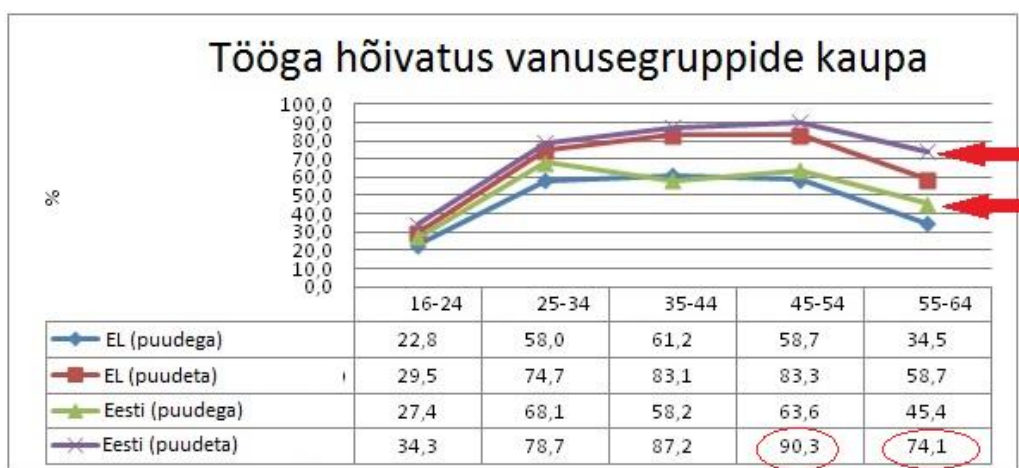


## Vanemas eas töjõud ja sooline eripära

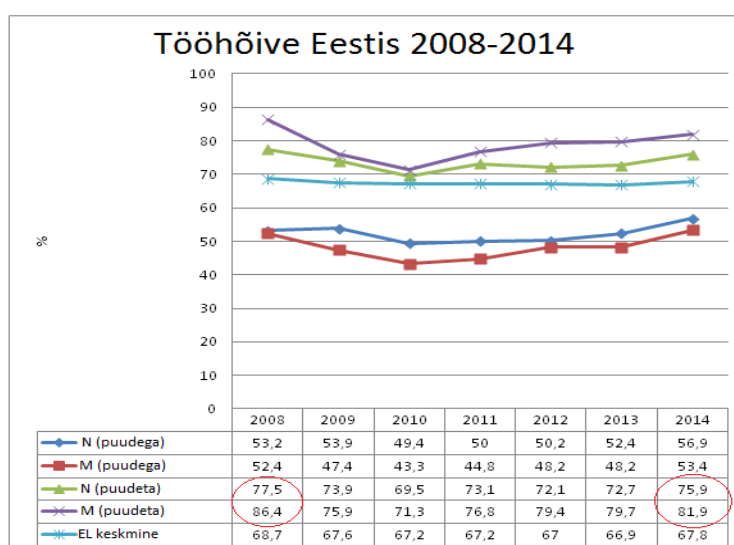
Tiina Tambaum  
TLÜ Eesti demograafia keskus  
65b.ee

Eestis on 55+ vanuses inimeste töõga hõivatute osakaal suurem kui Euroopa Liidus (EL) keskmiselt, seda nii puudega kui puudeta inimeste seas (vt joonis 1). Vanuserühmas 55–64 töötab Eestis kolm puudeta inimest neljast, EL-s keskmiselt on sama näitaja ligikaudu kolm inimest viiest.



Joonis 1. Töõga hõivatus puudega ja puudeta inimeste seas. Allikas: EUSILC, 2014.

Ka pensioniealiste töõhõive näitajad on Eestil kõrgemad kui EL-i teistes riikides. SHARE (*Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe*) andmetel oli 65–74-aastaste hulgas hõivatuid 14% nii 2011. kui 2013. aastal. Kõige vanemas vanuserühmas (75+) oli töõga hõivatuid 2011. aastal 1,8% ning kaks aastat hiljem 2,2% (Philips, 2016).



Joonis 2. Töõga hõivatus puudega ja puudeta inimeste seas 2008–2014; EUSILC, 2014.

Vanemas tööeas inimeste tööhõive on kasvanud kiiremini kui tööhõive keskmiselt (joonis 2). Statistikaameti andmetel vanuserühmas 50–74 on naiste tööhõive kasv olnud meeste tööhõive kasvust kiirem (naistel 49% -> 54%, meestel 55% -> 56%).

