KULDNE LIIGA

Jagatud kogemus ühendab inimesi

Kuukiri

Oktoober 2026

Vaata kuukirjasid veebis

Eesti tööturg vajab vanemaealisi

Eesti rahvastik vananeb nagu ka teiste Euroopa riikide, aga ka kaugemate maade rahvastik. Eesti elanikest on 21 % vanemad kui 65 aastat. 2040. aastaks kasvab nende osakaal kolmandikuni elanikkonnast.

Keskmine oodatav eluiga oli 2025. aastal meestel 75,6 ja naistel 83,57 aastat. See on Eestis järjekindlalt kasvanud ja eluea pikenemine jätkub. 20 aastaga on oodatav eluiga pikenenud meestel 8 ja naistel veidi enam, kui 5 aastat.

Inimesed elavad kauem, kuid see ei tähenda üksnes pensionipõlve pikenemist. Pikem eluiga tähendab ka pikemat perioodi, mil inimesed võivad soovida ja olla võimelised töötama, õppima, panustama vabatahtlikuna ja ühiskonnaelus osalema.

Tööhõive

Tööealiste arv on samas tulenevalt vähesest sündimusest vähenenud ja rahvastikupüramiidi vaadates väheneb järgnevatel aastatel veelgi.

Ettevõtjad kurdavad tööjõupuuduse üle. Statistikaameti andmetel on meil üle 8000 vaba töökoha. Ühest küljest vaadates on meil puudus töötajatest. Teiselt poolt aga on meil viimastel aastatel umbes 7% töötuid.

Tööturu probleemid on mitmetahulised. Tööjõu pakkumine ja nõudlus ei lange alati kokku ei piirkonna, oskuste, töötingimuste ega pakutava palga poolest. Seetõttu ei lahenda tööjõupuudust ainult uute töötajate leidmine – järjest olulisem on ka olemasolevate töötajate, sealhulgas just vanemaealiste, tööturul püsimise toetamine.

Kindlasti põhjustab suuremat töötust majanduse madalseis. Kuid arvestades pidevalt ka vabade ametikohtade olemasolu, siis on põhjused sügavamal. Need on olematu regionaalpoliitikas, mis viib töökohad

suurematesse keskustesse ning hariduspoliitikas, mis ei vasta ettevõtete ootustele saada vajadustele vastava ettevalmistuse ja kvalifikatsiooniga töötajaid, aga noorte puhul sageli ka tööharjumuse puudumises.

Vanemaealiste jaoks võib tööelus osalemine võimalikult pikka aega toetada nende heaolu. Lisaks sissetulekule pakub töö sotsiaalseid kontakte, eesmärgitunnet, võimalust kasutada oma teadmisi ja kogemusi ning säilitab aktiivse rolli ühiskonnas. Mitmed rahvusvahelised uuringud näitavad, et aktiivne osalemine töö- ja ühiskonnaelus toetab vanemaealiste vaimset ja füüsilist heaolu. Samuti on uuringud tõestanud, et suur osa inimesi soovib jätkata tööelu ka pärast pensioniikka jõudmist.

Praegu jätkab 65–69 aastastest töötamist ligi kolmandik, 70–74 aastastest ligi 15% ja on üsna palju neidki, kes töötavad ka pärast 75. eluaasta täitumist. Huvi vanemas eas töötamise vastu kasvab.

Vanusesõbralik Eesti

Elanikkonna vananemine on pälvinud Eestis laialdast tähelepanu. Sellest lähtuvalt koostas MTÜ Kuldne Liiga Sotsiaalministeeriumi toetatuna soovituste kogumiku ”Vanusesõbraliku Eesti põhimõtted”*. Seal on soovitused tegevusteks, mille abil muutuks avalik ruum, transport ja liikuvus, eluase, elukestev õpe, kommunikatsioon ja informatsioon ning töötamine ja elus osalemine vanemaealistele inimestele kättesaadavamaks ja mugavamaks. Kutsume neid põhimõtteid järgima. Seal on eraldi teemana esile toodud ka tööhõive ja tööturu teemad.

Vanemaealiste töötamine ei ole enam ainult vanemaealsite endi küsimus. Ühiskond vajab, et tööturul ollakse kauem aktiivne, et katta väheneva tööealise rahvastiku tingimustes tööjõu vajadust. Iga tööturul osaleva inimese panus on järjest olulisem. Meil ei ole mõistlik kasta inimestel vanuse tõttu tööturult kõrvale jääda, kui neil on soov ja võimekus jätkata. Tööturult väljumine peaks olema võimaldatud järk-järgult, lubades inimesel soovi korral töötada väiksema intensiivsusega.

