire hüpe tuli tulenevalt Covidi pandeemiast. Ta oleks toimunud kindlasti samamoodi, aga ilmselt pikema perioodi jooksul.

**8. OECD ekspertide prognoosi kohaselt võib 55+ inimeste kauem töötamine OECD 37 liikmesriigi majandusele lisada 3,5 triljonit dollarit. Mis on põhjuseks, miks need triljonid on seni teenimata ja 55+ inimesed panustavad SKP-sse kordades vähem, kui võiks, ning seda nii OECD riikides kui Eestis? Miks on vanemaealiste inimeste kauem töötamise potentsiaal rakendamata? Kas seda võiks olla rohkem?**

Kindlasti. Mul pole seda statistikat ees, aga ma arvan, et Eestis vanemaealise elanikkonna hõive on isegi suurem kui OECD keskmine. Trend on igati ülespoole. Kui otsida variante, kuidas seda hõivet saaks veel parandada, kui see üldse võimalik on, võib ju mõelda aktiivsete tööturu meetmete peale, ümberõppele, töökoha kohandamisele, kui see kuskil on vajalik, ja ligipääsetavuse tagamisele. Mingeid asju ikka saab teha. Suurt hüpet pole võimalik teha, hõive on niigi juba päris kõrge.

**9. Kuidas teile tundub, kas töö kaotanud 55+ vanuses inimesel Eestis on raske leida uut töökohta ja tööd, mis vastaks tema haridusele ja kvalifikatsioonile?**

Ma arvan, et keskmiselt mitte väga. Kui inimese haridus ja kvalifikatsioon vähegi vastavad sellele, mida täna tööturul vajatakse, siis ma arvan, et see ei ole probleem, kui tal on töötahe ka olemas. Loomulikult võivad olla tavapärased takistused nagu mistahes inimeste puhul. Ettevõtlus on koondunud Tallinna, Harjumaale, mõned piirkonnad on veel. Kusagil regioonides, Kagu-Eestis, Lõuna-Eestis laiemalt, mõnigi muu: see võib olla regionaalne probleem, kus töökohti selliseid ei olegi, aga see pole otseselt seotud inimese vanusega. Pigem on tööle saamisel muud aspektid, mitte 55+, 65+, 18 või 30. Nooremaelistel on elukohta vahetada natuke lihtsam kui vanemaealistel, ka pikema distantsi tagant tööl käia. Aga laias laastus siin vanuse teemat pigem ei ole.

**10. Vanemaealiste tööotsijate seas on levinud arvamus, et tööandja vaatab kõigepealt kandidaadi vanust ja 55+ töölesoojija CV heidetakse kõrvale isegi siis, kui tema erialane ettevalmistus on parem kui nooremal konkurendil. Kui Teil isiklikult oleks valida kahe enam-vähem võrdväärse kandidaadi vahel, kellest üks on 20+ ja teine 55+, kumba tööotsijat te eelistate? Palun põhjendage oma valikut.**

Ma arvan, et see ei ole täna teema. Kindlasti vanust võidakse vaadata, aga see on täpselt sama küsimus, kas noorel, kes tuleb tööle alles koolipingist, vaadatakse samuti vanust, aga ka seda järjest vähem. Aga on tõesti ka neid arvamusi, et 20-ndates noore naise tööle võtmine on suur risk, sest ta võib varsti jääda lapseootele ja siis ta on mitmeid aastaid kodus. Siin on nägemusi inimestel erinevaid - kes hindab rohkem vanust, kes kogemust, kes nooruslikkust või midagi muud. Niimoodi on keeruline öelda, aga ma ei näe, et oleks siin tööturul ühe või teise vanuserühma osas suurt diskrimineerimist. Kõik sõltub inimese kogemusest, oskustest, hoiakutest ja kõigest muust. Võetakse ikka tööle inimest, mitte vanust.

**11. Kas tööandja vaatenurgast on lihtsam või keerukam juhtida kollektiivi, kus ülekaalus on inimesed vanuses 55+? Kui, siis milles seisnevad erinevused nn noorte ja vanemaealiste töökollektiivide juhtimises?**

Ma arvan, et mõlemas on omad plussid ja miinused. Kogemustega inimesed ongi üldjuhul kogenumad ja oskavad ka erinevates situatsioonides käituda. Kuivõrd noorematel seda kogemust nii palju ei ole, on mõnes mõttes keerulisem, kuivõrd neil on jälle omad eelised. Eks iga kollektiivi juhtimisel tuleb arvestada erinevaid isikuomadusi. See on ju alati niimoodi. Kus on introverdid, kus ekstraverdid, kus on mingisugused muud iseärasused. See ongi selle juhtimise võlu ja valu, et sa suudad panna erinevad kollektiivid kokku, inimesed koos töötama. Siin vanuselisi spetsiifilisi iseärasusi ma ei tea, et peaks välja tooma. On tegelikult ju kollektiive, kus teadlikult ka pannakse kokku nooremad ja vanemad kolleegid, seal on omad eesmärgid ja plussid. See on kollektiivi mitmekesistamise küsimus. Kes näeb asju ühtmoodi, kes teistmoodi, kes ongi noorem ja riskialtim, tuleb ideid ilma järele mõtlemata. Kogenumad kolleegid oskavad muid riske näha. See mitmekesisus on teema, mida tööandjad väga vaatavad.

**12. Kas Eesti tööandjaid võiks/tuleks julgustada looma 4-5 põlvkonnaga ettevõtteid, kus on kõrge organisatsioonikultuur ja puudub vanuseline tõrjumine? Kas Kaubandus-Tööstuskoda võiks siinosas olla üks eestvedajaid?**

Tegelikult oleme ka püüdnud seda teha läbi sellise mitmekesisuse edendamise julgustamise, tuues personalijuhtide poolt välja aspekte, miks selline mitmekesine töökollektiiv on kasulik. Võib olla ka erandeid, kus ta ei pruugi toimida, aga üldjuhul on elu näidanud, et see mitmekesisus on igal juhul positiivsem. Julgustame igal juhul. Kas KTK võiks olla teema eestvedajaks? Ma arvan, et siin ei ole otseselt vaja suurt eestvedajat. Kindlasti saavad siin personalijuhte ühendavad organisatsioonid teha palju teadlikkuse kasvatamisel. Tundub, et praegu Eestis sellist eestvedajat ei pruugi vaja olla, saab ka ilma.

**13. Üks aktuaalsemaid probleeme seoses vanemaealistega Euroopas, aga ka Eestis, on pensioniea tõstmine. Kas Eesti elanikkond on selliseks sammuks valmis? Kuidas peaks inimesi selleks ette valmistama?**

Ma arvan, et siin on ju palju aspekte, mida tuleks kaaluda. Üks on kindlasti see, et kui üldine rahvastiku vananemine toimub ja kasvab ka oodatav eluiga, sh tervena elatud aastad seoses meditsiini arenguga. See ei peaks olema teema, milles me ütleme, et ei, ühtegi muudatust ei

tule. Võib olla see ei ole ka see koht, kus ütleme, et tõstame x arv aastaid ülespoole ja kõik. Ma arvan, et see tulevik on pigem selliste paindlike mudelite jaoks, kus inimene saabki vajadusel minna ka varem pensionile, kui see vajadus tal on või võimekus, võimalus. Mõni töötab osalise või täisajaga väga pikalt. Seda ei peaks nii rangelt ilmselt võtma. Firmasisene ümberpaigutamine? Selliseid asju on mõistlik toetada (ka nooremate puhul). Oluline on, kuidas maandada neid riske, mis kaasnevad uue väljaõppe saamisega. Kui sul on teatud kohustused pere ees, enda ees ja sa pead hakkama elukutset vahetama, õppima kusagil mõned kuud või aastad, siis igal juhul see tähendab sinu jaoks teatud riski. Kui me suudaks seda riski maandada mingite tööturu meetmetega või ka Töötukassa abil, siis ma arvan, et see oleks tervitatav ja mõistlik. Samad küsimused on noorematel, mitte ainult vanematel.

**14. Keeruline olukord on ennetähtaegsel pensionile minekul. See on koormaks nii inimesele endale kui riigile tervikuna. Kuidas varast pensionile minekut ennetada, mida saaksid siin osas teha tööandjad? Kas ja kuidas seda peab ennetama?**

Ma arvan, et inimene peaks saama ise otsustada ja valida, millal ta saab ja võib pensionile minna. Iseenesest on mõistlik igati soodustada nende inimeste osalemist tööhõives, kes seda soovivad ja kellel selleks võimalusi on. Siin ühtegi takistust või ka kuidagi demotiveerida läbi maksusüsteemi ei ole mõistlik. Kuidagi eraldi keelata pole ka mõistlik tee. Koondamine enne saabuvat pensioniiga? Ma pigem selliseid käskudel ja keeldudel põhinevat ühiskonnakorraldust ei poolda. Loomulikult, kui tööandjal on vaja koondada, seal vanuse järgi ei saa kedagi diskrimineerida. See on keelatud. Aga kui koondamise vajadus on, siis ei saa ka öelda, et ei tohi kedagi koondada. Võib juhtuda, et ettevõtte läheb üldse pankrotti ja siis on kahju veelgi suurem.