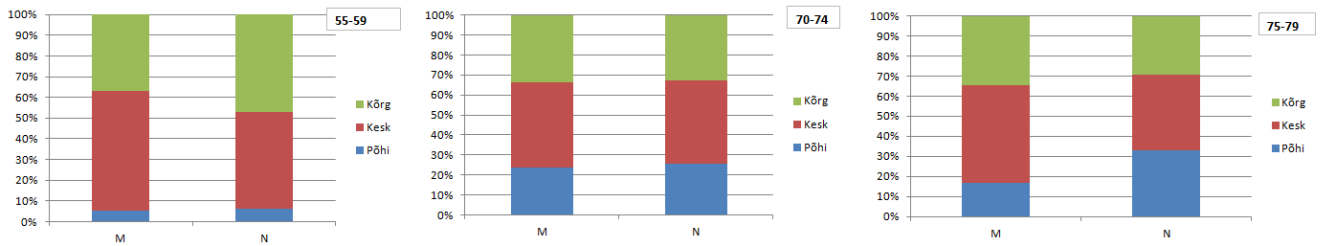
Kui võrrelda vanemaealiste ja kogu Eesti hõivatute jaotust majandusharude lõikes, siis ilmneb selge tendents, et vanemaealiste osakaal on oluliselt suurem hariduses ja muudes kogukondlike, sotsiaal- ja isikuteenustega seotud tegevustes, aga ka põllu- ja metsamajanduses ning tervishoius ja energeetikas. Samas on vanemaealisi oluliselt vähem hõivatud töötlevas tööstuses, avalikus halduses ning hulgi- ja jaekaubanduses (Phillips, 2016, 123). Vanuses 55+ töötajad on keskmiselt rohkem esindatud sellistel ametipositsioonidel nagu lihttöölised, keskastmepetsialistid, tehnikud ning kalanduse ja põllumajanduse oskustöölised. Oluliselt vähem töötab 55+ vanuses inimesi juhtidena, tippspetsialistidena ja masinoperaatoritena (samas). Viimasest nähtub, et vanemas eas inimeste teadmised ja oskused on alakasutatud.

Muutused töö iseloomus töötajate vanuse kasvades on kooskõlas asjaoluga, et vanuse kasvades töötajate brutotunnitasku väheneb (Statistikaamet, 2014). Kuid vanuse kasvades ka erinevus meeste ja naiste brutotunnitasku väheneb. Kui 30–39-aastaste ning 40–49-aastaste töötajate seas on meeste ja naiste brutotunnitasku erinevus 1,8 eurot, siis 50–59-aastaste seas 1,3 ning 60-aastaste ja vanemate seas 1,2 eurot (samas).

Kuigi meie tööhõive näitajad 55+ vanuserühmas on Euroopa teiste maadega võrreldes kõrged, on vanemas tööeas inimeste seas palju neid, kes ei tööta, kuid kes oleksid tahtnud edasi töötada. SHARE andmetel on tööturult lahkumine olnud 1/3 inimeste jaoks sunnitud käik, mille põhjus on olnud kas halvenenud tervis, perekondlikud kohustused või koondamine (Leppik, 2016). Koondamise saanute osakaal, mida on põhjusena nimetanud 18% tööturult lahkunutest (Phillips, 2016), on kõrgem kui tervislikel põhjustel lahkunute osakaal. Eestile on iseloomulik tööturult lahkumine kui ühekordne samm, ehk tööturult jäädakse kõrvale püsivalt ja tagasiteed tööturule ei ole.

Tööturule jäämise soovi esineb meeste seas rohkem. Mehed, kes on naistega sarnasel ametikohal, samade tervisenäitajatega ja sama haridustasemega, plaanivad kaks korda suurema tõenäosusega tööturul jätkamist kui naised (Unt, Lindemann & Täht, 2016). Kuigi 55+ vanuses töötavad mehed tunnetavad naistest oluliselt sagedamini, et nende väljavaated edutamiseks on kehvad, saavad nad naistest sagedamini töö eest väärilist tunnustust (Phillips, 2016).

