

Vanemaealine tööjõud tööturul ja tööelus

Reelika Leetmaa
Andres Võrk
Epp Kallaste

Juuni 2004

Käesoleva töö eesmärk on hinnata vanemaealiste töötajate töövoimet ja tööhõivevoimet Eestis ning vanemaealiste olukorda tööturul. Sealjuures defineeritakse töövoimet kui indiviidi isiklike ressursside kogumit (nt haridus, tervis, motivatsioon, tööoskused) ja tööhõivevoimet kui indiviidi võimet oma töövoimet realiseerida. Viimane oleneb omakorda riigi töö- ja sotsiaalpoliitikast ning määrab tegeliku tööga hõivatuse ja vanemaealise tööjõu positsiooni tööturul.

Töö põhineb olemasolevatel statistilistel andmeallikatel. Uurimistöö raames analüüsiti vanusest lähtuvalt mitme erineva uuringu lähteandmeid, näiteks Eesti tööjõu uuringud, Tööelu baromeeter, Eesti Täiskasvanud Elanikkonna Terviseuuring, Elutingimuste uuring, Euroopa Elu- ja Tööttingimuste Fondi poolt läbiviidud küsitluse algandmed.

Uurimistöö kuus peatükki annavad ülevaate rahvastikuprotsessidest Eestis ning nende mõjust tööjõupakkumisele ja hõivele; vanemaealise tööjõu olukorrast tööturul nii võrdluses teiste vanuserühmadega kui ka Euroopa Liidu tööhõivestrateegia eesmärkidega; vanemaealisele tööjõule suunatud tööhõivepoliitikast; sotsiaalkaitse süsteemi mõjust antud sihtrühmale; vanemaealise tööjõu töövoimet ja nõudlust mõjutavatest teguritest ning rahvusvahelistest soovitudest vanemaealisele tööjõule suunatud hõivepoliitika osas. Töös on esitatud ka soovitusel, mis aitaksid parandada vanemaealise tööjõu olukorda Eestis.

Töö valmis Eesti Vabariigi Sotsiaalministeeriumi rahalisel toel.



Politiikauuringute Keskus PRAXIS
Estonia pst. 3/5, 10143 Tallinn
tel 640 9000
faks 640 9001
e-post praxis@praxis.ee

SISUKORD

SISSEJUHATUS	6
1. Demograafiline olukord	8
1.1. Sündimus ja oodatav eluiga	8
1.2. Rahvastiku soovanus koosseis ja prognoos aastani 2050	10
1.3. Tööjõupakkumine ja hõive: prognoos aastani 2050	15
2. Vanemaealise tööjõu olukord tööturul.....	19
2.1. Tööjõus osalemine	19
2.2. Vanemaealise tööjõu hõive ja Stockholmi eesmärk	20
2.3. Barcelona eesmärk: kõrgem tööjõust väljumise vanus	23
2.4. Töötus	24
2.5. Mitteaktiivsus.....	26
3. Sotsiaalse kaitse süsteem kui tööturult väljumise võimalus Eestis.....	31
3.1. Tööjõust lahkumist mõjutavad tegurid	31
3.2. Sotsiaalkindlustus kui tööjõust lahkumise võimalus Eestis.....	33
3.3. Tööjõust lahkumine läbi vanaduspensiooni süsteemi.....	35
3.4. Tööjõust lahkumine läbi töövõimetuspensiooni süsteemi	45
3.5. Töötuskindlustus ja töötü abiraha	48
3.6. Toimetulekutoetus.....	49
4. Vanemaealiste töötajate töövõime	51
4.1. Töövõime mõiste ja mõõtmine	51
4.2. Tervis ja selle mõju töötamisele	53
4.3. Haridus ja teadmised.....	60
4.4. Motivatsioon ja tööga rahulolu	63
4.5. Töökohta iseloomustavad karakteristikud	64
5. Vanemaealise tööjõu nõudlust mõjutavad tegurid.....	68
5.1. Tööandjate hoiakud vanemaealise tööjõu osas ja vanuseline diskrimineerimine....	68
5.2. Palga seos vanusega.....	71
5.3. Tööseadusandluse mõju vanemaealise tööjõu nõudlusele.....	72
5.4. Vanemaealised töötajad kollektiivlepingutes	75
6. Soovitused vanemaealise tööjõu hõive suurendamiseks.....	78
6.1. Rahvusvaheliste organisatsioonide ja Euroopa Liidu soovitused.....	78
6.2. Näiteid vanemaealisele tööjõule suunatud poliitikatest eri riikides.....	82
6.3. Vanemaealisele tööjõule suunatud tegevus ettevõtetes	87
KOKKUVÕTE JA JÄRELDUSED	90
SOOVITUSED	97
LISA 2. STATISTILISED ANDMED	106
LISA 3. ÜLEVAADE REGISTREERITUD KOLLEKTIIVLEPINGUTEST SEISUGA JUUNI 2003	109

JOONISTE LOETELU

Joonis 1.1. Summaarne sündimuskordaja EL liikmesriikides ja valitud KIE riikides, 1990. ja 2001. aastal. Punane joon – EL keskmine	8
---	---