Seejuures tööturuteenused peavad olema kättesaadavad kõigile vanuserühmadele, ka pensionieas, et toetada tööturul liikumist ja tööhõives püsimist ning ennetada varajast tööturult väljumist. Kättesaadav peab olema ligipääs osksute ja teadmiste arendamise võimalustele nii iseseisvalt (nt riigi poolt pakutud koolitusvõimalused) kui ka töökohal (tööandja koolituspakkumine). Nii saavad tötöajad muutsutega kaasas käia.

Oluline on tööandjate roll, kes saavad oma tegevusega kujundada vanusesõbralikke töökohti ja avatud suhtumist vanuseliselt

mitmekesisesse tööjõusse ning levitada vanusesõbralikkust Eesti tööturul.

Manifest: Vanusesõbralik Eesti

Suure töö vanusesõbralikkuse kujundamisel saavad põhimõtetest lähtuvalt ära teha omavalitsused. Siiski on mitmed probleemid, nende seas ka tööturu ja tööhõive parem korraldamine, lahendatavad just riigi tasandil.

Riigikogu valimiste eel koostasime Kuldse Liigaga manifesti „Vanusesõbralik Eesti*“ nende teemade kohta, milles edasiminek sõltub otseselt erakondadest ja poliitikutest.

Manifestis on käsitletud töötamise olulisust vanemaealistele inimestele ja selle paindlikumat võimaldamist. Teatud määral on riigiasutused seda mõistnud ja ka lahendusi pakkunud. Aga praegune õigusruum ei toeta seni piisavalt paindlikku tööelu hilisemas eas ega kaitse vanemaealisi tööturul. Puudu on normid paindliku töö soodustamiseks pensionieas, tööandjate kohustus hinnata ja kohandada töökohti vanusega seotud eripäradest lähtuvalt. Puuduvad piisavad maksupoliitilised stiimulid vanemaealiste palkamiseks.

Peame vajalikuks seadustada paindliku töö õigused ja tööandja kohustused. Soovime, et vanemaealiste töötamist toetaksid maksusoodustused ja toetused 55+ töötajate palkamiseks ja ümberõppeks.

Toome esile, et elukestev õpe tagab kaasaegsed teadmised ja oskused ning aktiivse elustiili. Elukestev õpe toetab inimese iseseisvust, töövõimet, vaimset heaolu ja ühiskonnas osalemist kogu elukaare vältel. Eestis puudub õiguslik garantii õppimisele kogu elu vältel. Õppimis- ja ümberõppevõimalused peavad olema kättesaadavad ka pärast tavapärase tööea lõppu.

Elukestva õppe õigus tuleb tagada riikliku rahastuse abil nii, et see ei lõpe tööea lõppedes. Avalikud ülikoolid ja kutseõppeasutused peaksid pakkuma vanemaealistele sihitud, sh ettevõtlusega alustamise programme. Seda peaks toetama igas vanuses kasutatav õppekrediidi süsteem.

Vanusesõbraliku ühiskonna saame luua kõik koos ühiselt ja kõiki poliitikavaldkondi läbivalt ning nende teemade üle avatult arutades.

*Vanusesõbraliku Eesti põhimõtted - https://liiga.ee/vanusesobralik-eesti/

*Manifest: Vanusesõbralik Eesti - https://liiga.ee/poliitiline-manifest-vanusesobralik-eesti/

Agu Laius, MTÜ Kuldne Liiga juhatuse liige

Teadmistest praktikani: SAFE projekti lahendused kõnetavad nii tööandjaid kui eksperte

Oktoobris toimusid kaks SAFE projektiga seotud sündmust, mis keskendusid vanusesõbraliku töökeskkonna kujundamisele, töötajate heaolule ning organisatsioonide valmisolekule vastata muutuva tööturu väljakutsetele. Nii Pärnus toimunud vaimse töötervise konverentsi järgne õpituba kui ka Adapter Klubi kohtumine kinnitasid, et organisatsioonid otsivad üha enam praktilisi lahendusi, mis aitaksid toetada eri vanuses töötajaid.