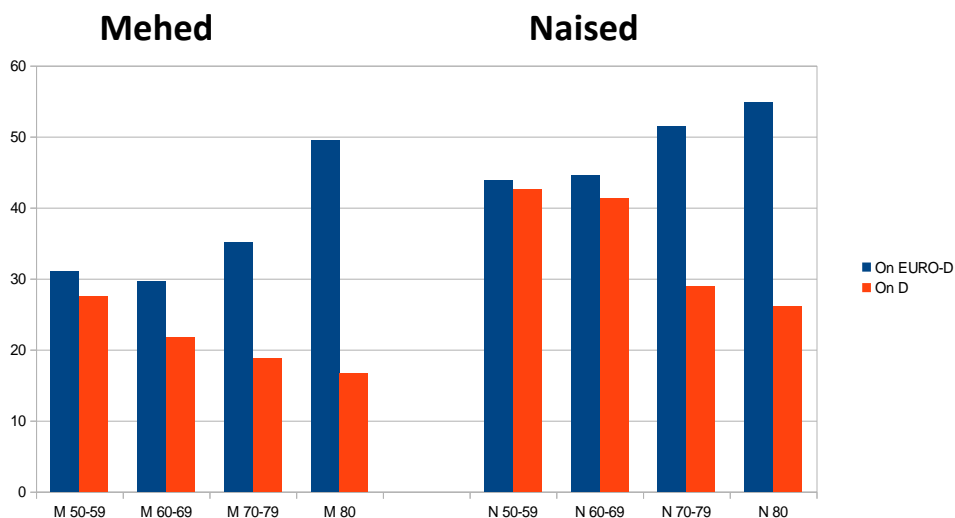
Tööl püsimise ja töölt lahkumise plaane mõjutavad tööga rahulolu ja finantsolukord, need aga omakorda on määratud haridustaseme ja terviseseisundiga (Unt, Lindemann & Täht, 2016). Kuigi üldlevinud on teadmine meeste ja naiste hariduslõhe kohta, siis vähem teadvustatakse, et hariduslõhe vanemates vanuserühmades väheneb. Joonisel 3 on toodud formaalharidustasemed vanuserühmade kaupa. Näiteks vanuserühmas 70–74 meestel ja naistel haridustasemete erinevus puudub. Vanemas eas mehi ja naisi tuleb käsitleda kui suhteliselt hea ja ühtlase baasharidusega (potentsiaalsete) töötajate rühma.



Joonis 3. Meeste ja naiste haridustasemete erinevused vanuserühmade lõikes 2015. (Tehnikumiharidus on loetud kõrghariduseks.) Allikas: Statistikaamet 2016.

Teine üldlevinud teadmine on, et füüsilise tervise näitajad vanuse kasvades halvenevad. Tõepoolest, Eestis 55+ rahvastikust hindavad oma tervist rahuldavaks või halvaks 70% (Laidra, 2016). Eesti mehed hindavad oma tervist halvemaks kui naised. Halva tervisehinnanguga inimeste osakaal on Eestis ühe vanuserühma võrra nn nihkes võrreldes Euroopa vastavate näitajatega.

Füüsilisest tervisest vähem räägitakse vaimsest tervisest ning subjektiivsetest tervisenäitajatest ehk tajutud tervisest. Samas see, kuidas inimene ise oma tervises seisundit tajub, määrab tema elukvaliteeti oluliselt rohkem kui objektiivsed tervisenäitajad (Saks & Tiit, 2016). Nii näiteks on arvamusel oma tervise ja mälu kohta ning inimese enda tunnetatud tegevuspiirangutel oluliselt suurem mõju arvaja elukvaliteedile kui tema terviseprobleemide tegelikul arvul, mälutestis meenutatud sõnade arvul ning füüsilise testi sooritamisel mõõdetud käte ja jalgade võimekusel (samas).



Joonis 4. Objektiivselt ja subjektiivselt mõõdetud depressioon meeste ja naiste seas vanuserühmade kaupa. Allikas: SHARE 2011.

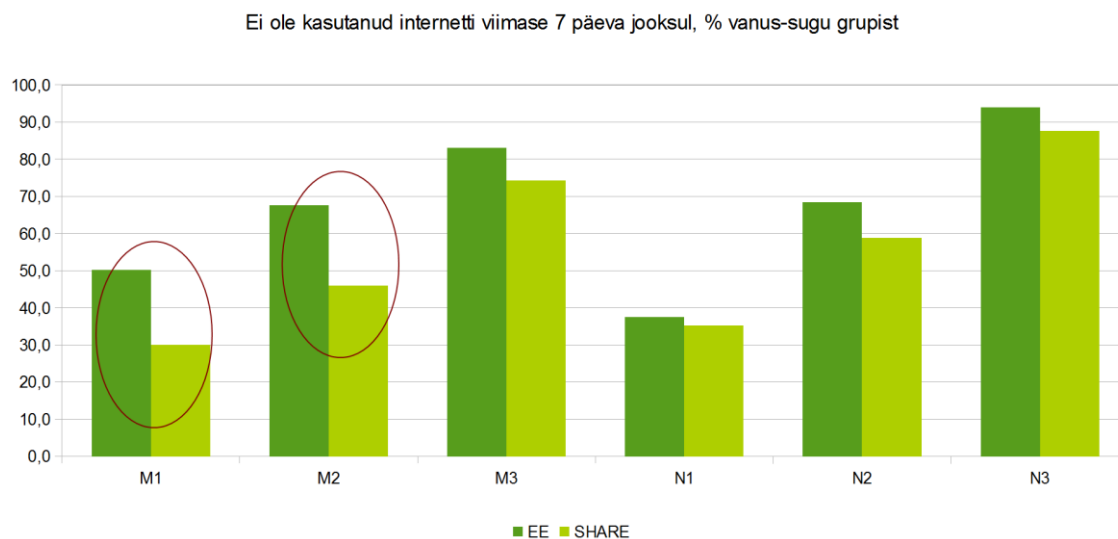
Vaimse tervise näitajad on Eesti 50+ elanikkonnal äärmiselt halvad. SHARE uuringus mõõdetakse depressiooni nii objektiivselt (EURO-D) kui subjektiivset arvamust küsides. Kokku 50+ vanuses inimeste seas 1/3 meestest ja u 1/2 naistest kannatavad depressiooni all. Linna- ja maapiirkonnad üksteisest ei erine ning mittetöötavate seas esineb depressiooni