Joonis 1.2.	Naiste oodatav eluiga EL liikmesriikides ja valitud KIE riikides, 1990. ja 2001. aastal. Punane joon – EL keskmine 2001. aastal	9
Joonis 1.3.	Meeste oodatav eluiga EL liikmesriikides ja valitud KIE riikides, 1990. ja 2001. aastal. Punane joon – EL keskmine 2001. aastal	10
Joonis 1.4.	Rahvastiku soovanus koosseis aastatel 2000, 2010, 2020 ja 2050 aastatel (tuh. inimest)	11
Joonis 1.5.	Rahvastiku mediaanvanus EL ja valitud KIE riikides	12
Joonis 1.6.	Üle 65-aastaste osakaal rahvastikus EL ja KIE riikides, (%)	12
Joonis 1.7.	Ülalpeetavate määr ja vanadussõltuvuse määr Eestis 1995-2050 (%).....	13
Joonis 1.8.	Ülalpeetavate määr EL ja KIE riikides 2000. ja 2050. aastal, (%)	14
Joonis 1.9.	Vanadussõltuvusmäär EL ja KIE riikides 2000. ja 2050. aastal, (%).....	14
Joonis 1.10.	Töäjõu pakkumine erinevate stsenaariumite korral 1995-2050, (tuh. inimest)	16
Joonis 1.11.	Hõivatute arvu prognoos erinevate stsenaariumite korral 1995-2050, (tuh. inimest)	17
Joonis 2.1.	Töäjõus osalemise määrad vanuse järgi 1992-2002, (%)	19
Joonis 2.2.	Vanemaealise töäjõu (55-64) hõive määra dünaamika 1992-2002, (%)	20
Joonis 2.3.	Tööhõivemäärade dünaamika vanusegruppide lõikes 1992-2002, (%).....	21
Joonis 2.4.	Meeste ja naiste tööhõivemäärad sõltuvalt vanusest 1992. ja 2002. aastal (%).....	21
Joonis 2.5.	Vanemaealise töäjõu (55-64) hõive määr Euroopa Liidu liikmesriikides ja liituvates riikides, 2002. aastal. Punane joon – EL tööhõive eesmärk 55-64 2010. aastaks; roheline joon – EL keskmine 2002. aastal, sinine joon – 10 liituva riigi keskmine 2002. aastal, (%)	22
Joonis 2.6.	Hõive jaotus majandussektorite ja vanuse järgi 2003. aastal, (%).....	23
Joonis 2.7.	Töäjõust väljumise keskmine vanus, 2001. aastal. Punane joon – EL eesmärk, roheline joone EL keskmine 2002. aastal.....	24
Joonis 2.8.	Töötuse määr KIE riikides (15-aastased ja vanemad) 2002.aastal, (%)	25
Joonis 2.9.	Töötuse määrad eri vanuserühmades 2002. aastal, (%).....	25
Joonis 2.10.	Töötud töötusperioodi kestuse järgi, % kõikidest töötutest antud vanuserühmas 2001. aastal.....	26
Joonis 2.11.	Registreeritud töötud vanuse järgi, % kõigist töötuna registreeritutest, 2002. aastal	26
Joonis 2.12.	Rahvastik vanuse ja majandusliku staatuse järgi 2001. aastal, (%).....	27
Joonis 2.13.	Mitteaktiivsuse põhjused vanusegrupiti 2001. aastal, (%).....	28
Joonis 2.14.	Töötuskindlustushüvitise saajate jaotus vanuse järgi 2003. aastal (%)	29
Joonis 3.1.	Pensionile mineku viisi ja aega mõjutavad tegurid.....	31
Joonis 3.2.	Vanaduspensionäride ja töövõimetus pensionäride osakaal 30-70 aastaste meeste ja naiste seas 2003. aasta alguses.....	34
Joonis 3.3.	2002. aastal ennetähtaegsele vanaduspensionile siirdunudte jaotus üldise vanaduspensionieani jäänud kuude arvu alusel.	40
Joonis 3.4.	2002. aastal määratud ennetähtaegse vanaduspensionide saajate tööturuseisund sotsiaalmaksu laekumiste järgi pensioni määramisele eelnenud 24 kuu lõikes.....	41
Joonis 3.5.	2002. aastal määratud esmakordsete vanaduspensionide vanus meestel ja naistel.	42

Joonis 3.7.	Invaliidsuspensionäride (kuni 2000. aasta) ja töövõimetuspensionäride (alates 2001.aastast) arv aasta alguses ja osakaal rahvastikust.	46
Joonis 3.8.	Uute invaliidsuspensionäride (kuni 2000. aasta) ja töövõimetuspensionäride (alates 2001.aastast) osakaal vanusrühmades	47
Joonis 3.9.	Toimetulekupiiri kindlustamiseks toetust saanud perede jaotus toetuse saamise kordade arvu järgi aasta jooksul 2002. ja 2003. aastal.....	50
Joonis 4.1.	Töövõimet mõjutavad tegurid.....	51
Joonis 4.2.	Töövõime, tööhõivevõime ja hõivatuse seosed	52
Joonis 4.3.	Oodatav eluiga 45 aastasel Euroopa riikides 2000. aastal	54
Joonis 4.4.	Suremuse vanuskordaja soo ja vanusrühma lõikes 2002. aastal, %	54
Joonis 4.5.	Pikaajalise haigusega või puudega inimeste osakaal soo ja vanusgruppide lõikes 2000. aastal, %.....	55
Joonis 4.6.	Esmase püsiva töövõimetuse saanud isikute osakaal vastavas vanuses rahvastikust soo-vanusrühma lõikes 2002. aastal, %	56
Joonis 4.7.	Inimeste osakaal soo-vanusrühmades, kellel esineb mõni pikaajaline haigus, vaegus või puue, mis on kestnud või tõenäoliselt kestab 6 kuud või kauem. Vastanute arvamused vanusrühmade lõikes 2002. aastal, %	56
Joonis 4.8.	Kuivõrd tervishäire tõttu on (mitte töötavatel "oleks") piiratud tehtava töö liik 2002. aastal, %	59
Joonis 4.9.	Eesti rahvastik haridustaseme järgi vanusrühmades 2000. aasta rahvaloenduse põhjal, osakaaludena.....	61
Joonis 4.10.	Tööõnnetuses kannatanud soo ja vanuse järgi (kaasa arvatud surmasaanud) 2002. aastal	66
Joonis 5.1.	Meeste ja naiste netopalgasõltuvus vanusest 2002. aastal (silutud libisev keskmine).....	72
Joonis 5.2.	Töökaitse indeks (EPL) valitud Euroopa riikides ja Eestis	73
Joonis 5.3.	Kollektiivse koondamise hüvitise saajad vanuse lõikes 2003. aastal, (%)	75

TABELITE LOETELU

Tabel 1.2.	Hõivatute arvu muutus erinevate stsenaariumite korral.....	17
Tabel 3.1.	Pensionisaajate osakaal vanusrühmades 2000. aasta detsembri seisuga	34
Tabel 3.2.	Ennetähtaegsete ja edasilükatud vanaduspensionide määramised 2000-2003. aastal	39
Tabel 3.3.	Teoreetilised asendusmäärad EL liikmesriikides ja Eestis	43
Tabel 3.4.	2001. aastal määratud vanaduspensionide individuaalsete asendusmäärade jaotus pensioniliikide lõikes (%).....	44
Tabel 3.5.	Invaliidsuspensionäride (töövõimetuspensionäride) osakaal vanusrühmas 2000. aastal, %	47
Tabel 3.6.	Toimetulekupiiri kindlustamiseks toetust saanud pereliikmete struktuur, % ..	49
Tabel 4.1.	Kas Teil on mõni pikaajaline haigus, vaegus või puue, mis on kestnud või tõenäoliselt kestab 6 kuud või kauem? Arvamused vanusgrupi lõikes 2002. aastal, %	56
Tabel 4.2.	Tervishäirete osakaal 15-64 aastaste seas 2002. aastal, % vanusrühmast.....	57
Tabel 4.3.	Tervishäire tekkimise põhjused 2002. aastal, %	57
Tabel 4.4.	Diagnoositud esmased kutsehaigused vanusgruppides 2001. ja 2002. aastal..	58
Tabel 4.5.	Mitteaktiivsuse põhjuste jaotus vanusgruppides soo lõikes 2001. aastal, % ...	58