**15. Rahvastiku vananemisega seoses räägitakse tööealise elanikkonna vähenemisest ja vajadusest katta puudujääk võõrtööjõu sissetoomisega. Lähtudes Euroopa kogemusest toovad võõrast kultuuriruumist pärit migrandid endaga kaasa hulgaliselt sotsiaalseid probleeme. Kas ei oleks otstarbekam otsida tööjõu ressursi siitsamast Eestist, meie oma inimeste hulgast, andes võimaluse töötada kõikidele inimestele, kes seda soovivad ja kellel tervis lubab, sõltumata nende vanusest?**

On paratamatu, et teatud elatustasemest kõrgemal asuvad riigid (sh täna kindlasti ka Eesti) peavad kasutama ka võõrtööjõudu. See peab olema kontrollitud, arusaadav ja reguleeritud sel viisil, et maksud laekuvad ja ka kõik muud nõuded on täidetud ning ei saa olla päris valimatu. Selge on see, et selliste lihtsamate tööde tegemiseks jõukamates riikides paratamatult hakatakse kasutama rohkem võõrtööjõudu. Me ei saa eeldada, et Eesti siin on erand. See oleks lühinägelik ja vale. Ega tööandja võõrtööjõudu kergekäeliselt palkama ei lähe. Sellega kaasnevad teatud muud probleemid, mis tulevad võõrast kultuurist pärit inimeste adapteerimisega kollektiivi ja see on keerukam. Täna vaatab tööandja esmalt ja otsib kohalikku inimest ning kui ei leia, hakatakse otsima välismaalast. Mina siin seda muret väga ei näe, et enne võetakse tööle võõrtööjõudu kui kohalikud inimesed.

**16. Vanemaealiste tõrjumist tööturul märgib termin „hall lagi“. Üks näide sellest on, et tööandja vaatab esmalt kandidaadi vanust ja 55+ töölesoovija CV heidetakse kõrvale isegi siis, kui tema erialane ettevalmistus on parem kui nooremal konkurendil. Kuivõrd olete oma igapäevatöös kokku puutunud nn „halli lae“ ohvritega, ehk inimestega 55+, kes ei ole saanud tööd vaatamata oma heale erialasele ettevalmistusele ainuüksi oma vanuse tõttu?**

Ei ole sellega kokku puutunud. Vaatame ikka inimese väljaõpet, suhtumist ja arusaama. Vanus ei ole see argument. Ei saa rääkida muidugi kõigi eest. Eks olukordi on erinevaid, inimesi on erinevaid ja arvamisi ja kõike muud. Küllap on ka objektiivseid põhjusi, kus ongi mingisugused eelised noorematel. Veelkord, vanus ei ole see põhjus, pigem muud - ligipääsetavuse teemad näiteks. Kui töökoht on viiendal korrusel ja hoones ei ole lifti, siis see on objektiivne olukord, kas sinna ligi pääseb ja kuidas pääseb. Või on töö seotud hästi palju ringi liikumisega. Kellele see sobib ja kellele mitte. Ma ei ütleks, et see ilmingimata nüüd vanusega seotud on. Siin võib olla on kõike. Ma ei ole sellega kokku puutunud. See ei ole ka täna tööturгу vaadates nii problemaatiline kui kunagi varem.

**17. Millistes valdkondades võib Eestis veel vanuselist tõrjumist täheldada (kas näiteks finantssüsteemis (laenud, liisingud), ettevõtluses ja majandussfääris, koolitus- ja haridusasutustes, tervishoiusüsteemis jt)? Kas vanemaealisi (sõltumata nende vanusest) peaks võrdselt kohtlema ja tagama neile samad osalemisvõimalused kui noorematel kõikides ühiskonnaelu valdkondades, või realses elus pole see siiski võimalik ja vajalikud on vanuselised piirangud?**

See küsimus on nüüd laiemalt, mitte ainult tööle saamisega. Keeruline on öelda, kus on tõrjumine selles lubamatus tähenduses. Näiteks koolitustele saatmine. Küsimus on ikka, kas on vajadus ja võimalus, mitte vanuses. Täna on statistika see, et noored vahetavad töökohti sagedamini. Küsimus on, et miks ma inimesi koolitan, kui ta ei pruugi siin kaua töötada. Näiteks finantsvaldkonnas. Kui keegi läheb laenu taotlema, siis vanust paratamatult vaadatakse ja hinnatakse seda tagasimakse perioodi ja inimese võimekust. Kusagil tuleb piir ette, kus finantsasutused ütlevad, et enam ei pruugi olla võimalik laenu anda. Selliseid küsimusi ikka tuleb, aga kuivõrd ta on kvalifitseeritav tõrjumise alla, ma arvan pigem mitte nii palju.

**18. Mis iseloomustab Teie arvates tööandjat, kes ei soovi vanemaealisi tööle võtta, kui siis koristajateks, pakkijateks jms rutiinsele ja teisejärgulisele tööle? Kas tegemist on vähese usaldusega vanemaealise tööjõu vastu, varasemate kogemustega, kui vanemaealine töötaja ei vastanud ootustele? Või on nooremaealisel tööandjal paratamatult suur distants vanema põlvkonnaga, ta tunneb end ebakindlalt, või oskate nimetada teisi põhjuseid? Kuidas neid takistavaid põhjuseid pehmendada, leevendada, kõrvaldada?**

Eks piiratud silmaring või kogemus või oskamatus ka kollektiivi kujundada või juhtida või erinevate arvamuste, seisukohtadega hakkama saada. Ma arvan, et siin on inimestel veidi

laiemad probleemid. Kes suhtuvad vanemaealisse töötajaskonda eelarvamuslikult. See ilmselt ei ole ainult see probleem, seal on juhtimises muidki hädasid.

**19. Kes peaks vanemaealiste suhtes kõhklevate või tõrjuvate tööandjatega koostööd tegema, et panna nad ikkagi huvituma 55+ tööjõust? Milline võiks siin olla Kaubandus-Tööstuskoja roll?**

Me jällegi ei tahaks öelda, et peaksime siin mingit suurt rolli võtma. Me oleme erinevate projektide ja personalivaldkonna tegevuste ja koolituste kaudu jooksvalt neile teemadele tähelepanu pööranud, et kuidas paremat töökultuuri kujundada, kuidas inimesi juhtida. Need on kõik need teemad, millega üks teadlik tööandja ja ettevõtja peaks paratamatult tegelema ja need hõlmavad ka seda osa, kuidas sellistest valedest eelarvamustest loobuda.

**20. OECD uuringutest on selgunud, et vanemad inimesed on kõige ettevõtlikumad. Ajavahemikul 1996–2014 suurenes OECD riikides 68% võrra uute ettevõtetega alustavate vanemate töötajate (vanuses 55–64) arv, samas noorte (20–34) ettevõtluse määr samal perioodil vähenes. Kas Eestis on 55+ vanuses inimestel raskem ettevõtjana alustada kui noorematel? Millised barjäärid ja takistused on 55+ vanuses inimesel ettevõtlusega alustamisel, kas need erinevad nooremate ees seisvatest takistustest?**

Seda ma ei oska isegi öelda, kas nad erinevad. Seal võib olla erinevaid aspekte. Vanemaealistel (jõuame jällegi sinna) on teatud kogemused ja arusaamad ning võib-olla tekkinud ka mingisugune finantsvõimekus. See ei pruugi noortel ja vanematel siin palju erineda. Ma otseselt ei näe, et need barjäärid noortel ja 55+ nüüd palju erineksid. Eks ettevõtlusega alustamiseks on ikka vaja seda ideed, mida teha, finantsvõimendust sinna juurde, et seda oleks võimalik ellu viia. Need on küsimused, mis on nii noortel kui vanematel. Eks noored on veidi riskialtimate tulenevalt sellest, et kogemust on vähem, vanemaealised, kellel on kogemust rohkem, oskavad neid riske juba paremini ette näha ja maandada. See tegelikult võib tähendada ka seda, et riskantsemaid asju ei võetagi ette, sest nähakse ette, et läbikukkumise risk on piisavalt suur niigi. Ma ausalt öeldes ei oska öelda, et siin väga suuri kardinaalseid erinevusi oleks, või et kas kellelgi oleks kergem või raskem alustada. Teatud mõttes ettevõtjaks hakkamine alati on riskantne.