Pärnus toimus 16. oktoobril II vaimse töötervise ja heaolu konverents „Tööpäeva disainimine – praktikad ja töövahendid“, kus SAFE projekti meeskond, kuhu kuulusid Marika Aedviir ja Tiina Alasoo, viisid läbi õpitoa „Juhtumianalüüsid SAFE projekti lahenduste näitel“. Kaheteistkümne osaleja seas oli ettevõtjaid, osakonna- ja personalijuhte ning avaliku sektori töötajaid.

Õpitoas käsitleti realistlikel tööelu olukordadel põhinevaid juhtumeid, mis puudutasid näiteks võrdset kohtlemist ja paindlikku töökorraldust, õppimist ja arenguvõimalusi, penionile jäämist ning tööprotsesside kujundamist eri vanuses töötajatele sobivaks. Juhtumid olid seotud seitsme teemavaldkonnaga: juhtimisprotsessid, töökollektiiv, tervis ja heaolu, paindlikkus, võrdsus ja õiglus, koolitus ja õppimine ning pensionile jäämine. Osalejad määratlesid esmalt juhtumi keskse probleemi ning seejärel otsiti SAFE projekti materjalidest sobiv lahendus. Seejuures ei antud neile vihjeid, millise teemavaldkonna või tööriistaga konkreetne juhtum on seotud.

Õpitoas osalenud tõdesid, et kirjeldatud juhtumid olid väga tõetruud ja sarnaseid olukordi võib organisatsioonides ette tulla. Osalejad suutsid edukalt leida olukordadele sobivaid lahendusi ning pakkusid seejuures välja ka täiendavaid ideid ja meetmeid. Ühe olulise teemana tõstatus organisatsioonisisene kommunikatsioon. Ühelt poolt võib seda pidada iseenesestmõistetavaks, kuid praktikas jääb see sageli tagaplaanile.

Samas võivad just puudujäägid kommunikatsioonis põhjustada mitmeid probleeme. Väga oluline on, et töötajad teaksid organisatsioonis kehtivaid põhimõtteid ja kokkuleppeid, mõistaksid, kuidas toimub teabe jagamine ning kuidas korraldatakse vastastikune infovahetus ja juhile tagasiside andmine.

Osalejatelt saadud tagasiside kinnitas, et SAFE projekti juhendmaterjalid on asjakohased ning pakuvad väärtuslikku tuge juhtidele ja teistele organisatsiooni arendamise eest vastutavatele inimestele. Need aitavad läbi mõelda tööprotsesse ning kavandada ennetavaid samme õiglasema, kaasavama ja vanusesõbralikuma töökeskkonna kujundamiseks.

Foto:SAFE projekti õpituba. Autor: Kristi Kuusmik- Orav



Tallinna Ülikool korraldas 19. oktoobril Tallinnas Adapter Klubi kümnenda kohtumise „Tööturg muutub. Kas sinu ettevõte jõuab järele?“. Kohtumisel osalesid nii SAFE projekti meeskond kui ka piloteerimises osalevad organisatsioonide esindajad.

Kohtumisel keskenduti küsimusele, kuidas organisatsioonid saavad kohaneda vananeva töötajaskonna ja muutuvate klientide vajadustega. Tiina Tambaum andis ülevaate Eesti demograafilistest muutustest ning tutvustas hõbemajanduse arenguga seotud võimalusi ja väljakutseid. Marika Aedviir tutvustas SAFE projekti raames loodud enesehindamise vahendit, mis aitab organisatsioonidel hinnata oma vanusesõbralikkust, märgata kitsaskohti ning mis pakub lahendusi ja soovitusi töökorralduse ja juhtimise arendamiseks.

Piret Potissepa juhitud paneeldiskussioonis arutlesid kaasa Aina Tõnutare (SA Haapsalu Neuroloogiline Rehabilitatsioonikeskus õendusjuht), Kadi Kazalov (AS A. Le Coq personalispetsialist), Helina Andresen (AS

Hoolekandeteenused koolitusspetsialist) ning Tiina Tambaum (TLÜ Haapsalu kolledži õppekavajuht ja SAFE projekti liige).

Arutelus jagati kogemusi sellest, kuidas erinevad organisatsioonid vananeva töötajaskonna ja mitmekesiste meeskondadega seotud küsimusi lahendavad. Tervishoiuvaldkonna näitel tõdeti, et vanus ei peaks olema takistuseks töötamisele, kui inimesel on olemas vajalikud oskused, töötahe ja valmisolek õppida ning areneda. Samuti rõhutati, et põlvkondadevaheliste pingete tekkimisel võib suureks abiks olla meeskonnakoolitus, mis aitab probleeme teadvustada, osapooli üksteist paremini mõistma suunata ning ühiselt lahendusi leida. Sellise olukorra positiivseks näiteks on AS A. Le Coqi kogemus, kus taoline lähenemine on praktikas häid tulemusi andnud.