Tabel 4.6.	Tervisehäire esinemise ja tööturuseisundi vaheline seos soo-vanusrühmade lõikes 2002. aastal, %.....	59
Tabel 4.7.	Haiguse tõttu töölt puudumine viimase 12 kuu jooksul 1998. aastal, %	60
Tabel 4.8.	Keskmine haiguse tõttu töölt puudunud päevade arv viimase 12 kuu jooksul Eestis ja kandidaatriikides 2001. aastal.....	60
Tabel 4.9.	Kutse- või erialane väljaõpe viimase 12 kuu jooksul vanuse lõikes 1999. aastal, % töötavast rahvastikust	61
Tabel 4.10.	Koolituses osalemine ja kestus viimase 12 kuu jooksul, mille tasus täielikult või osaliselt tööandja soo ja vanusrühma lõikes 2002. aastal.....	62
Tabel 4.11.	Osalemine koolituses viimase 12 kuu jooksul, mille tasus täielikult või osaliselt tööandja, vanusrühma ja riikide lõikes 2002. aastal, %	62
Tabel 4.12.	Kui te kaotaksite oma praeguse töö, kas te arvate, et leiata endale uue, mis sobiks oskuste ja kogemustega? (2002. aastal, %)	62
Tabel 4.13.	Rahulolu praeguse tööga 2002. aastal, % vanusrühmast	63
Tabel 4.12.	Kui te kaotaksite oma praeguse töö, kas te arvate, et leiata endale uue, mis sobiks oskuste ja kogemustega? (2002. aastal, % vanusrühmast)	63
Tabel 4.14.	Rahulolematuse tase töötavate vanuse järgi 1999. aastal, % töötavast vastavas vanuses rahvastikust, kes nimetas järgmisi töötavate aspekte ...	64
Tabel 4.15.	Kokkupuude erinevate riskiallikatega tööl 2001. aastal, %	64
Tabel 4.15.	Töötavate vanusrühmades 2002. aastal, % töötavast rahvastikust, kes hindas nimetatud töötavate sageli esinevateks	65
Tabel 4.16.	Kui suur osa tööajast kulutatakse kasutades vahendeid, mis baseeruvad informatsioonitehnoloogial 2002. aastal, %.....	66
Tabel 4.17.	Nõustamine, et küsitletava töö on hästi organiseeritud, 2002. aastal, %	67
Tabel 4.18.	Millises ulatuses saab mõjutada tööülesandeid ja töötempot 2002. aastal, %	67
Tabel 4.19.	Ületundide tegemine tavalisel tööpäeval 2002. aastal, %	67
Tabel 5.1.	Vanuseline diskrimineerimine Eestis (% töötavatest tööealistest elanikest vastavas vanuserühmas), 2001. aastal.....	69
Tabel 5.2.	Vanemaegalist tööjõudu puudutavad kollektiivlepingud.....	76

SISSEJUHATUS

Rahvastiku vananemise tulemusena väheneb käesoleval sajandil Euroopa riikides tööealiste inimeste arv ning suurenevad kulutused pensioni- ja tervishoiusüsteemile. Ennetamaks rahvastikuprotsesside võimalikku negatiivset mõju majandusele ja riigi heaolule, on hakatud pöörama senisest enam tähelepanu tööelu pikendamisele ning töötajate tööturul võimalikult hilise väljumise toetamisele.

Eesti on üks kiiremini vananeva rahvastikuga riike Euroopas. Kui sajandi alguses olid kõige arvukamad vanusegrupid 10-14, 15-19. aastased ja 40-44 aastased, siis aastal 2050 on kõige enam inimesi vanuses 55-69. Rahvastiku mediaanvanus kasvab samal ajal 8 aasta võrra jõudes 46. aastani. Rahvastiku vananemise tulemusena väheneb märkimisväärselt tööealiste inimeste osakaal rahvastikus ning sellest tuleneval ka potentsiaalsete töötegijate arv. Kõik need muutused sunnivad mõtlema sellele, kuidas hoida töötajate töövõimet kõrge vanuseni ning muuta tööturul osalemine võimalikult atraktiivseks.

Rahvusvahelised organisatsioonid on vanemaealise tööjõu hõivepoliitikaga tegelenud pikka aega. Juba 1980-ndal aastal Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) poolt välja antud soovitus, rõhutab muuhulgas vajadust edendada töötajate võrdse kohtlemise põhimõtet, töökeskkonna- ja tingimuste parandamist ning paindlikku pensionile siirdumist. Sarnaseid juhiseid annavad ka Maailma Terviseorganisatsiooni (WHO), Majandusliku Koostöö ja Arenguorganisatsiooni (OECD) ja Euroopa Liidu (EL) soovitused.

Eelnimetatud soovitused jätavad üldiselt liikmesriikidele vabad käed defineerimaks, keda peetakse silmas vanemaealise tööjõu all. Siiski soovitab WHO töötervishoiualastele uuringutele toetudes rääkida vananevast tööjõust kui üle 45 aastastest töötajatest ning Euroopa Liidu tööhõivestrateegia kontekstis peetakse vanemaealistest töötajatest rääkides silmas 55-64 aastasi. Sellest tulenevalt on ka käesolevas töös kontekstist ja andmete kättesaadavusest lähtudes kasutatud erinevaid vanusepiire: vanemaealiste hõive ja töötuse analüüsil on lähtutud Euroopa Liidu definitsioonist, seevastu töövõime erinevate komponentide analüüsil on kasutatud enamasti jaotust alla 45 ja üle 45 aastaste vahel.

Lisaks vanusepiirile on vanemaealisest tööjõust rääkides kasutusel ka erinevad terminid, näiteks vanemad töötajad, vanemaealised töötajad, seniorid, pensionärid, üle kuuekümnepäevased, küpses vanuses töötajad, eakad jne. 1993. aastal Euroopa Liidu liikmesriikides läbiviidud uuringus küsiti vanemaealistelt kodanikelt, missugust terminit nad eelistavad. Kuigi tulemused erinesid riikide lõikes, eelistasid kodanikud kõige enam termineid seniorid ja vanemaealised inimesed (Commission of the European Communities 1993). Vanemaealistest töötajatest räägivad ka ILO soovitus ja Euroopa Tööhõivestrateegia. Seetõttu on ka käesolevas töös kasutatud enamasti terminit vanemaealised töötajad.

Käesoleva töö eesmärk on hinnata vanemaealiste töötajate töövõimet ja tööhõivevõimet Eestis ning vanemaealiste olukorda tööturul, kasutades olemasolevaid statistilisi materjale. Sealjuures defineeritakse töövõimet kui indiviidi isiklike ressursside kogumit (nt haridus, tervis, motivatsioon, tööoskused) ja tööhõivevõimet kui indiviidi võimet oma töövõimet realiseerida. Viimane oleneb omakorda riigi töö- ja sotsiaalpoliitikast ning määrab tegeliku tööga hõivatuse ja vanemaealise tööjõu positsiooni tööturul.

Töö raames analüüsiti vanusest lähtuvalt mitme erineva uuringu lähteandmeid, näiteks Eesti tööjõu uuringud, Tööelu baromeeter, Eesti Täiskasvanud Elanikkonna Terviseuuring, Elutingimuste uuring, Euroopa Elu- ja Töötingimuste Fondi poolt läbiviidud küsitluse algandmed jne.

Käesolev uuring koosneb kuuest erinevast peatükist. Esimene peatükk annab ülevaate rahvastikuprotsessidest Eestis ning selle mõjust tööjõupakkumisele ja hõivele.