**21. Kuidas tuua 55+ vanuses inimesi rohkem ettevõtlusesse, mida selleks saaks Kaubandus-Tööstuskoda teha? Kuidas luua selline ettevõtluskeskkond, kuhu suure kindlustundega saaksid siseneda ka 50+, 60+ ja ka 70+ vanuses inimesed, et oma ettevõtluspotentsiaali rakendada? Milliseid muudatusi, uuendusi on selleks vaja?**

Spetsiifiliselt vanemaealisi arvestades otseselt ei pea. Ettevõtlusega alustamine ja tegelemine peab olema mõistlikult lihtne kõigi jaoks sõltumata sellest, mis inimese vanus on. See peab selgelt olema prioriteet, kui inimesel on idee, tahtmine ja võimekus, siis me ei tohiks seda takistada kuidagi. Aga kas siin vanusega midagi seotud on, siis me räägime, et hakkame nooremaid diskrimineerima, mis ka ei ole õige. Võrdne kohtlemine kõigi jaoks.

**22. Milliste riskidega peaks tööandja arvestama, kui ta võtab tööle inimese vanuses 60-70 a? Kas osa võimalikest riskidest peaks võtma enda kanda riik?**

See on oluline küsimus, kui me mõtleme töökeskkonna kujundamisele või siis tööga seotud terviseriskide maandamisele. Loomulikult on tööd erinevad, töö spetsiifikad on erinevad, riskid on erinevad ja eks kutsehaiguste või tööga seotud haiguste kujunemine ei ole ka niisama üks ühele. Täna tulin tööle ja homme olen haige ning on selge põhjuslik seos töötamise, töökoha ja haiguse vahel. Mõjutegureid on palju, mis kõik ei pruugi üldse olla seotud töötamisega ei varem ega hiljem. Kui inimene ongi ahelsuitsetaja ja töötab mõnda aega tolmuses keskkonnas ning lõpuks tuvastatakse, et tal on kopsukahjustused või kopsuvähk, kes oskab siis öelda, millest see tekkis. Võimalik küll, et siin tasuks mõelda selle peale, kas mingitel juhtudel tööandjal oleks võimalik neid riske maandada, aga ma ei tahaks öelda, et see on jälle kuidagi vanusega seotud. Kuigi ilmselt ta mõnel juhul võib.

Võime rääkida ka töökoha spetsiaalsest valgustusest, ergonoomikast jms. Kas peaks rohkem võimaldama töökohta kujundada inimeste vajadusi arvestavaks? See, ma ütlen jälle, ei pea üldse olema vanusega seotud.

Sageli ka inimese tööle võtmisel, sõltumata vanusest, on tööandjal teatud risk. Kas ta suudab töö tagada ja kui ta peab ka töökoha vastavalt teatud spetsiifikale kohandama, mis pole otseselt töökohaga seotud, vaid inimesest tulenevalt. Siis on see kulu ja teatud juhtudel risk kasvab. Täna on ju ka Töötukassa kaudu töökoha ümberkujundamiseks toetust saada. Ma küll ei tea peast, mis need määrad on, aga teatud võimalused on seal olemas, kui on erivajadused. Tavaolukorras on see keeruline, aga mingid meetmed seal on. Ei saa välistada, et tuleks midagi veel vaadata.

**23. Selleks, et tööturul saaksid osaleda ka need vanemaealised, kelle füüsiline seisund ei ole enam kõige parem, peaksid tööandjad tegelema n-ö töökohtade kohandamisega, sh ka paindliku töögraafiku, poole või vähema koormusega töö jne. Millised on takistused eelnimetatud meetmete rakendamisel Kaubandus-Tööstuskoja poolelt vaadates?**

Ma arvan, et peamine ja objektiivne on see, et kui tööprotsess seda ei võimalda. See võibki olla äärmiselt keeruline, kus on suur kollektiiv ja sul on 1-2 inimest, kelle jaoks oleks vaja kogu seda süsteemi ümber korraldada. See võib olla ebamõistlik ja muudab selle vähem efektiivseks. Kas me seda saame nõuda tööandjalt - pigem mitte. Aga see, et selliseid võimalusi, nagu osaaajaga töö, kaugtöö, täna ju rakendatakse väga-väga palju ja see on kindlasti aidanud kaasa ka vanemaealiste hõive suurendamisele. Aga seda me ei saa eeldada, et see on igal pool võimalik ja kõik peaksid seda tegema. On olukordi, kus tõesti pole see kuidagi realistlik ega võimalik.

**24. Töötame välja tegevusprogrammi vanuselise tõrjumise suhtes. Mis peaks seal Teie arvates olema tööandjate jaoks? Kuidas tööandjaid julgustada ja ette valmistada 55+, aga ka 65+ tööjõu rakendamiseks?**

Ei tee paha, kui häid edulugusid ja näiteid rohkem rääkida ja esile tuua. See on see, mis aitab üsna palju. Rohkem kui me midagi keelame, käseme vaid rääkida, mis see positiivne pool seal on. Mitmekesisem töökollektiiv, see on erinevad inimesed ja et need riskid ei ole sellised, mida mõni arvab. See on see pool, millele tuleb rohkem rõhku panna, isegi rohkem kui toetusmeetmetele või sellistele tegevustele. Tööandja tahab ju saavutada mingisugust tulemust. Kui on inimesi vaja, siis ongi inimesi vaja. Mõni kardab ja mõni ei oska, aga selliste lugude rääkimine aitab, et kuidas asjad on toimunud ja ei ole probleemi.

**25. Kas Eesti vajab terviklikku süsteemi, riiklikku strateegiat vanemaealiste ümber- ja täiendõppe korraldamiseks lähiaastatel?**

Hea küsimus. Ma ei tea, kas selleks nüüd eraldi strateegiat on vaja teatud ajaperioodi peale. Pigem vaadata üle, milliseid tugimeetmeid on vaja töökoha ümberkujundamiseks, ümberõppe toetamiseks, mida täna pakume, ja kas neid saaks paremaks disainida, et rohkem oleks neist tolku. Ma ei arva, et üks kiire programm või tegevuskava või strateegia siin korrastealt midagi muudaks. Pigem on siin praktilisemaid ja lihtsamaid asju, mida on võimalik teha. Tuleks siin erinevate tugigruppidega vaadata üle, mis on need täna pakutavad asjad ja mida oleks vaja. Ja küllap on sealt näha, mis võiks olla järgneva 5 aasta jooksul erinevate teenuste tugimeetmete vajadus ja see ära teha.

**26. Milline oleks Teie kui Kaubandus-Tööstuskoja peadirektori sõnum lähitulevikus tööd otsivatele inimestele vanuses 55+? Kas nende šansid leida lähiaastatel KTK-s oma haridustasemele ja oskustele vastavat tööd on paranenud või tuleb neil endiselt leppida vähemtasustavate ja väiksemate oskustega piirnevate töökohtadega?**

Ma arvan, et see võimaluste spekter kindlasti on laienenud ja laieneb veelgi. Kõik oskuste ja kogemustega inimesed, kes tahavad tööd teha, on tegelikult tööturule oodatud. Ja tõesti võib aeg-ajalt olla olukordi, kus inimene peab ka ise muutuva olustikuga kohanema, midagi juurde õppima, olema valmis oma harjumusi veidi muutma. Inimlikult ongi see mõnikord väga keeruline ja raske, aga et nüüd tööjõuturul vanemaealiste inimeste mured kuidagi suureneksid, ma kohe kindlasti ei näe. Pigem on suund sinna, et seda diskrimineerimist on järjest vähem.

## Christian Veske

### Soolise Võrdõiguslikkuse ja Võrdse Kohtlemise volinik

**1. Teid valiti soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikuks 2022. aasta detsembris, nii et töökogemusi on üle aasta. Mida loete oma parimaks tulemuseks/saavutuseks esimese tööaasta jooksul?**

Ma alustasin tegelikult 2023. aastal.

Tulemuste koha pealt tooksin välja 3 asja:

1) Sain tiimi tööle. Alati, kui tuleb uus juht, läheb aega, et koostöö sujuma hakkaks. Arvan, et saime eelmisel aastal selle hea tunde juba kätte, et kõik toimib.

2) Kui sisuliselt vaadata, siis meie kõige edukamad tegevused on olnud seotud rohepöörde projektiga. Võrdõiguslikkuse perspektiivid rohepöördes – see oli teema, millest enne Eestis ei olnud palju räägitud. Samas on see suur poliitikameetmete pakett. Nii nagu igal poliitikameetmel, on ka sellel sooline perspektiiv olemas. Me tegime analüüsi, et vaadata, kui palju on võrdõiguslikkusega arvestatud rohepöördes Eestis ja millised plaanid on selles vaates. Need tulemused ei olnud sellised, nagu me oleksime tahtnud näha, aga me olime ka üsna realistlikud. Süstemaatiliselt võrdõiguslikkuse küsimustele seal tähelepanu ei pöörata, aga Kliimaministeeriumi poolt oli suhtumine väga hea ja nad haarasid sellest kinni. Mul on hea meel, et hakkasime selle projektiga peale ja see läheb edasi.