sagedamini kui töötavate eakaaslaste seas. Kui vanuserühmas 50–59 on objektiivsed näitajad ja subjektiivsed hinnangud küllaltki sarnased, siis vanuse kasvades väheneb inimestel depressiooni sümptomite tunnistamine (vt joonis 4).

Tööturumeetmed eeldavad isikult initsiatiivi endale tööd otsida, enda vajaduste eest seista ja ennast tööturu muutuvate nõudmistega vastavusse viia. Kui inimene kannatab depressiooni all, siis sellise initsiatiivi ja aktiivsuse eeldus on ebarealistlik.

Selleks, et vanemas eas töötajad püsiks tööturul, peab töötaja vastama tööturuvajadustele ning, vastupidi, tööturg peab pakkuma töötaja vajadustele vastavaid tingimusi. Peamised tegurid selles protsessis on töötajate oskuste areng vastavalt muutuvatele nõudmistele ja normaalsest vananemisest tulenevate muutuste arvestamine töökohal.

Selleks, et tööturult mitte välja kukkuda ning jätkata ametis, mis vastab inimese kogemusele, tuleb moodsas maailmas pidevalt tegeleda enesetäiendamise. Vaadeldava elanikkonnarühma arvutioskused ei vasta tänapäeva tööturu vajadustele. SHARE andmetel oli 2013. aastal vanuserühmas 55–64 regulaarseid arvutikasutajaid vaid 57% ning 65+ vanuserühmas oli neid 22% (Tambaum, 2016). Analüüs näitab, et suurem osa inimestest, kes ei kasuta interneti vähemalt kord nädalas, ei kasuta seda üldse. Euroopa maadega võrreldes on mahajäämus märgatav just meeste seas (vt joonis 5). Interneti mittekasutamise peamine põhjus on oskuste puudumine (samas).



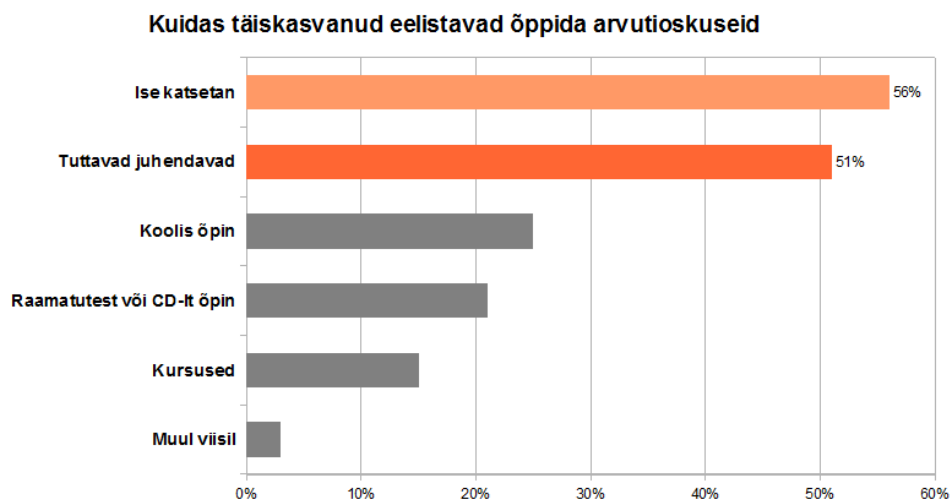
Joonis 5. Interneti mittekasutamine meeste ja naiste seas Eestis ja teistes SHARE riikides. Tähis 1 on vanuserühm 55–64, tähis 2 on vanuserühm 65–74 ja tähis 3 on vanuserühm 75+.

SHARE uuring osutab sellele, et kursustel osaleb 55+ vanuses inimesi Eestis vähe (vt tabel 1), mis viitab omakorda nii kursuste pakkumise kui õppijate motivatsiooni madalale tasemele. Iseäranis harva jõuavad koolitustele tööturult väljunud mehed ja naised (1,2% ja 2,2% vastavast rühmast), mis viitab suure elanikkonnarühma eraldumise ohule ühiskonnas.

Tabel 1. Kursustel osalemine viimase 12 kuu jooksul 55+ vanuses inimeste seas, %. Allikas: SHARE, 2013.