Teises peatükis analüüsitakse vanemaealise tööjõu olukorda tööturul nii võrdluses teiste vanuserühmadega kui ka Euroopa Liidu tööhõivestrategia eesmärkide kontekstis. Samuti vaadatakse antud peatükis vanemaealisele tööjõule suunatud tööhõivepoliitikat.

Kolmandas peatükis analüüsitakse Eesti sotsiaalkaitse süsteemi, mis on üheks tööturult väljumise võimaluseks. Paljudes Euroopa riikides on vanemaealiste tööturul jätkamise toetamiseks viidud läbi reforme just sotsiaalkaitse süsteemis, kuivõrd need on siiani toetanud pigem tööturult eemaletõmbumist kui tööturul jätkamist. Kuivõrd käesolev uurimistöö valmis samaaegselt kahe teise Praxise uuringuga¹, siis tugineb töö kolmas peatükk paljuski nimetatud tööde tulemustele ning soovitudele.

Viiendas peatükis vaadatakse vanemaealise tööjõu nõudlust mõjutavaid tegureid. Muuhulgas on antud ülevaade vanuselise diskrimineerimisega seotud ilmingutest ning analüüsitud tööseadusandlust. Vanuselise diskrimineerimise analüüsimiseks viidi lisaks olemasolevatele andmetele läbi töökuulutuste analüüs, mille käigus jälgiti kolme kuu jooksul töökuulutusi suuremates päevalehtedes. Lisaks analüüsiti kollektiivlepingute registri põhjal eraldi vanemaealise tööjõu kajastamist kollektiivlepingutes.

Kuuendas peatükis on antud ülevaade rahvusvaheliste organisatsioonide ja Euroopa Liidu soovitudest vanemaealisele tööjõule suunatud hõivepoliitika osas.

Töö autorite eriline tänu kuulub Soome Tööministeeriumi ametnik Pekka Ylostalole, tänu kellele sai võimalikuks uuringus Tööelu Baromeetrite andmete kasutamine vanuse lõikes. Täname ka sotsiaalkindlustuseksperdi Lauri Leppikut, kelle asjalikud märkused ning täiendused aitasid kaasa töö valmimisele ning Tallinna Tehnikaülikooli üliõpilast Liina Leinbergi, kes aitas läbi viia töökuulutuste analüüsi. Samuti täname Euroopa Elu- ja Töötingimuste Fondi, kes võimaldas kasutada töös oma uuringu „Töötingimused liituvates ja kandidaatriikides” jaoks kogutud andmebaasi, mis aitas saada andmeid mitmete oluliste valdkondade kohta Eestis.

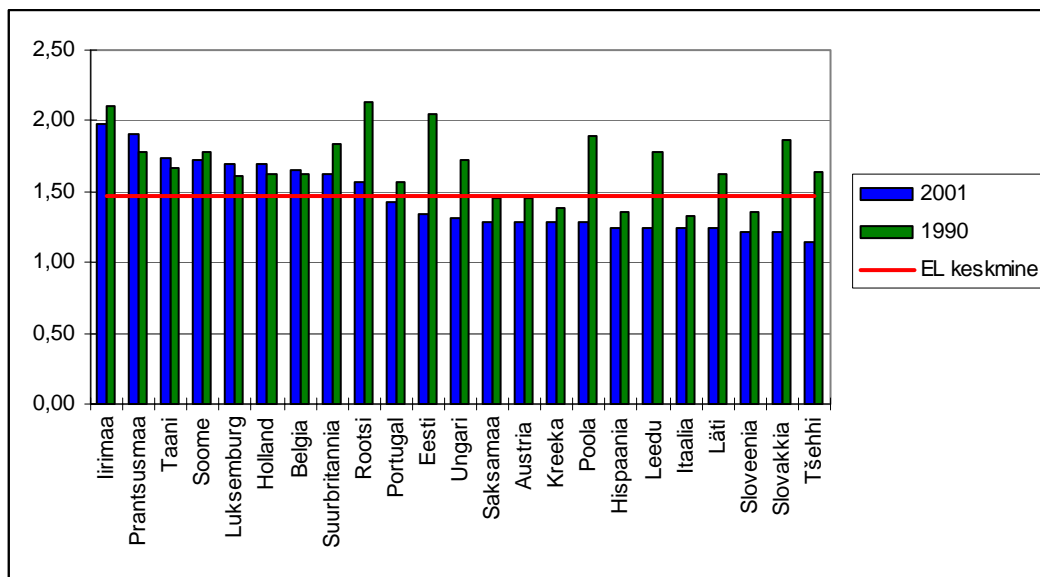
¹ L.Leppik, A. Võrk, E. Tiit, R. Leetmaa. (2004) Euroopa Liidu ühiste pensionieesmärkide mõju Eesti pensionisüsteemile ja Leetmaa, R., Leppik, L., Liimal, P. (2004) Töötuskindlustus – teooriast ja praktikast.

1. Demograafiline olukord

1.1. Sündimus ja oodatav eluiga

Euroopa riikides ja Eestis on üheks olulisemaks probleemiks tõusnud rahvastiku vananemine, mille põhjuseks on eelkõige langenud sündimus ning pikenenud keskmine eluiga. Rahvastiku vananemise tulemusena väheneb paljudes Euroopa riikides tööealiste inimeste arv ning suurenevad kulud pensioni- ning tervishoiusüsteemile. See võib tähendada omakorda majanduskasvu aeglustumist, mistõttu on Euroopa riigid olnud sunnitud reformima oma sotsiaalkaitse süsteeme ning leidma võimalusi, kuidas tööjõudu kauem tööturul hoida. Järgnevalt anname lühiülevaate rahvastikuprotsesside arengust Eestis ning võrdleme Eesti olukorda Euroopa Liidu (EL) ja Kesk- ja Ida Euroopa riikidega (KIE). Põhjaliku ülevaate saamiseks rahvastikuvananemisest Eestis vt nt Katus et al 1999.

Eestis on sündimus alates 1990-ndate algusest kiiresti vähenenud. Kui 1990. aastal oli summaarne sündimuskordaja veel 2,05, siis 2001. aastaks oli vastav näitaja langenud juba 1,34-ni. Sarnane trend on iseloomulik nii Euroopa Liidu kui ka Kesk- ja Ida riikidele, kus enamuses on sündimus viimase kümne aasta jooksul vähenenud (vt joonis 1.1). Euroopa Liidu riikide keskmisega võrreldes on sündimus KIE riikides märgatavalt madalam. 2000. aastal oli kõigis vaadeldavates KIE riikides sündimus alla EL keskmise (1,47). Eestis oli sündimus võrreldes EL riikidega madalam, kuid kõige kõrgem KIE riikide võrdluses.