3) Taotlesime ka raha Euroopa Komisjonilt, et hinnata Eesti avaliku sektori poolt kasutuses olevat ja kasutusele võetavat tehisarut, spetsiifilisemalt vaadates automatiseeritud otsustusmehhanisme, et millised riskid või ohud võivad seal olla võrdõiguslikkusele. Seda me teeme koos Tallinna Tehnikaülikooli, Justiitsministeeriumi ja Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumiga Eestis ning on ka üks rahvusvaheline partner, Leedu võrdõigusvoliniku kantselei. Tehisaru ja võrdõiguslikkus on selline väga oluline, paljude asutuste jaoks täiesti uus teema, mis eeldab uusi tehnoloogilisi teadmisi, aga riskid võivad olla inimestele päris suured. Alates sellest, et inimene kandideerib kusagile tööle ja esialgse selektsiooni teeb algoritm, mis valib esitatud elulookirjelduste seast sobivamad välja, aga puudub arusaam, kuidas see otsus on tehtud. Kas me saame kindlad olla, et reaalelus eksisteerivad eelarvamused mingi grupi suhtes, näiteks soolised, naiste suhtes või mingisuguse muu grupi suhtes, ei kanduks automatiseeritud mehhanismidesse üle? Need 2 sisulist projekti teevad mind eelmisel aastal kõige uhkemaks.

**2. Kuidas on Eestis lood võrdse kohtlemisega? Mis positsioonil oleme teiste Euroopa riikide seas? Millistes valdkondades on Eesti olukord parem, millistes nõrgem?**

Kõigepealt täpsustuseks, et ühelt poolt võime rääkida soolisest võrdõiguslikkusest ja teiselt poolt võrdsest kohtlemisest. Minu jaoks on need kontseptuaalselt erinevad asjad. Kui me vaatame soolist võrdõiguslikkust, siis kahjuks me Eestis Euroopaga võrreldes esirinnas ei ole,



pigem teises pooles ja ega see olukord meil paremaks ka pole läinud. Kui me vaatame Euroopa soolise võrdõiguslikkuse indeksit, hiljem räägime sellest pisut lähemalt. Loomulikult on meil asju, mille üle uhke olla, mis puudutab soolist võrdõiguslikkust, eriti sellise poliitiliselt nähtava osas. Peaministriks on juba mõnda aega naine, eelmine president oli naine. Ühest küljest tundub, et selline klaaslagi poliitikas on murenema hakanud, teisest küljest kui me vaatame Riigikogus toimuvat, siis seal see tasakaal enam nii hea ei ole, valitsuses küll. Hea on näha kõige nähtavamaid kohti, aga tuleb vaadata laiemalt. Võrdne kohtlemine on oma olemuselt veidi kitsam mõiste. Siin mõistame erinevaid ühiskonnagruppe, kuidas on puuetega inimeste olukord, kuidas LGBT kogukonna olukord jne. Sealgi on asju, mille üle võime uhked olla. Näiteks eelmisel aastal kehtestati abieluvõrdsus, mis on märgiline samm. Kõik sõltub, kellega ennast võrrelda. On asju, mis on meil paremad kui Lätis, Leedus, aga on teatud valdkondi, kus nemad on paremad. Kui vaatame teises suunas, Soome või Rootsi poole, siis sageli meil on pikk tee minna. Seda tajub ka linnapildis, toon näitena puuetega inimesed. Eestis ligipääsetavuse probleemid on veel väga suured. Kuidas liikumispuuetega inimeste transport on korraldatud, kuidas neil on võimalik tööle saada, see minu hinnangul vajaks palju edasiarendamist. Kui käisin Soomes, siis selle jutu põhjal, mis puuetega inimeste organisatsioonis räägiti, tundus, et seal on asjad palju läbimõeldumad. Meil on edasiliikumisruumi.

### **3. Teil on selja taga suurepärane töökogemus Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudis (EIGE), olete töötanud instituudi esindajana ka Brüsselis. Kui tõsine probleem EIGE jaoks on 50+ vanuses naiste/meeste diskrimineerimine tööturul?**

Töötasin EIGES 10 aastat. EIGE jaoks vanuseline diskrimineerimine tööturul oli oluline, vaadeldes seda läbi soo perspektiivi. Sellised ristuvad ebavõrdsused, milleks on ka vanus, on lisaanalüüsi kategooria. Kõige parema ülevaate saab soolise võrdõiguslikkuse indeksist, millest juba ka eelnevalt rääkisime. Vaadates EL keskmiselt, kes siin tööhõives osalevad, siis vanusegrupp 25-49 naised/mehed ja võrrelda siis 50+, see juba langeb, sama teiste indikaatorite puhul: segregatsioon, karjääri väljavaated, võimalus võtta pause, osaline tööaeg jne. Läbi nende saabki olukorrast aru. Mul on raske pidada 50+ inimest vanemaealiseks töötajaks, aga tabelit vaadates, siis karjääri jooksul mingist hetkest alates ei lähe olukord enam paremaks, vaid liigubki allapoole. EIGE on ka vaadanud seost pensionilõhega. Euroopa Liidu Nõukogu Läti eesistumise ajal analüüsi, kuidas palgalõhe kandub edaspidi edasi pensionilõheks. See on oluline teema, mida paljud inimesed ei mõista. Kui meil on praegu palgalõhe, siis see ei ole vaid praegune probleem, et keegi inimene saab vähe palka, vaid see kandub kogu elukaare vaates edasi. Kui me tahame vältida olukorda, kus meil on tulevikus palju vaesusriskis elavaid vanemaealisi naisi, siis tuleb see probleem lahendada ka praegu soolise palgalõhe vaatest. Sooline pensionilõhe on seotud terve elukaare vältel soolistatud ootuste ja normidega, mis sageli hoiavad naisi tööturult eemal.

**4. 16. veebruaril 2024 õnnitlesite Leedut iseseisvuspäeva puhul ja tõite välja Leedu edusammud soolise võrdõiguslikkuse osas. 2023. aastal oli soolise võrdõiguslikkuse indeks Leedus 64,1 ja Eestis 60,2. Alates 2020. aastast on Leedu soolise võrdõiguslikkuse indeks kasvanud 3,5 punkti võrra, mis on teinud neist ühe Euroopa viie kõige kiiremini kasvava indeksnumbriga EL-i liikmesriigi; Eesti on samal perioodil**

**langenud viis kohta. Eestis on juhtivatel töökohtadel 33% naisi, Leedus aga 48,6%. Mis on Leedu edu võti ja mis on jäänud Eestil tegemata?**

Leedu puhul kirjutasin oma kolleegidele, kes indeksiga tegelevad. Leedu kolleegid ütlesid, et neile alati meedia räägib sellest, kui hästi Eestis kõik on, ja nad tunnevad alati ennast ebamugavalt, ja nüüd on väga tore, et Leedu on selles indeksis Eestist ees. See ei ole tore muidugi Eesti jaoks ja see ei ole võistlus, aga kindlasti võiks see mõjuda Eestile inspiratsioonina, et kuidas Leedu sinna jõudnud on. Leedu soolise võrdõiguslikkuse näitaja on 64,1 ja Eestis 60,2. Alajaotustes suur erinevus on teadmiste ja võimu valdkonnas. Kui vaatame soolist tasakaalu uuringutes rahastavates nõukogudes, siis Eesti näitaja on väga paigas 29/71, Leedus 36/64. Ja numברי toob alla ERR-i Nõukogu sooline tasakaal, mis tollel hetkel, kui indeks tehti, oli 11% naised ja 89% mehed, kui samal ajal Leedus oli 33/67. Sellel on kindlasti suur mõju. Aga pole head ilma halvata ja vastupidi. Kui meil on läinud Istanbuli konventsiooni ratifitseerimine suhteliselt valutult, siis Leedus on sellega olnud väga suured probleemid ja toimunud masside mobiliseerimine selle vastu ning arusaamatul põhjusel väga tugev vastuseis. Seega kõik sõltub, milliseid näitajaid vaadata.

**5. Kas Leedus on täheldatud soolise võrdõiguslikkuse mõju tööturul toimuvale vanuselisele diskrimineerimisele? Kas Leedu tööturul on diskrimineerimist vähem kui Eesti tööturul?**

Eestis meestel ja naistel osalemises tööturul 50+ vanuses eriti vahet pole, Leedus on üleüldine tööturul osalemine vanuses 50+ väiksem kui Eestis. Kui me vaatame muid näitajaid, karjääriväljavaadete indeks, mis näitab, kuidas inimesed ise tunnevad, millised need võimalused on tööturul, siis vanuses 50-64 Eesti naised tunnevad ennast paremini ja mehed halvemini, mis on päris huvitav. Leedus on olukord vastupidi.