	Eesti	SHARE 14 riiki
Mehed 55+	6,9	10,0
Naised 55+	10,5	12,4
Mehed 55+, kes ei tööta	1,2	5,6
Mehed 55+, kes töötavad	16,0	18,5
Naised 55+, kes ei tööta	2,2	7,8
Naised 55+, kes töötavad	29,6	25,7

Samas ei ole kursused infotehnoloogia kasutusoskuste omandamiseks sobivaim vorm täiskasvanud õppijate sihtgrupis. Täiskasvanud eelistavad kursustele iseõppimist, tuttavate juhendamist ja tasemeõpet (vt joonis 6), mis töökohta kontekstis tähendab, et infotehnoloogia kasutusoskuste õpet peab pakkuma töökojal juhendamise vormis.

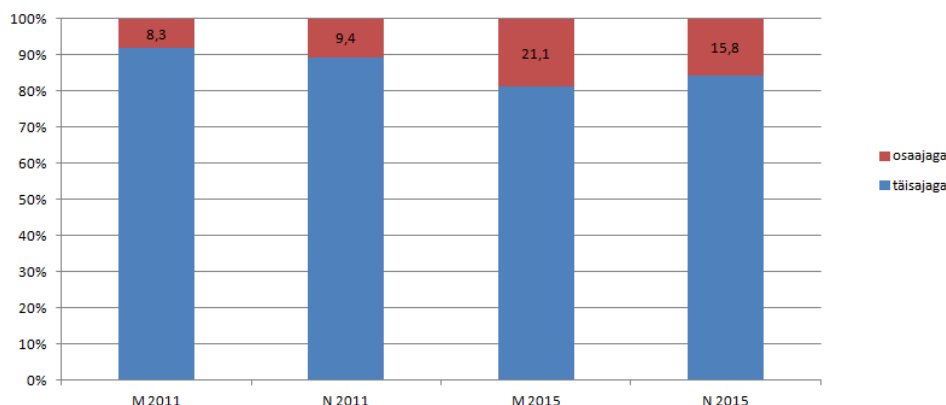


Joonis 6. Täiskasvanute õppimiseelistused arvutioskuste omandamisel. Allikas: Eurostat, 2012.

Normaalse vananemisega inimese füüsiline jõudlus väheneb ning suureneb osalise koormusega töötamise vajadus. Eesti osalise koormuse näitajad on teiste riikidega võrreldes madalad (SHARE, 2013). Viimase viie aasta jooksul on nende töötajate osakaal, kes töötavad osakoormusega, Eestis üldiselt suurenenud. Muutus 55+ vanuserühmas on toimunud aga samas tempos üldise muutusega. Küll on 55+ vanuserühmas osalise koormusega töötajate osakaal meeste seas suurenenud kiiremini kui naiste seas (vt joonis 7).

RAKE uuring „Vanemaealised tööturul“ 50–74-aastaste seas tõi välja, et ligikaudu 90% inimestest, kes tahaksid töötada osakoormusega, pole selleks ise soovi avaldanud (Espenberg, et al., 2012).

50-74aastaste hõivatute koormus 2011 ja 2015



Joonis 7. Töökoormus 50–74aastaste seas aastatel 2011 ja 2015. Allikas: Statistikaamet 2016.

Kui ühiskonnas on vaja leida lahendus uuele olukorrale, siis teoreetiline mudel näeb ette nelja etappi: kõigepealt tuleb uus olukord teadvustada, seejärel olukorda uurida ja analüüsida, koostada poliitikameetmed, mis peaksid kaasa tooma muutuse inimeste käitumises.

Esimest korda inimkonna ajaloos tuleb ühiskonnal leida lahendus elanikkonna vananemisega kohandamiseks. Olukorda on teadvustatud ning keegi ei vaidle vastu, et põhiküsimuseks on, kuidas vanemaealiste potentsiaali paremini ära kasutada. Ka uuringuid on tehtud palju. Kuid tõsiasi on see, et uuritud ei ole mitte põhiküsimust – kuidas vanemaealiste potentsiaali paremini ära kasutada – vaid uuritud peamiselt seda, milles seisneb vananemise oht ühiskonnale ja kuidas ohtu neutraliseerida (Sidorenko, 2015). Nende riikide praktika, kus ühiskonna vananemisega kohandamiseks on vastu võetud poliitikameetmeid, osutab ka ohule, et poliitikameetme vastuvõtmine ei pruugi automaatselt tähendada, et inimesed nende mõjul oma senist käitumist muutma hakkavad (Puur, Leppik & Klesment, 2015).

Seega on tarvis poliitikameetmeid, mis ei tegeleks vananemise ohu neutraliseerimisega, vaid meetmeid, mis tööpoolest võimaldaksid kodanikel oma käitumist muuta selliselt, et tulemuseks oleks vanemaealiste potentsiaali kasutamine.