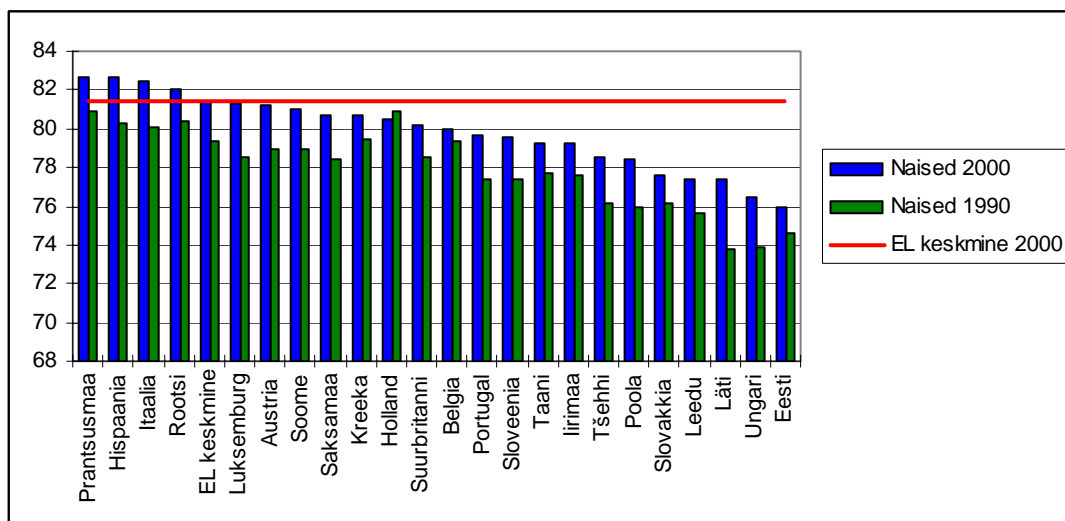
Joonis 1.1. Summaarne sündimuskordaja EL liikmesriikides ja valitud KIE riikides, 1990. ja 2001. aastal. Punane joon – EL keskmine

Allikas: Eurostat (EL liikmesriigid, KIE riigid 2001. a.), ESA (Eesti), UN World Population Prospects (KIE riigid 1990. a.)

Keskmine eluiga hakkas Eestis üheksakümnendate alguses lühenema ning langes 1994. aastal koguni 61 aastani meestel ja 73 aastani naistel (vt joonis 1.2). Üheksakümnendate teisel poolel nii meeste kui naiste keskmine oodatav eluiga kasvas ning 2002. aastal oli naiste oodatav eluiga pikem kui kunagi varem – 77 aastat ja meestel 65,2. Meeste puhul oli keskmine oodatav eluiga kõrgeim aastatel 1986-1988, mil viidi läbi alkoholivastane kampaania (66,6 aastat). Madala keskmise oodatava eluea põhjuseks on mõnede autorite hinnangul rahvatervise halb olukord (vt nt K. Katus, 1998).

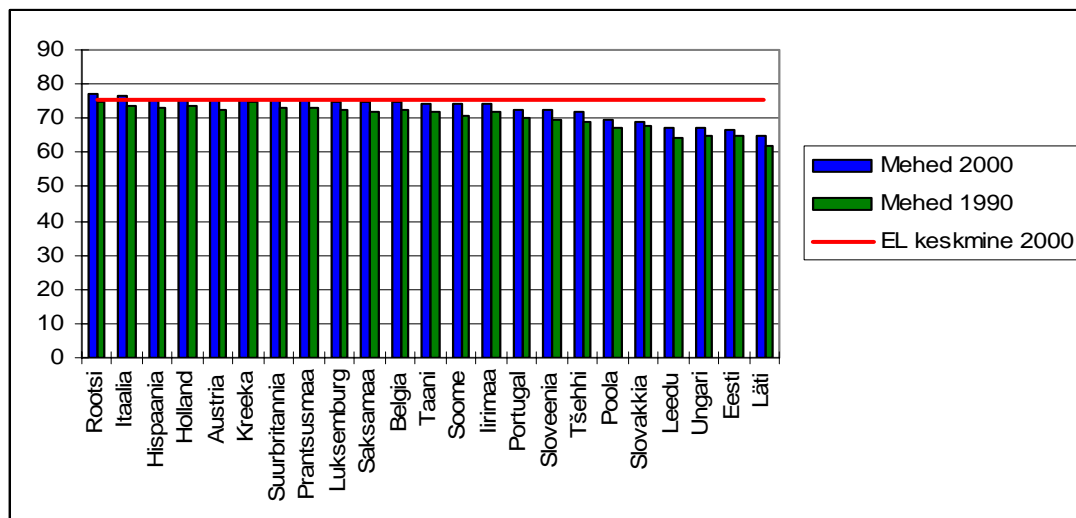
Euroopa Liidu liikmesriikides on nii naiste kui meeste keskmine eluiga viimasel aastakümnel kasvanud (vt joonised 1.2.-1.3.) ja oli 2001. aastal 81,4 aastat naistel ja 75,3 aastat meestel. KIE riikides tõid kiired majandusreformid 1990-ndate alguses sarnaselt Eestile kaasa nii naiste kui meeste eluea lühenemise, kuid kümnendi teisel poolel on eluiga KIE riikides mõnevõrra kasvanud. Euroopa Liidu riikidega võrreldes on KIE riikides siiski nii naiste kui meeste oodatav eluiga märgatavalt madalam. Eestis oli 2001. aastal naiste eluiga võrreldes EL keskmisega 5,2 ja meestel koguni 10,6 aasta võrra lühem. KIE riikide võrdluses oli 2000. aastal naiste keskmine eluiga Eestis madalaim, meeste oodatav eluiga on Eestist madalam vaid Lätis.

Seega on võrreldes Euroopa riikidega Eestis rahvastikunäitajad suhteliselt viletsad, eriti keskmine oodatav eluiga.



Joonis 1.2. Naiste oodatav eluiga EL liikmesriikides ja valitud KIE riikides, 1990. ja 2001. aastal. Punane joon – EL keskmine 2001. aastal

Allikas: Eurostat (EL liikmesriigid, KIE riigid 2000. a.), ESA (Eesti), UN World Population Prospects (KIE riigid 1990. a.)



Joonis 1.3. Meeste oodatav eluiga EL liikmesriikides ja valitud KIE riikides, 1990. ja 2001. aastal. Punane joon – EL keskmine 2001. aastal

Allikas: Eurostat (EL liikmesriigid, KIE riigid 2000. a.), ESA (Eesti), UN World Population Prospects (KIE riigid 1990. a.)

1.2. Rahvastiku soovanus koosseis ja prognoos aastani 2050

Käesolevas alapunktis vaadatakse Eesti rahvastiku soovanus koosseisu ja rahvaarvu prognoosi aastani 2050 tuginedes Eesti Statistikaameti (ESA) rahvastikuprognoosi stsenaariumile ning analüüsitakse olulisemaid rahvastiku vananemist peegeldavaid näitajaid (rahvastiku mediaanvanus, üle 65- aastaste osakaal rahvastikus, sõltuvusmäär) Eestis, EL ja KIE riikides. Riikidevahelises võrdluses on ESA prognoosi asemel kasutatud ÜRO rahvastikuprognoosi², mille eeldused ning seetõttu ka tulemused erinevad mõnevõrra ESA prognoosist.