**6. Kas esimese tööaasta jooksul on Teie poole pöördunud tööturul toimunud vanuselise diskrimineerimise põhjustel? Kui jah, siis kui palju on olnud neid juhtumeid ja mis liiki, kas võrreldes varasemate aastatega on toimunud muudatusi?**

Meil on olnud erinevaid pöördumisi, eelmisel aastal 5, mis on seotud vanuselise diskrimineerimisega. Ühte me alles menetleme, üks polnud meie pädevuses, et inimest aidata. Üks oli seotud sellega, et ettevõtte tegi sotsiaalmeedias koolituskampaaniat ja oli piiranud enda reklaamis, et kuni 37-aastased võivad koolitusele osalema tulla. See oli selgelt vanuselisel diskrimineeriv. Üks selline suurem asi oli seotud võimaliku diskrimineerimisega koondamisel Välisministeeriumis (meie enda algatus). Vanemaealisi on koondatud proportsionaalselt rohkem kui teisi. Aga seal kahtlus ei leidnud kinnitust. Üks juhtum on Justiitsministeeriumi käes ja on seotud rahvakohtunikega. Töökuulutustes on ette antud et et maksimumvanus võib olla 70 aastat. Selle kohta on meil ka seisukoht, et kas see on mingilgi moel põhjendatav, et ea piir võiks sinna minna. Meie vaates on tegemist diskrimineerimisega. Miks ei võiks rahvakohtunik olla näiteks 71-aastane.

**7. Kas Teil on õnnestunud vanuselise diskrimineerimise põhjusel pöördunud abivajajaid aidata? Palun kirjeldage mõnd konkreetset juhtumit?**

Pole rohkem eraldi välja tuua, aga mõnede juhtumite puhul on vajalik välja öelda, et diskrimineerimist ei ole toimunud. See aitab inimestel aru saada, mis on seaduse mõttes diskrimineerimine ja mis ei ole.

**8. Kas täheldate Eestis vanemaealiste tõrjumist? Millistes valdkondades võib Eestis vanuselist tõrjumist sagedamini täheldada (kas näiteks tööturul, ettevõtluses ja majandussfääris, tervishoius, sotsiaalhoolekandes, finantssüsteemis (laenud, liisingud), koolitus- ja haridusasutustes jt)? Kas vanemaealisi (sõltumata nende vanusest) tuleks võrdset kohelda ja tagada neile samad osalemisvõimalused kui noorematel kõikides ühiskonnaelu valdkondades, või realses elus pole see siiski võimalik ja vajalikud on vanuselised piirangud?**

Siin saan rääkida tunnetuslikust poolest, sest me ei ole tellinud sellist analüüsi. Ise loen ja saan rääkida sellest, mida teised on teinud. Eesti on olnud osa suures projektis, mis on üleeuroopaline ja käsitleb vanemaealisi. Sealt oleme oma andmeid võtnud. Loomulikult eksisteerib vanemaealiste tõrjumist erinevates valdkondades. Suur osa on suhtumise küsimuses, mida võib täheldada, justkui vanemaealised ei saa hakkama ega suuda ajaga kaasas käia. Teisalt tundub, et selline suurem muutus on toimunud võrreldes 10-15 aasta taguse ajaga, kus oligi tunne, et kui oled 35 aastast vanem, siis sul polegi kohta tööturul. Arvan, et see on muutunud. Vanemaealisi töötajaid on rohkem hindama hakatud, mis ei tähenda, et seda diskrimineerimist, ebavõrdset kohtlemist ega suhtumist ei eksisteeri. Tööturu vaates, kui vaatame, kuidas vanemaealistega teenuste vaates käitutakse, siis selle kohta on juba raskem infot anda. Avalikus narratiivis kuuldu sageli ka poliitikute suust arvamust, et vanemaealised on koormaks ühiskonnale. Näiteks läbi selle, kui palju peab pensioniteks maksma. See narratiiv on juba olemuslikult väga vale ja niimoodi ei tohiks rääkida ühegi inimgrupi kohta. Näen, et inimesed ei mõtesta enda jaoks lahti, kuidas nad räägivad, selline kõnepruuk ei ole aksepteeritav.

**9. Kuidas hindate tööturul toimuvat vanuselise diskrimineerimise alast olukorda Euroopa Liidus? Millised on põhilised murekohad ja lahendamata probleemid?**

EIGE indeks annab diskrimineerimisest ülevaate, aga trendid on eri riikides üsna sarnased. Mis on veider, et mõni aeg tagasi oli Euroopa Liidu jaoks aktiivne vananemine hästi oluline, siis nüüd on need teemad kuidagi ära kadunud ja sellest eriti enam ei räägita, millest on kahju. Euroopa tasandil on õnneks mitmeid aktiivseid organisatsioone, näiteks Brüsselis tegutsev AGE Platform, nemad seisavadki selle eest, et poliitikad võtaks arvesse vanemaealiste vajadusi ja tegelikkust, milles nad elavad.

**11. Juba kümme aastat tagasi räägiti sellest, et vanemaealist tööjõudu tõrjuv mõtlemisviis on oma aja ära elanud, ometi on vanus jätkuvalt üks suurimaid takistusi tööturul. Ebavõrdset kohtlemist hakatakse tundma üsna varakult, juba 40-ndate**

**keskpaigas, kui selgub, et noorematel on paremad võimalused leida hea töökoht, saada palgalisa, teha karjääri, pääseda koolitustele jne. Paratamatult võtab inimene ühiskonna negatiivse suhtumise omaks ja loeb end tööturu jaoks liiga vanaks ja sobimatuks; 55-64 aastastest Eestis peab koguni iga teine oma vanust suurimaks takistuseks töökohta leidmisel. Mida võiks ette võtta, et muuta vanemaealist tööjõudu tõrjuvat mõtlemisviisi?**

Oluline on riigipoolne igakülgne süstemaatiline tegevus. Alati tasub üle vaadata mõõdikud, mida me kasutame, et hinnata teatud gruppide olukorda ja toimetulemist meie riigis. Kui meil on näiteks mõõdik, mis ütleb, et aastaks 2030 võiks meil olla vanemaealiste osakaal tööturul nii mitu protsenti või et vanemaealistest nii mitu protsenti on tööturul. Neid mõõdikuid peab regulaarselt üle vaatama ja selle põhjal ka neid tegevusi tegema. See küsimus on suuresti Sotsiaalministeeriumile, et millised need meetodid on, kuidas seda muutust saavutada.

**12. OECD ekspertide prognoosi kohaselt võib 55+ inimeste kauem töötamine OECD 37 liikmesriigi majandusele lisada 3,5 triljonit dollarit. Mis on põhjuseks, miks need triljonid on seni teenimata ja 55+ inimesed panustavad SKT-sse (sisemajanduse kogutoodang) kordades vähem kui võiks ning seda nii OECD riikides kui Eestis?**

Ma pole seda raportit lugenud, aga ta tundub natuke sarnane EIGE raportiga soolise ebavõrdsuse teemaga tööturul. Kui kaotada ära näiteks soopõhised lõhed IKT (Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia) ja matemaatika valdkondades, siis Euroopa Liidu SKT võiks tõusta sõltuvalt riigist 10% aastaks 2050. Seda ongi keeruline hinnata, et kuhu need miljardid siis jäävad ja kas nad jõuavad majandusse või mitte. Aga see info on oluline, sest paneb asjad meie jaoks perspektiivi, eriti poliitika kujundajate jaoks. Kui poliitika kujundaja näeb, et siin on majanduslikus mõttes potentsiaal suur, et kuidas me saame need inimesed tööturule. Samas me ei saa näha inimesi ainult kui rahateenimise võimalust riigile, vaid oluline on, miks võiksid inimesed rohkem tööturul olla, nende kogemused jne. Seal peaks olema n.ö teised argumendid esikohal ja me ei saa kohelda vanuse tõttu kedagi halvemini; see oleks moraalselt vale.

**13. Kuidas teile tundub, kas töö kaotanud 50+ vanuses inimesel Eestis on raske leida uut töökohta ja tööd, mis vastaks tema haridusele ja kvalifikatsioonile?**

See sõltub sellest, milline see haridus ja kvalifikatsioon on. On valdkondi, kus tööjõupuudus on väga suur ja seal on lihtsam leida rakendust, aga kindlasti on teisi valdkondi, kus tööjõupuudus ei ole nii akuutne, kus on laiema profiiliga inimesi ja seal tõepoolest mängib vanus olulist rolli, kahjuks, ja võib olla raskusi leida samaväärset tööd, mille jaoks haridus on olemas. Kui ma võtan näiteks enda tausta ja võrdluseks mõne IT taustaga inimese, siis eeldan, et vanemaealisel IT taustaga on lihtsam tööd leida kui näiteks minu laiema sotsiaalteadusliku taustaga inimesel. Kui võtan sellised ametid nagu näiteks kokk vms, siis seal sõltub palju sellest, kuidas nõudlus parajasti on töökäte järele.

**14. Üks aktuaalsemaid probleeme seoses vanemaealistega Euroopas, aga ka Eestis, on pensioniea tõstmine. Kas Eesti elanikkond on selliseks sammuks valmis? Kuidas peaks inimesi selleks ette valmistama?**

Ma ei usu, et selleks sammuks oldakse valmis, ma arvan, et keegi seda ei taha ja miks peaks seda inimene tahtma. Kui sa oled üles kasvanud teadmiseiga, et sa teed tööd ja siis mingil hetkel saad võtta enda jaoks rohkem vaba aega ja nautida rohkem elu ka väljaspool tööd, aga kui see vanusepiir sinust kogu aeg eemale läheb, on väga vähe inimesi sellega rahul. Kui pensioniea tõus on selline asi, mis paratamatult tuleb, siis seda tuleb ette valmistada väga pikka aega. Inimestele, kellel on tööturul ootus konkreetsest pensionieast, ei saa öelda, et teie pensioniiga läheb järjest kaugemale - see ei oleks õiglane.