Eestis Vabariigi Valitsus võttis 2016. aastal vastu Heaolu arengukava (HA) ja selle rakendusplaani, mille eesmärgid aastaks 2023 on 1) saavutada tööhõive kõrge tase ning pikk ja kvaliteetne tööelu ning 2) vähendada sotsiaalset ebavõrdsust ja vaesust ning suurendada soolist võrdsust ja sotsiaalset kaasatust.

HA väljatöötamise eel avaldatud seletuskirjas kinnitati, et Aktiivsena vananemise arengukava (AVA), mille Sotsiaalministeerium 2012. aastal ÜRO aktiivsena vananemise indeksi meetodika alusel välja töötas, kuid mis jäi ilma rakenduskavata, integreeritakse Heaolu arengukavasse.

HA kaks peamist eesmärki on AVA-ga heas kooskõlas, niisamuti HA-s sõnastatud alameesmärgid, mis kirjeldavad nelja tulevikuseisundit.

1. Tööjõu nõudluse ja pakkumise vastavus tagab tööhõive kõrge taseme ning kvaliteetsed töötingimused toetavad pikaajalist tööelus osalemist.
2. Inimeste majanduslik toimetulek on aktiveeriva, adekvaatse ja jätkusuutliku sotsiaalkaitse toel paranenud.
3. Inimeste võimalused iseseisvalt toime tulla, kogukonnas elada ning ühiskonnaelus osaleda on tänu efektiivsele õiguskaitsele ja kvaliteetsele kõrvalabile paranenud.
4. Naistel ja meestel on võrdsed õigused, kohustused, võimalused ja vastutus kõigis ühiskonnaelu valdkondades.

Viisid, kuidas kirjeldatud seisunditeni jõutakse, on määratletud HA indikaatorite ja tegevustega.

Esimese eesmärgi saavutamiseks (kõrge tööhõive ja pikk tööelu) pakub riik vanemale elanikkonnarühmale tööturuteenused ja karjäärinõustamist, tagab töötavate inimeste (sh vanemaealiste) kvalifikatsiooni, et ennetada töötust; analüüsib paindliku tööaja kokkulepete ja mittepüsivate lepingute kasutamise vajalikkust ja selle mõju tööturu käitumisele; teeb võrdse kohtlemise saavutamiseks teavitustööd ja koolitusi ning loob avalikule sektorile vastava tööriistakasti. Samuti on kavas teha muudatusi võrdse kohtlemise seaduses (VKS) ja muuta teatud nõuded tööandjale kohustuslikuks.

Arvestades, et vanemas eas inimesi töötab suhteliselt vähem just avalikus sektoris, vanema töötajaskonna oskused pigem ei vasta tööturu muutunud vajadustele ning suhteliselt vähe on 55+ vanuserühmas neid, kes saavad töötada osalise koormusega, on meetmed mõistlikud, suunatud vanema elanikkonna potentsiaali ära kasutamisele ja võivad viia kodanike käitumise muutuseni. Samas puudub rakenduskavas info, millises vormis planeeritud tegevused ellu viiakse ja kuivõrd tunnetatakse meeste ja naiste erinevusi. Näiteks teavitustöös peaks kasutama meestele ja naistele erinevaid sõnumeid, ning koolituste pakkumisel saab vähe loota sellele, et formaalsetele kursustele tuleksid osalema mehed.

Teine eesmärk (majanduslik toimetulek aktiveerival moel) on HA-s plaanitud saavutada läbi absoluutse vaesuse ja sügava materiaalse ilmajätuse määra vähendamise. Eesmärk on maksta hüvitisi ja toetuseid ning tõsta 50–74aastaste tööhõivemäära, et tagada sotsiaalkindussüsteemi finantsiline jätkusuutlikkus. Eesmärgi sõnastusel ja kirjeldatud meetmete vahel valitseb vastuolu. Tegemist ei ole majandusliku toimetuleku parandamise, vaid absoluutse vaesuse likvideerimisega. Siht pole kodanike aktiveerimine nende heaolu nimel, vaid riigi (sotsiaalkindlustussüsteemi) toimimise tagamine.

Kolmas eesmärk (iseseisev toimetulek, elada kogukonnas ja osaleda ühiskonnaelus) planeeritakse saavutada läbi hoolduskoormuse leevendamise ja hooldajate tööturule aitamise; hoolekande teenuste deinstitutionaliseerimise, läbi võitluse ebavõrdse kohtlemisega ja sotsiaalteenuste ja erihoolekande teenuste arendamisega. Sealjuures on kavas olulise muudatusena laiendada VKS kohaldamisala kõikidele diskrimineerimise tunnustele, sh vanus.