ESA rahvaarvu prognoos tugineb järgmistele eeldustele (stsenaarium number II, vt detailide kohta pikemalt ESA väljaannet "Rahvastik. 2002. Population"):

1. sündimuskordaja suureneb aastaks 2050 1,77-ni;
2. oodatav eluiga suureneb meestel aastaks 2050 75,8 aastani (kasv ligi 10 aastat) ja naistel 81,3 aastani (kasv ligi 5 aastat);
3. netomigratsioon on null.

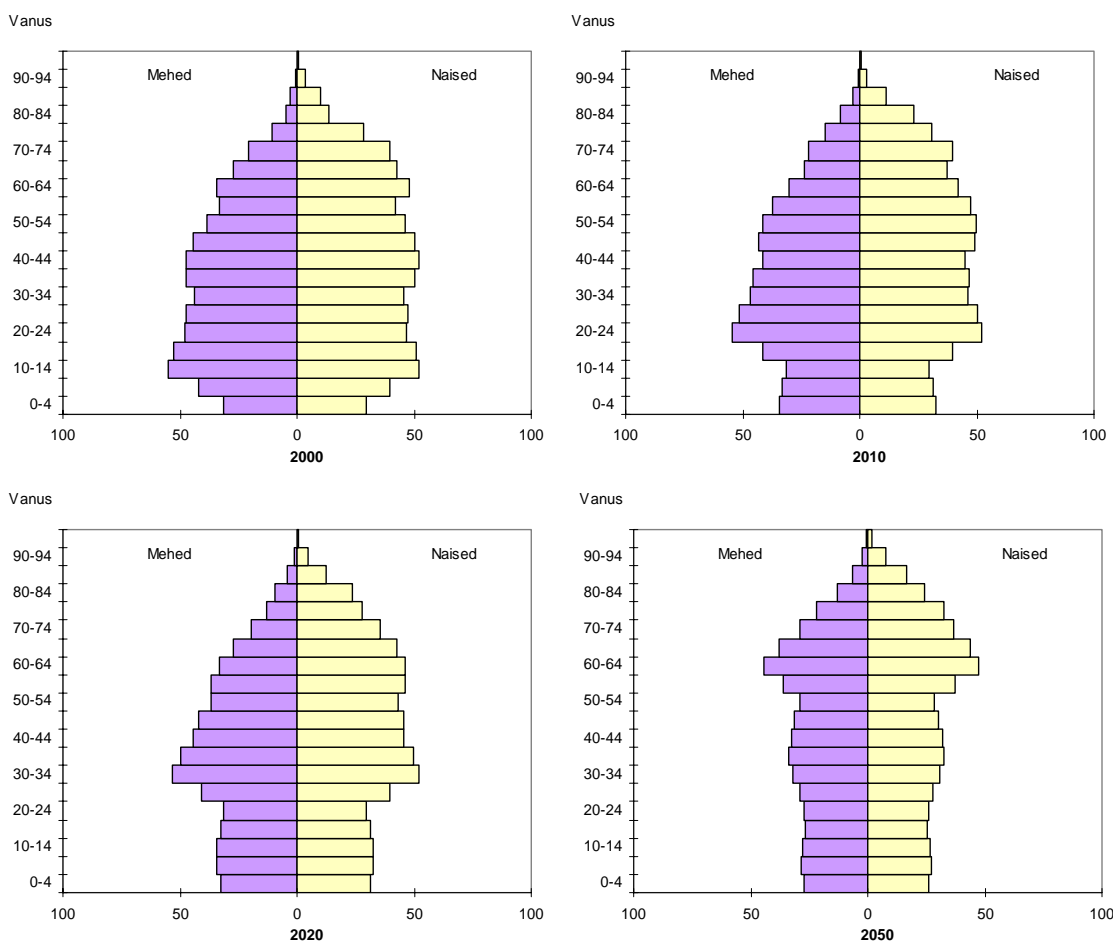
Nimetatud eeldustel saadud rahvaarvu prognoos on esitatud joonisel 1.4. Jooniselt selgub, et rahvaarv väheneb vaadeldaval ajaperioodil 1 360,8 tuhandelt inimeselt 2002. aastal, 1 248,8 tuhandele inimesele 2020. aastaks ja 1 078, 2 tuhandele inimesele 2050. aastaks.

Vanemaealiste inimeste osakaal rahvastikus kasvab märgatavalt. Kui 2000. aastal olid kõige arvukamad vanusegrupid 10-14, 15-19 ja 40-44 aastased, siis järgnevatel aastatel väheneb nooremate põlvkondade osakaal märgatavalt. Aastal 2050 on kõige arvukamateks vanusegruppideks 60-64, 65-69 ja 55-59 aastased. Üle 65. aastaste osakaal

² Analüüsis on kasutatud ÜRO rahvastikuprognoosi keskmist varianti, mille täpseid eeldusi summaarse sündimuskordaja, oodatava eluea ja migratsiooni osas vt <http://esa.un.org/unpp/assumptions.html>.

rahvastikus suureneb 15,5%-lt aastal 2002, 17,8%-le aastaks 2020 ja 25,4%-le aastaks 2050. Tööealiste (15-64) osakaal rahvastikus väheneb 67,3%-lt 2002. aastal, 66,4%-ni 2020. aastal ning 59,4%-ni 2050. aastal. Rahvastiku mediaanvanus kasvab 38. aastalt (2002) aastaks 2050 46. eluaastale.

Seega väheneb käesoleva sajandi esimesel poolel märgatavalt Eesti rahvaarv, suureneb üle 65. aastaste ja väheneb tööealiste osakaal rahvastikus. Lisaks kasvab 8. aasta võrra rahvastiku mediaanvanus, mis viitab rahvastiku vananemisele.

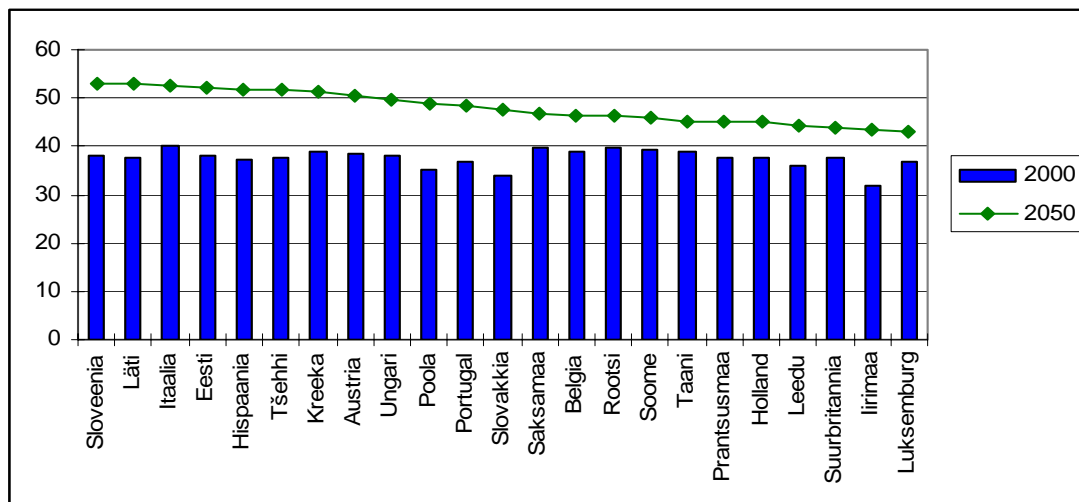


Joonis 1.4. Rahvastiku soovanus koosseis aastatel 2000, 2010, 2020 ja 2050 aastatel (tuh. inimest)