**15. Pensioniea tõstmine toob endaga kaasa vanemaealiste tööhõive probleematika. Kuidas teie hinnangul on Eesti riik, aga ka tööandjad valmis selleks, et 60+, 70+ aastased inimesed on tööturul aktiivsed?**

Olukord, kus me praegu oleme, et kui juba 50-aastastel läheb statistiliste andmete põhjal olukord tööturul kehvemaks, siis 60, 70-aastaste töötajate puhul on see veel kehvem. Peab jõudma sinna, et meil on kindlus, et me ei sunni inimesi tööle, kui neil on tööturul võimatu olla ja keegi neid sinna ei taha. Peab olema valmisolek ühiskonna poolt, et neid inimesi siis ka rakendatakse, mitte nad ei jää sellisesse staatusesse, kus tööle neid ei võeta ja pensioni ka ei saa.

**16. Tööturu tulevik tähendab, et korraga töötab ettevõttes 4-5 erinevat põlvkonda. Kas nii paljude põlvkondadega ettevõtet on raskem juhtida, kui ettevõtet, kus töötajate vanusevahed ei ole suured? Kuidas vältida vanuselist tõrjumist, ennetada konflikte? Millised on 4-5 põlvkonnaga ettevõtete tugevad ja nõrgad küljed teie hinnangul?**

Nagu igasuguse mitmekesisuse puhul, nii on ka vanuse puhul - need tiimid, kus on vanuseline erinevus, on paremad tiimid. Sul on erinevate eagruppide kogemused ja teadmised, mis sinna gruppi kokku tulevad, väärtuslikud. Oluline on, kes seda gruppi või ettevõtet juhib, et ta oskab neid asju ära kasutada. Muus vaates saab ainult võita see ettevõtte, kus on mitmekesisemad inimesed ja kogemused töötajaskonna hulgas.

**17. Kas Eesti tööandjaid võiks/tuleks julgustada looma 4-5 põlvkonnaga ettevõtteid, kus on kõrge organisatsioonikultuur ja puudub vanuseline tõrjumine?**

Oluline, et organisatsioonis ei toimuks sisemine segregatsioon. Et sul teatud tasemetel on vaid teatud vanuses inimesed. Näiteks juhtide seas võib olla vanemaid ja nooremaid ning samamoodi ka alamatel tasemetel, et ei moodustuks ainult ühe grupi (näiteks kogemusteta noored) esindatust. Igal tasandil ja tiimides võiks olla segu erinevatest inimestest.

**18. Mis iseloomustab teie arvates tööandjat, kes ei soovi vanemaealisi tööle võtta, kui siis koristajateks, pakkijateks jms. rutiinsele ja teisejärgulisele tööle? Kas tegemist on vähese usaldusega vanemaealise tööjõu vastu, varasemate kogemustega, kui vanemaealine töötaja ei vastanud ootustele? Või on nooremaealisel tööandjal paratamatult suur distants vanema põlvkonnaga, ta tunneb end ebakindlalt, või oskate**

**nimetada teisi põhjuseid? Kuidas neid takistavaid põhjuseid pehmedada, leevendada, kõrvaldada?**

See tööandja ei ole lihtsalt enda jaoks lahti mõtestanud seda, milline võimalus tal on enda töö paremaks tegemiseks. Just kogemuste baasilt, mida erinevas vanusegrupis inimesed toovad. Soovitaksin vaadata mitmekesisuse vaates ja lugeda neid näiteid, mida on ärijuhtimise vaates avaldatud, kus konkreetselt tiim 1 on näiteks homogeenne, ja tiim 2, kus on rohkem erinevaid kogemusi. Enamus selliseid uuringuid näitavad, et mitmekesisemad tiimid on edukamad enda toodete müümisel ja väljatöötamisel, seal lihtsalt on seda sisu rohkem.

**19. Milliste riskidega peaks tööandja arvestama, kui ta võtab tööle inimese vanuses 60-70 a? Kas osa võimalikest riskidest peaks võtma enda kanda riik?**

Töökoha kohaldamisega seotud risk - riik omalt poolt saab siin abikäe ulatada, aga ma ei seostaks, et vanemaealine võrdub probleem. Õnneks me oleme väljas ka paindumatust töökorraldusest, koroonat näitas seda, et inimesi saab usaldada ja nad teevad paindlike töövormidega tööd väga hästi. Seda suunda võiks edasi arendada ja vajadusel neid paindlikke töövorme pakkuda.

**21. Töötame välja tegevusprogrammi vanuselise tõrjumise suhtes. Mis peaks seal teie arvates olema tööandjate jaoks? Kuidas tööandjaid julgustada ja ette valmistada 55+, aga ka 65+ tööjõu rakendamiseks?**

Aitaksid case study'd, et näidata mingisuguste ettevõtete pinnalt selgelt ära, kuidas on vanuseline mitmekesisus aidanud kaasa tulemuste parandamisele, loonud lisandväärtusi mitte ainult toodete, vaid ka organisatsiooni kultuuri mõttes. Mida ta sellisele sisemisele ülesehitusele organisatsioonis on kaasa andnud. Mida rohkem häid praktikaid on välja tuua, millele viidata, see võiks kõnetada ka tööandjaid. Kui ainult abstraktsed sõnad on, siis sellest jääb tööandjatele väheks, nad tahavad näha konkreetseid analüüse.

**22. Kas võite oma tähelepanekutest öelda, mis on diskrimineerimisega võitlevas firmas teisiti kui firmas, kus diskrimineerimisele ei reageerita ja võrdset kohtlemist ei peeta oluliseks? Kas nendes firmades on erinevusi töökeskkonnas, töötajate turvalisuses ja kindlustundes, tööjõu voolavuses jms?**

Eestis on mitmekesisuse kokkulepe, mida Eesti Inimõiguste Keskus veab. Käisin ühel sellisel kohtumisel. Kui ettevõtte teadvustavad probleemi olemasolu, siis see aitab väga palju kaasa. Probleemi on alati lihtsam lahendada algusfaasis, mitte et ta eskaleerub ja läheb järjest halvemaks. Mida suuremaks paisub probleem, seda suuremaks läheb ka ajakulu, mis selle lahendamiseks tuleb teha. Selles mõttes on need firmad väga arukad, kes endale juurutavad neid süsteeme, kuidas diskrimineerimisega võidelda, siis peavad nad vähem tegelema tagajärgedega, mis võivad tekkida igas ettevõttes.

**23. Vanemaealiste diskrimineerimist toetavad stereotüübid on väga püsivad. Kuidas ületada mõtteviisi, mille kohaselt ei saa vanemaealisi pidada võrdväärseks noorema tööjõuga, eeldades, et neil on kehvem töövõime ja tervislik seisund, nad ei soovi õppida ega end täiendada, ei saa hakkama tehnikaga jne? Kas Teil on mõni hea soovitus, kuidas taolist mõtteviisi ühiskonnas tervikuna muuta?**

Ma arvan, et neid viise on erinevaid, stereotüübid on püsivad ja raske on neid muuta. Kindlasti aitavad kaasa kampaaniad. Kui nad on hästi tehtud, siis nad ikkagi muudavad inimeste arusaama ja avardavad mõttemaailma, mis on seotud selle probleemiga. Mäletan, kui Eestis tehti kunagi soostereotüüpide kohta kampaania, kus olid sellised lühikesed videoklipid, mis said hästi palju tagasisidet; see oli hästi tehtud kampaania. Sellise avaliku arvamuse muutmise vaates on need kampaaniad väga olulised. Olulised on ka sihitatud kampaaniad, keda siis kõnetada. Kas on tööandjatele suunatud kampaania, et me tahame rohkem vanemaealisi tööturule saada, et leidke enda jaoks see sihtgrupp üles, või siis on vanemaealistele endale suunatud, et kuidas paremini julgustada neid tööturul osalema. Sõltub eesmärgist, mida saavutada tahetakse. Tähtis on, kuidas vanemaealiste perspektiivi tuua erinevatesse kohtadesse ühiskonnas, rääkida sellest koolides ja meedias rohkem; see on süstemaatiline töö.

**24. Swedbankil on diskrimineerimise ületamiseks põhimõte: "Nulltolerants igasuguse diskrimineerimise ja ahistamise suhtes". Kas nulltolerants võiks olla eesmärgiks kõikidele Eesti firmadele või on liiga vara sellist eesmärki seada? Kuidas firmasid julgustada ja aidata sellise eesmärgi poole liikuda?**

Ma arvan, et võiks seda eesmärki seada. Oluline on, mida see „nulltolerants“ tähendab. „nulltolerants“ ei pruugi tähendada, et me kohe inimese lahti laseme. Seal on erinevaid viise. Kui meil on „nulltolerants diskrimineerimise suhtes“, siis oluline on, kuidas me asutuse poolt mõtleme läbi süsteemi, kuidas diskrimineerimisest teada anda, kuidas me kaitseme neid ohvreid ja kuidas koolitame töötajaskonda. Selles mõttes on hea, kui seda on eesmärgistatud niiviisi ja selle nimel ka tegutsetakse.