Taas on tegemist eesmärgi sõnastuse ja kirjeldatud meetmete vahelise vastuoluga, sest ühiskonnaelus osalemise võimaluste parandamist ei stimuleeri otseselt ükski nimetatud

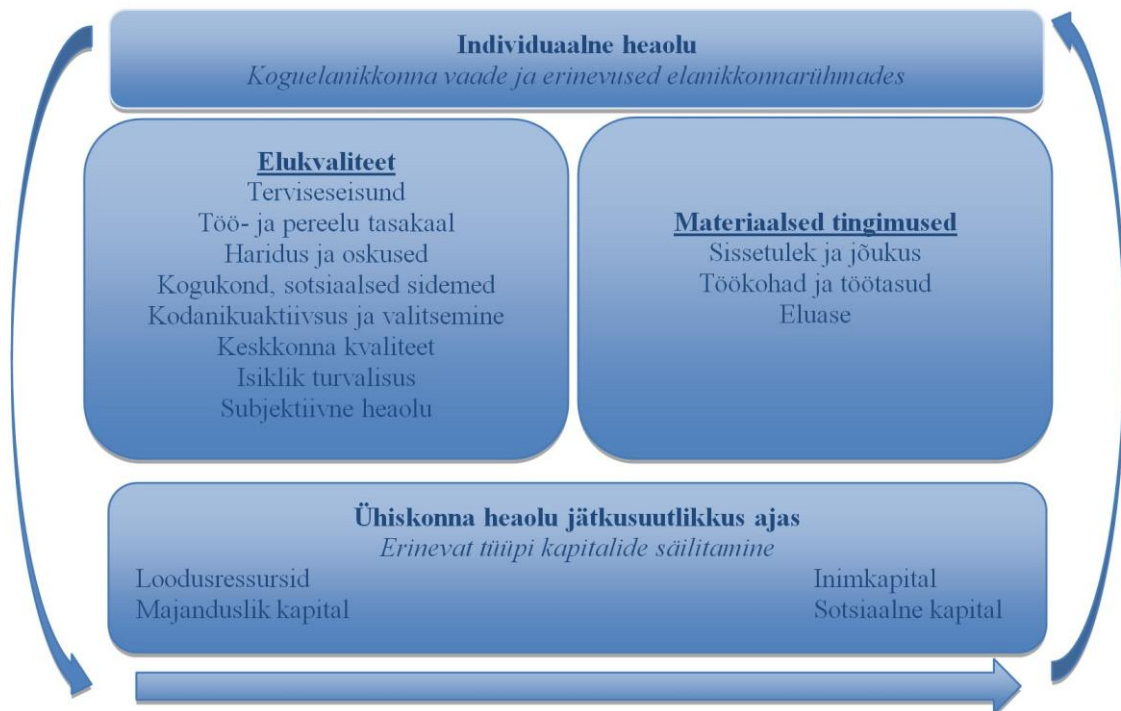
tegevus. HA kolmanda eesmärgi nimeks sobib paremini diskrimineerimise ja ebaõigluse likvideerimine.

Neljas eesmärk (naiste ja meeste võrdsed õigused, kohustused, võimalused ja vastutus) saavutatakse läbi noorte erialavaliku tasakaalustamise, *tajutud* palgalõhe vähendamise ning soolise võrdõiguslikkuse indeksi parandamise. Nimetatud meetmed ja tegevused käsitlevad probleemi äärmiselt kitsalt. Arusaamatuks jääb, miks on indikaatorina püstitatud nende inimeste osakaal, kes *arvavad*, et palgalõhet ei esine, mitte palgalõhe ise. Samuti on selgusetu, miks soolise võrdõiguslikkuse indeksis, mis mõõdab sugude võrdsust valdkondades töö, raha, võim, tervis, teadmised, aeg, jälgitakse tegevuste tulemuslikkust vaid kolmes valdkonnas: töö, raha ja võim.

Nagu nimigi ütleb, on Heaolu arengukava mõte parandada kodanike heaolu. HA seletuksirjas on esitatud ka OECD heaolu mudel (joonis 8). Heaolu arengukava rakenduskava tegeleb aga heaolu kontseptsiooni ühiskonnataseme üheteistkümnest teoreetilisest komponendist vaid nendega, mis puudutavad tööelu ja töökohti ning haridust tööelu kontekstis. Käsitlusest on väljas tervis, üldoskused, kogukond, kodanikuaktiivsus, tuvalisus, eluase, jõukus. Heaolu arengukava eesmärk ei ole parandada kodaniku heaolu. Selle poliitikadokumendi eesmärk on vältida töötust, vältida vaesust, vältida ebavõrdset kohtlemist ja vältida deinstitutionaliseerimist, mis kokkuvõttes peaksid aitama vältida sotsiaalkindlustussüsteemi kokkukukkumist.

Heaolu arengukava peamine puudus on selle nimi. Tegemist ei ole heaolu parandavate meetmetega, vaid kannatuste kaotamise meetmetega.