Allikas: ESA

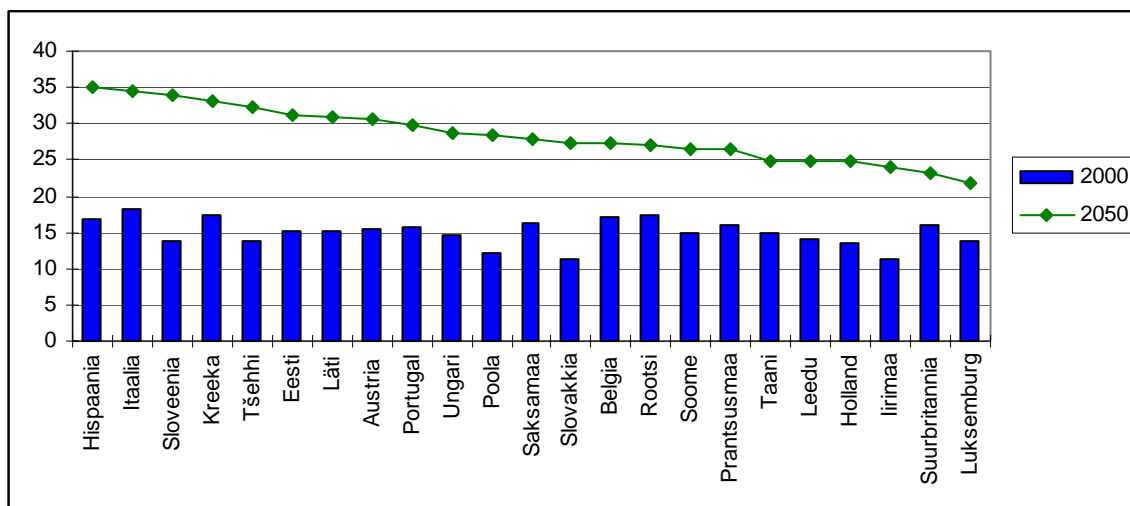
Võrreldes rahvastiku mediaanvanust ja üle 65-aastaste osakaalu rahvastikus EL ja valitud KIE riikide vastavate näitajatega tuginedes ÜRO rahvastikuprognosile (vt joonised 1.5 ja 1.6), selgub et enamus KIE riikides on mõlemad näitajad 2050. aastal kõrgemad kui EL riikides. Seevastu 2030. aastal on nimetatud näitajad kõrgemad pigem EL riikides. Eestis tõuseb nii rahvastiku mediaanvanus kui ka üle 65-aastaste osakaal rahvastikus kiiremini kui enamus teistes vaatlusalustes riikides. ÜRO rahvastikuprognosi kohaselt on rahvastiku mediaanvanus aastal 2050 kõige kõrgem Sloveenias (53,1), Lätis (53) ja Itaalias (52,4). Neljandal kohal on Eesti, kus vastavalt ÜRO prognoosile tõuseb mediaanvanus 2050 aastaks 52,3 aastani.

Üle 65-aastaste osakaal on aastal 2050 kõige suurem Hispaanias (35%), Itaalias (34,4%) ja Sloveenias (34%). Eesti on antud näitaja osas 31,2%-ga kuues. KIE riikidest kasvab üle 65-aastaste osakaal Eestist kiiremini vaid Sloveenias ja Tšehhis. Seega on rahvastiku vananemine EL liikmesriikide kõrval veelgi tõsisemaks probleemiks nii KIE riikides üldiselt kui ka Eestis.



Joonis 1.5. Rahvastiku mediaanvanus EL ja valitud KIE riikides

Allikas: Population Division of the Department of Economics and Social Affairs of the United Nations Secretariat, World Population Prospects: The 2002 Revision and World Urban Prospects: The 2001 Revision, <http://esa.un.org/unpp>



Joonis 1.6. Üle 65-aastaste osakaal rahvastikus EL ja KIE riikides, (%)

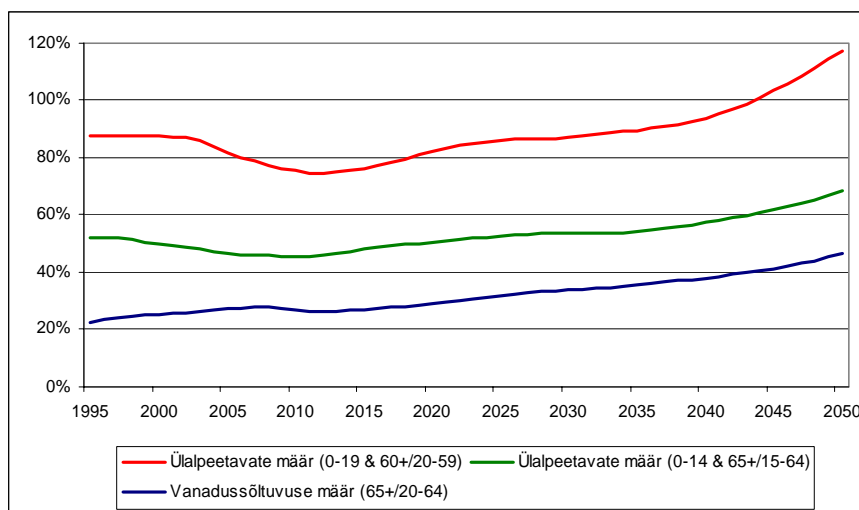
Allikas: Population Division of the Department of Economics and Social Affairs of the United Nations Secretariat, World Population Prospects: The 2002 Revision and World Urban Prospects: The 2001 Revision, <http://esa.un.org/unpp>

Rahvastiku vananemise tulemusena suureneb märgatavalt ka ülalpeetavate määr, mis näitab eel- ja järeltöealiste suhet tööealiste inimeste arvu. Nimetatud näitajat võib omakorda jagada laste ja vanurite ülalpeetavussuhteks, mis näitavad vastavalt laste ja

vanemaealiste suhet tööelistesse. Järgnevalt vaatame vanadussõltuvusmäära ja ülalpeetavate määra dünaamikat kahe erineva definitsiooni korral ning võrdleme nimetatud näitajate arengut EL ja KIE riikide vastavate näitajatega.