**25. Eestit loetakse üheks kiiremini vananevaks riigiks Euroopas. Kuivõrd on Eesti vananevaks ühiskonnaks valmis? 2022. aastal Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi poolt korraldatud elanikkonna uuringust selgus, et Eestis on veel tublisti arenguruumi vanemaealiste õiguste ja huvikaitse tagamisega. Vaid 38% vastajate hinnangul on vanemaealiste õigused ja huvikaitse piisavalt tagatud ning olukord on üsna hea. Iga kolmanda vastaja hinnangul on olukord pigem halb. Mis vajaks muutmist vanemaealiste õiguste ja huvikaitse eest seismisel?**

Ma arvan, et sellest oli juttu eelnevalt mainitud huvikaitsetegevuste osas. Oluline, et teema tuleks rohkem avalikku debatti ja vanemaealised muutuksid nähtavamaks. Avalikus narratiivis on seniajani läbi kõlanud selline suhtumine, et vanem inimene tähendab probleemi, ei pruugi. See on ka huvikaitseorganisatsiooni üks võimalus, et tuua välja probleemid, aga ka võimalused, mida see grupp pakub. See on oluline.

**26. 2022. aasta uuringust selgub, et vanemaealiseid on vähe kaasatud neid endid puudutavate riiklike otsuste ettevalmistamisse. Vaid iga kümnes vastaja arvab, et kaasatust on piisavalt, 27% arvates on kaasamist vähesel määral, 38% leiavad, et vanemaealised on otsuste ettevalmistamisel kõrvale jäetud, iga neljas ei oska hinnangut anda. Kuidas vanemaealiseid rohkem kaasata? Mida on Eestil õppida Euroopa Liidu kogemustest?**

Seda ma ei oska välja tuua. Euroopa Liidus laiemalt on sarnased probleemid. Tavakodanik tunnetab, et tema hääl Liidu otsustusprotsessidesse ei jõua. Kui tehakse erinevaid konsultatsioone, vastad veebis ära, kuid sageli võib tekkida tunne, et keegi seda ei loe. Ma arvan, et kuidas see kaasamine Liidu tasemel toimub, ongi poliitikate väljakujundamisel kaasamine väga varajases etapis. Siis on juba huvikaitseorganisatsioonid ja eksperdid kaasatud. Kehtib põhimõte: "Mitte midagi meist ilma meieta." Kui mingit probleemi hakatakse lahendama, siis see, kes peab seda ütleva, on need samad inimesed, keda see probleem puudutab. Ei saa olla nii, et mingi ametnik tuleb ja ütleb, et see lahendus peab olema selline, kui ta pole enne seda väga põhjalikult konsulteerinud vastava ala ekspertide ja huvikaitseorganisatsiooniga, kes teatud gruppi esindavad.



## Kasutatud kirjandus

AARP's 2020 Global Employer Survey

Abrams, D., Swift, H. J. (2012). Ageism Doesn't Work. Public Policy & Aging Report, Volume 22, Issue 3, Summer 2012, Pages 3–8, <https://doi.org/10.1093/ppar/22.3.3>

Active Ageing Index Analytical Report UNITED Octobre 2019, NATIONS Geneva, 2019

Bai, X. (2014). Images of Ageing in Society: A Literature Review. Journal of Population Ageing, 7(3), 231–253. <https://doi.org/10.1007/s12062-014-9103-x>

Barry, K. "Timeline of Discrimination". Femininity in Flight. Archived from the original on 26 August 2016. Retrieved 6 August 2015.

Baert, Stijn; Norga, Jennifer; Thuy, Yannick; Van Hecke, Marieke (2016). "Getting grey hairs in the labour market. An alternative experiment on age discrimination". Journal of Economic Psychology. 57: 86–101. doi:10.1016/j.joep.2016.10.002. hdl:10419/114164. S2CID 38265879.

Barak B., Mathur A., Lee K. Zhang Y. Perceptions of age-identity: A cross-cultural inner-age exploration // Psychology and Marketing. - 2008. - Vol. 18. - No. 10. - pp. 1003-1029

Bergman, Y. S. (2017). Ageism in Childhood. In T. D. Nelson (Ed.), Ageism (2nd ed., pp. 3–36). The MIT Press. <https://doi.org/10.7551/mitpress/10679.003.0005>

Berlingieri, G., Calligaris, S., & Criscuolo, C. (2018). The productivity-wage premium: Does size still matter in a service economy? (OECD Science, Technology and Industry Working Papers 2018/13; OECD Science, Technology and Industry Working Papers, Vol. 2018/13). <https://doi.org/10.1787/04e36c29-en>

Branch, L., Harris, D. & Palmore, E.B. (2005) *Encyclopedia of Ageism*. Haworth Press. ISBN 0-7890-1890-X

Boduroğlu, A., Yoon, C., Luo T., & Park, C.D (2006). Stereotypes about young and old adults: A comparison of Chinese and American Cultures. Gerontology, 52 (5), 324-333. SCI-EXPANDED

Boockmann, B., Fries, J., & Göbel, C. (2018). Specific measures for older employees and late career employment. The Journal of the Economics of Ageing, 12, 159–174. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2018.03.005>

Butler, R. N. (1969). "Age-ism: Another form of bigotry". The Gerontologist. 9 (4): 243–246. doi:10.1093/geront/9.4\_part\_1.243. PMID 5366225.

Chen Y., King B.E. Intra- and intergenerational communication satisfaction as a function of an individual's age and age stereotypes // International Journal of Behavioral Development. 2002. Vol. 26. No. 6. pp. 562-570

Chrisler, Joan C; Barney, Angela; Palatino, Brigida (2016). "Ageism can be Hazardous to Women's Health: Ageism, Sexism, and Stereotypes of Older Women in the Healthcare System". Journal of Social Issues. 72 (1): 86–104. doi:10.1111/josi.12157.

- Cruse, E., Dhawan, J. (2024) How can you design a wellness program for an aging workforce? <https://www.linkedin.com/advice/0/how-can-you-design-wellness-program-aging-workforce-myvye>
- Discrimination Against Youth Voice. freechild.org. 7 January 2016.
- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Elizabeth Bille. 2024. 5 Steps to Prevent Age Discrimination in the Workplace. The ENGAGE Blog
- EUROOPA KOMISJONI TALITUSTE TÖÖDOKUMENT. 2023. aasta aruanne Eesti kohta. <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A52023SC0606&qid=1686127911343> Statistikaamet. Statistika andmebaas, 2023
- Finkelstein, L. (2014). Age Metastereotyping and Cross-Age Workplace Interactions: A Meta View of Age Stereotypes at Work. *Work, Aging and Retirement*, Volume 1, Issue 1, January 2015, Page 14.
- Fraboni M., Saltstone R., Hughes S. The Fraboni Scale of Ageism (FSA): An attempt at a more precise measure of ageism // *Canadian Journal on Aging*. - 1990. - Vol. 9. - pp. 56-66;
- Kalavar J. M. Examining ageism: Do male and female college students differ? // *Educational Gerontology*. - 2001. - Vol. 27. - pp. 507-513
- Friend, Tad (13 November 2017). "Why Ageism Never Gets Old". *The New Yorker*. ISSN 0028-792X. Retrieved 28 November 2017.
- Gerhardt, M., Nachemson-Ekwall, J., & Fogel, B. (2022, March 8). Harnessing the Power of Age Diversity. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2022/03/harnessing-the-power-of-age-diversity>
- Gerhardt, M. W., Nachemson-Ekwall, J., & Fogel, B. (2021). *Gentelligence: The revolutionary approach to leading an intergenerational workforce*. Rowman & Littlefield
- Grossthal, K. (2021, December 3). Mitmekesisus toob äriedu ja pakub väärikust. *Postimees*. [https://issuu.com/postimees/docs/erinevusrikastab-ajaleht\\_dets2012](https://issuu.com/postimees/docs/erinevusrikastab-ajaleht_dets2012)
- Hasbrouck, Edward (Summer 2021). "Youth Liberation and Military Conscription". *Peace Chronicle*. Peace & Justice Studies Assoc.
- Heaolu arengukava 2023-2030. (2023). Sotsiaalministeerium. <https://www.sm.ee/heaolu-arengukava-2023-2030#heaolu-arengukava-20j>
- Herrera, Angelica P. (2010). "Disparate inclusion of older adults in clinical trials: Priorities and opportunities for policy and practice change". *American Journal of Public Health*. 100 (Suppl 1): S105–S112. doi:10.2105/ajph.2009.162982. PMC 2837461. PMID 20147682. <https://eki.ee/dict/vsl/index.cgi?Q=rassi>
- <https://feministeerium.ee/dictionary/vordse-kohtlemise-seadus/>
- <https://www.healthandsafetyinternational.com/article/1878995/future-work-why-industries-need-adapt-age-diverse-workforce>
- <https://leht.postimees.ee/4402987/lumehelbekeste-pealetung-noored-on-vahevintsked-s-olvujad-kes-arvavad-et-on-erilised>
- [http://www.romandie.com/news/archives/Le\\_manque\\_de\\_main\\_d\\_oeuvre\\_menacera\\_la\\_Suisse\\_en\\_2030240520110905.asp](http://www.romandie.com/news/archives/Le_manque_de_main_d_oeuvre_menacera_la_Suisse_en_2030240520110905.asp)
- Ilmarinen, J. (2020). Aging, work and health. DOI:10.1201/9781003062622-7. In book: *Work and Aging: A European Perspective* (pp.47-63)