Foto: Paneeldiskussioon.



Samas rõhutati, et vananevad nii töötajad kui ka kliendid. See tähendab, et lisaks töökeskkonnale tuleb tähelepanu pöörata ka toodete ja teenuste arendamisele. Seejuures ei tohi unustada, et digilahenduste pakkumisel on inimeste oskused ja võimalused erinevad, mistõttu tasub organisatsioonidel klientide toetamisele mõelda juba varakult. Juba algfaasis tuleks pakkuda juhendamist ja tuge, et uued digitaalsed teenused oleksid kõigile kasutajatele kättesaadavad ja mugavad.

SAFE projekti senine kogemus kinnitab, et organisatsioonidel on valmisolek ja huvi tegeleda eri vanuses töötajate vajadustega. Selleks on aga vaja asja- ja ajakohaseid tööriistu, häid praktikaid ning võimalusi kogemuste vahetamiseks. Just nende eesmärkide nimel SAFE projekt jätkabki tööd, toetades tööandjaid vanusesõbraliku, paindliku ja kestliku töökeskkonna kujundamisel.

Marika Aedviir, TLÜ Haapsalu kolledži SAFE projektijuht

Rahvusvaheline veebitöötuba „*Age-Friendly Workplaces: Ideas for Action. SAFE Project Policy Workshop*",

Töötuba toimub 4. novembril 2026 kell 10:30–12:30 Zoomi keskkonnas. Poliitikatöötuba toob kokku eksperdid, teadlased ja juhtivtöötajad Eestist, Soomest ja Rootsist, et arutada ning eksperthinnangute ja hääletuse kaudu välja selgitada kõige mõjukamad ja praktilisemad lahendused vanusesõbraliku töökeskkonna ning tööturu kujundamiseks.

Osalemiseks registreeruge eelnevalt **SIIN**.

Poliitikatöötoa päevakava
Koht: Veebis (MS Teams) Moderaator: **Lukas Lorenzen** (NDPHS sekretariaat)

- 10:30 Sissejuhatus ja tervitussõnad Moderaator: **Lukas Lorenzen** (NDPHS sekretariaat)
- 10:35 Ülevaade SAFE projektist Esineja: **Marika Aedviir**, SAFE projektijuht, Tallinna Ülikooli Haapsalu kolledž
- 10:45 Inspiratsioonikõneleja #1: **Tanel Kiik** Riigikogu liige, endine sotsiaalminister ning tervise- ja tööminister
- 11:00 Concept Mapping protseduur ja poliitikasoovituste tutvustus Läbiviija: dr **Pille Strauss**, Karolinska Instituudi teadur
- 11:30 Eksperthindamine ja hääletamine Läbiviija: dr **Pille Strauss** (Karolinska Instituut)
- 11:50 Inspiratsioonikõneleja #2: (kinnitamisel)
- 12:10 Hääletustulemuste analüüs ja arutelu: Rahvusvaheline ekspertpaneel
    - **Ulla Saar** (Eesti Töötukassa juhatuse liige)
    - **Antti Harjuoja** (Saranen Consulting, vanemaealise tööjõu lahenduste juht)
    - **Ingrid Hindrikson** (Tallinna Ülikooli ettevõtluskoostöö keskuse EXU juht)
- 12:30 Kokkuvõte ja töötoa lõpetamine

Tutvuge SAFE projektiga **SIIN.**

Krista Mulenok, Kuldne Liiga MTÜ juhatuse liige, SAFE projekti tiimi liige
E-post: km@kristaconsult.ee, telefon: +372 5118080

Toeta, palun, Kuldse Liiga tegevust ja tee annetus MTÜ Kuldne Liiga pangakontole EE697700771000924787, selgituseks: Annetus.
Annetusi kogume Kuldse Liiga 2026. aasta aastakonverentsi korraldamiseks aprillis 2026.
Annetada saab ka tulumaksudeklaratsiooni esitades, kui märkida seal Kuldne Liiga tagastatava tulumaksu osas annetust saavaks ühinguks.

MTÜ Kuldne Liiga on kantud Vabariigi Valitsuse tulumaksusoodustusega mittetulundusühingute, sihtasutuste ja usuliste ühenduste nimekirja ning ühingule tehtavad annetused on tulumaksuvabad.