Joonis 1. Heaolu dimensioonid OECD näitel



Joonis 8. Heaolu arengukavas viidatud *How's life. Measuring well-being*. OECD 2012



HA väljendab teadlikkust soolise ebavõrdsuse üksikute tunnuste kohta – palgalõhe, hariduslõhe, esindatus otsustuskogudes, tegevusalade valik, kuid väljapakutud meetmed ei arvesta nende sooliste erinevustega, mis võivad kodaniku jaoks olla takistuseks uue poliitikaga kaasatulemisel.

Välja on pakutud neutraalsed meetmed, mis ei arvesta normaalse vananemisega kaasnevate objektiivsete muutustega ega Eesti vanemas eas meeste ja naiste seisundiga, mida kirjeldavad 2010ndatel aastatel läbiviidud uuringud (vt tabel 2).

Tabel 2. HA eesmärgid ja meetmed ning teoreetilised meetmed, mille rakendumine oleks tõenäoline vanemas eas eesti inimeste seas.

HA meetmed ja põhimõtted	Teoreetiliselt toimivad meetmed ja põhimõtted
Moodsate oskuste õpe	olemasolevate teadmiste sidumine uutega
Sund	olemasoleva tahte jm isikliku ressursi ära kasutamine
Kursused	individuaalne õpe töökohal
Palgatöö	panustamine kogukonda
Kõik tööle	naiste suurem tunnustamine, naiste vaimse tervise parandamine
Karjäärinõustamine	kogukonnaõpe
Võrdne sooline kohtlemine	vanus-sugu komplekstunne
Tegelemine vananeva ühiskonnaosaga (olemasolev probleem)	uute suhtumiste arendamine noorte seas (probleemi ennetamine tulevikus)

### Kirjandus

Aktiivsena vananemise arengukava 2013–2020. Sotsiaalministeerium. Kättesaadav <http://www.sm.ee/sinule/eakale/aktiivsena-vananemise-arengukava-2013-2020.html> (vaadatud 08.03.2014).

Espenberg, K., Sammul, M., Vahaste, S., Haljasmäe, R. (2012). Vanemaealised tööturul.

Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringu keskus RAKE.

Heaolu arengukava 2016–2023. Kättesaadav <https://www.sm.ee/et/heaolu-arengukava-2016-2023> (vaadatud 13.10.2016).

Laidra, K. (2016). Vaimne ja kognitiivne tervis. Sakkeus, Luule; Leppik, Lauri (Toim.). Pilk hallile alale. SHARE Eesti uuringu esimene ülevaade ja soovitused eakate poliitika kujundamiseks (73-96). Tallinn: Tallinna Ülikool.

Leppik, L. (2016). Pensionisüsteemi väljavaated ja väljakutsed. Sakkeus, Luule; Leppik, Lauri (Toim.). Pilk hallile alale. SHARE Eesti uuringu esimene ülevaade ja soovitused eakate poliitika kujundamiseks (129-241). Tallinn: Tallinna Ülikool.

Philips, K. (2016). Vanemaealiste tööturu käitumine ja seda mõjutavad tegurid. Sakkeus, Luule; Leppik, Lauri (Toim.). Pilk hallile alale. SHARE Eesti uuringu esimene ülevaade ja soovitused eakate poliitika kujundamiseks (109-136). Tallinn: Tallinna Ülikool.

Puur, A.; Leppik, L. & Klesment, M. (2015). Changes in pension take-up and retirement in the context of increasing the pension age: the case of Estonia in the 2000s. *Post-Communist Economies*, 27 (4), 497–516.

Saks, K & Tiit, E-M. (2016). Tervise subjektiivsed ja objektiivsed hinnangud (SHARE 5. laine). Sakkeus, Luule; Leppik, Lauri (Toim.). Pilk hallile alale. SHARE Eesti uuringu esimene ülevaade ja soovitused eakate poliitika kujundamiseks (47–72). Tallinn: Tallinna Ülikool.

Sidorenko, A. (2015). Adjusting to population ageing evidence for policy action. *Population Horizons* 2015; 12(2): 50–61.

Tambaum, T. (2016). 55+ rahvastiku internetikasutus ja sotsiaalne aktiivsus. Sakkeus, Luule; Leppik, Lauri (Toim.). Pilk hallile alale. SHARE Eesti uuringu esimene ülevaade ja soovitused eakate poliitika kujundamiseks (183-206). Tallinn: Tallinna Ülikool.

Unt, M., Lindemann, K. & Täht K. (2016). Jääda pensionile, töötada edasi? Soovid ja plaanid. Sakkeus, Luule; Leppik, Lauri (Toim.). Pilk hallile alale. SHARE Eesti uuringu esimene ülevaade ja soovitused eakate poliitika kujundamiseks (167-182). Tallinn: Tallinna Ülikool.