- Ilmarinen, J.(2012). Aktiivsena vananemise edendamise töö. Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur (tõlge eesti keelde)
- Jansen,A. ,Höchner,M., Schulze,H., Zölch,M.(2019) Does workplace flexibility help to retain older workers in their career jobs up to and beyond retirement age? A qualitative study in the knowledge-intensive sector in Switzerland. *Die Unternehmung*, Vol. 73, No. 3 (2019), pp. 229-249. Published By: Nomos Verlagsgesellschaft mbH
- Jonsen, K., Tatli, A., Özbilgin, M. F., & Bell, M. P. (2013). The tragedy of the uncommons: Reframing workforce diversity. *Human Relations*, 66(2), 271–294.  
<https://doi.org/10.1177/0018726712466575>
- Kate Field. The future of work: Why industries need to adapt to an age-diverse workforce. *Magazin "Health & Safety International"* 28 June 2024.
- Kenneth, T. Older Adults Worldwide Want Job Flexibility, Survey Finds. AARP. 2023,pp
- Field,K.( 2024) The future of work: Why industries need to adapt to an age-diverse workforce. *Health&Safety International*  
<https://www.healthandsafetyinternational.com/article/1878995/future-work-why-industries-need-adapt-age-diverse-workforce>
- Kite M.E., Stockdale G. D., Whitley Jr. B.E., Johnson B.T. Attitudes toward younger and older adults: an updated meta-analytic review // *Journal of Social Issues*. - 2005. - Vol. 61. - No. 2. - pp. 241-266
- Knight, Marisa; Seymour, Travis L.; Gaunt, Joshua T.; Baker, Christopher; Nesmith, Kathryn; Mather, Mara (2007). "Aging and goal-directed emotional attention: Distraction reverses emotional biases". *Emotion* 7 (4): 705–14. [doi:10.1037/1528-3542.7.4.705](https://doi.org/10.1037/1528-3542.7.4.705). PMID 18039037
- Kuypers J.A., Bengston V.L. Perspectives of olderfamily // *Independent ageing / Quinn W.H., Hugston G.A. (ed.). - Rockville: Aspen Publications, 1984. - pp. 3-19*
- Lahey, J. (2005) *Do Older Workers Face Discrimination?* Boston College.
- Long, J. (2024) How to Empower Your Older Employees With Engaging Training. *The KnowledgeCity Blog*
- Max R Wilckens, Anne M Wöhrmann, Jürgen Deller, Mo Wang . *Organizational Practices for the Aging Workforce: Development and Validation of the Later Life Workplace Index*. *Journal article: Work, Aging and Retirement*, Volume 7, Issue 4, October 2021, Pages 352 386, <https://doi.org/10.1093/workar/waaa012> Published:08 October 2020
- Mike Scarpiello (2024). The Long-Term Benefits of Hiring Older Workers Published in *Crow's Feet: Life As We Age* <https://medium.com/crows-feet/the-long-term-benefits-of-hiring-older-workers-a9a45303bca4>
- Muselman, C.(2024)*Ergonomics and Workplace Modifications: Reducing Strain and Preventing Workers compensation.com Injuries* <https://www.workerscompensation.com/daily-headlines/ergonomics-and-workplace-modifications-reducing-strain-and-preventing-injuries/>
- Neugarten B. L. Age groups in American Society and the Rise of the Young Old. *Political Consequences of Aging // Annals of the American Academy of Social and Political Science*. 1974. Vol. 415.
- Neugarten, B. L. *Our aging society: paradox and promise*. New York: Carnegie Corporation. (1987)
- OECD (2019). *Ageing and Employment Policies - Working Better with age*.

- OECD (2020). Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer. OECD. <https://doi.org/10.1787/59752153-en>
- OECD (2023). Retaining Talent at All Ages. OECD. <https://doi.org/10.1787/00dbdd06-en>
- OECD (2020). Report „Promoting a Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer”
- Pasupathi M., Lockenhoff C. Ageist behavior//In T. D. Nelson (Ed.) Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons. 2002.
- Perron, R. (2020). Global Insights on a Multigenerational Workforce. AARP International. <https://doi.org/10.26419/res.00399.001>
- Pettai, I. (2019, September 18). Iris Pettai: Venekeelsed naised on tööturu viimased. Postimees. <https://www.postimees.ee/6780519/iris-pettai-venekeelsed-naised-on-tooturu-viimased>
- Poor treatment of older people in the NHS is an attitude problem. Agediscrimination.info (15 February 2011). Retrieved on 11 April 2012.
- Posthuma, R., Wagstaff, M. F; Champion, M. A. (2012). "Age Stereotypes and Workplace Age Discrimination: A Framework for Future Research". In Borman, Walter C.; Hedge, Jerry W. (eds.). The Oxford Handbook of Work and Aging. pp. 298–312. doi:10.1093/oxfordhb/9780195385052.001.0001. ISBN 978-0-19-538505-2.
- PwC Golden Age index, 2018 (<https://www.pwc.com/gx/en/news-room/docs/pwc-golden-age-index.pdf>)
- Quadagno, J. (2008). The field of social gerontology. In E. Barrosse (Ed.), Aging & the life course: An introduction to social gerontology (pp. 2–23). New York: McGraw-Hill.
- Raleigh, V. (2019). Trends in life expectancy in EU and other OECD countries: Why are improvements slowing? (OECD Health Working Papers 108; OECD Health Working Papers, Vol. 108). <https://doi.org/10.1787/223159ab-en>
- Recommendation of the Council on Ageing and Employment Policies. (2015, December). OECD. <https://www.oecd.org/els/emp/Ageing-Recommendation.pdf>
- Riddiough, C.(2020). "Ageism is real. It's time we fought it"
- Robb, C.; Hongbin, C.; Haley, W. E. (2002). "Ageism in mental health and health care: A critical review". Journal of Clinical Geropsychology. **8** (1): 1–12. doi:10.1023/A:1013013322947. S2CID 71024173.
- Rosen B., Jerclec T.H. The Influence of Age Stereotypes on Managerial Decisions // Journal of Applied Psychology. - 1976a. - Vol. 61. - No. 4. - pp.128-132
- Sofica, A (2012). "The Social Network of Actors Influencing Age Discrimination in the Human Resources Recruiting Process". Eastern Journal of European Studies. **3** (1): 169–88.
- Statistikaamet. <https://www.stat.ee/et/avasta-statistikat/valdkonnad/rahvastik/rahvaarv>
- Statistikaamet. <https://www.stat.ee/et/avasta-statistikat/valdkonnad/rahvastik/rahvaarv>
- <https://www.stat.ee/et/avasta-statistikat/valdkonnad/tooelu/tooturg>
- The Advantages of Older Workers. 10 Advantages of Retaining and Hiring Older Workers: Lessons from NYC Small Businesses. the Columbia Mailman School. 2018;
- The Department of Health says there is no place for age discrimination in the NHS, but a new report shows the middle-aged 'miss out' on life-saving cancer surgery. Agediscrimination.info (18 March 2011). Retrieved on 11 April 2012.
- The Government of Netherlands. (2008, February 13). 20th report on the implementation of the European Social Charter. <https://rm.coe.int/1680488e42>

- Trasberg, T. (2022, December 15). Rahvaloenduse tulemused on avaldatud. Statistikaamet.
- Von Faber, M.; Bootsma-Van Der Wiel, A; Van Exel, E; Gussekloo, J; Lagaay, AM; Van Dongen, E; Knook, DL; Van Der Geest, S et al. (2001). "Successful Aging in the Oldest Old: Who Can Be Characterized as Successfully Aged?". *Archives of Internal Medicine* 161 (22): 2694–700. [doi:10.1001/archinte.161.22.2694](https://doi.org/10.1001/archinte.161.22.2694). PMID 11732934.
- Wendt, J. R. (1984). Die: A way to improve communication. *Communication Education*, 33(4), 397–401. <https://doi.org/10.1080/03634528409384769>
- Yueh-Ting Lee; Lee J. Jussim; Clark R. McCauley, eds. (September 1995). *Stereotype Accuracy: Toward Appreciating Group Differences*. American Psychological Association. ISBN 978-1-55798-307-7