Ülalpeetavate määr ehk 0-14 ja üle 65. aastaste ning vanemate suhe tööelisse elanikkonda (15-64) on ESA rahvastikuprognoozi eeldustel Eestis madalaim 2011. aastal (46%) (vt joonis 1.4, roheline joon). Langus on tingitud madalast sündimusest 1990-ndate teisel poolel ja 2000. aasta esimesel kümnendil, kuid pikas perspektiivis ülalpeetavate määr tõuseb oluliselt ning jõuab aastaks 2050 68%-ni. Kasutades ülalpeetavate määra definitsioonina 0-19 ja üle 60 aastaste suhet 20-59 aastastesse (vt joonis 1.4, punane joon), mis ilmselt kirjeldab vanusrühmade aktiivsust tööturul paremini, on see 2002. aastal 87% ning suureneb aastaks 2050 117%-ni.

Vanadussõltuvuse määr ehk üle 65. aastaste suhe tööelisesse elanikkonda (joonis 4, sinine joon) kasvab 29%-lt 2002. aastal 47%-ni 2050. aastal, mis avaldab ebasoodsat mõju sotsiaalkindlustussüsteemi finantsolukorrale.



Joonis 1.7. Ülalpeetavate määr ja vanadussõltuvuse määr Eestis 1995-2050 (%)

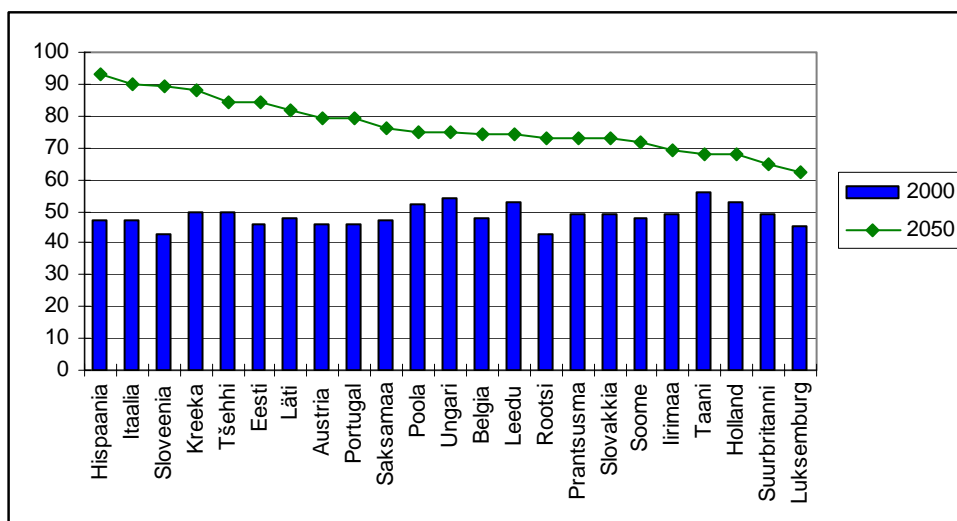
Allikas: ESA

Järgnevalt on võrreldud ülalpeetavate määra ja vanadussõltuvusmäära dünaamikat EL ja KIE riikides kasutades ÜRO rahvastikuprognoozi (vt joonis 1.8 ja 1.9). Ülalpeetavate määr on ÜRO rahvastikuprognoozis defineeritud kui 0-14 ja üle 65-aastaste suhe tööelisse (15-64) rahvastikku ning vanadussõltuvusmäär kui üle 65-aastaste suhe tööelisse rahvastikku (15-64). Teisisõnu näitavad mõlemad suhted ülalpeetavate arvu 100 tööelise elaniku kohta.

Joonistelt selgub, et Eestis kasvavad nii ülalpeetavate määr kui ka vanadussõltuvuse määr kiiremini kui enamuses analüüsitud riikides. 2050. aastal on vastavalt prognoosile ülalpeetavate määr kõige kõrgem Hispaanias (93%), Itaalias (90%) ja Sloveenias (89%) ning kõige madalam Luksemburgis (62%), Suurbritannias (65%) ja Hollandis (68%). Eestis tõuseb üldine sõltuvusmäär vastavalt ÜRO prognoosile 2050. aastaks 84%-ni.

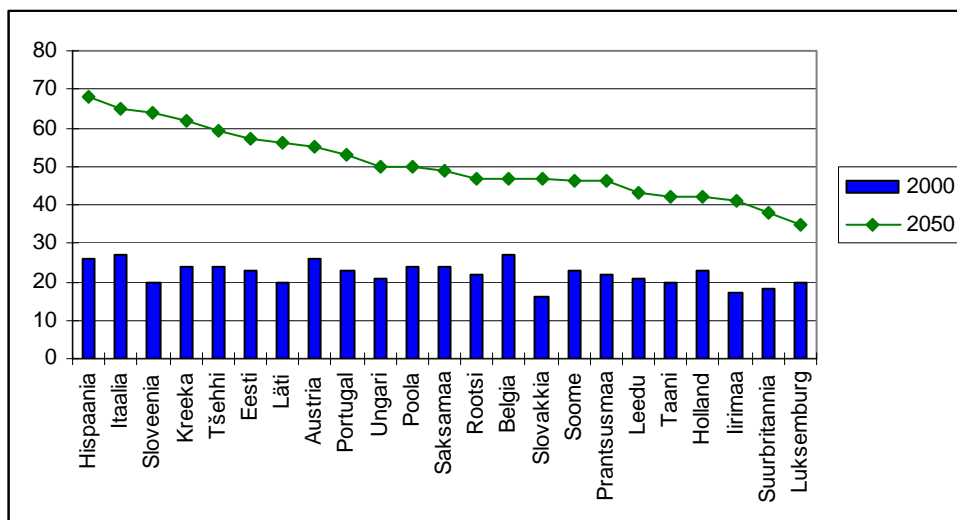
Ka vanadussõltuvusmäär on 2050. aastal kõige kõrgem Hispaanias (68%), Itaalias (65%), ja Sloveenias (64%) ning kõige madalam jällegi Luksemburgis (35%), Suurbritannias

(38%) ja Iirimaa (41%). Eestis tõuseb ülalpeetavate määr ÜRO rahvastikuproгноosi kohaselt 2050. aastaks 57%-ni.



Joonis 1.8. Ülalpeetavate määr EL ja KIE riikides 2000. ja 2050. aastal, (%)

Allikas: Population Division of the Department of Economics and Social Affairs of the United Nations Secretariat, World Population Prospects: The 2002 Revision and World Urban Prospects: The 2001 Revision, <http://esa.un.org/unpp>



Joonis 1.9. Vanadussõltuvusmäär EL ja KIE riikides 2000. ja 2050. aastal, (%)

Allikas: Population Division of the Department of Economics and Social Affairs of the United Nations Secretariat, World Population Prospects: The 2002 Revision and World Urban Prospects: The 2001 Revision, <http://esa.un.org/unpp>

Seega võib öelda, et kui Euroopa riikides on rahvastiku vananemine tõsiseks probleemiks juba 2020.-2030. aastatel, mil pensionile siirdub 1960-ndate beebibuumi põlvkond, siis pikemas perspektiivis (aastaks 2050) kasvab üle 65. aastaste osakaal ja halvenevad

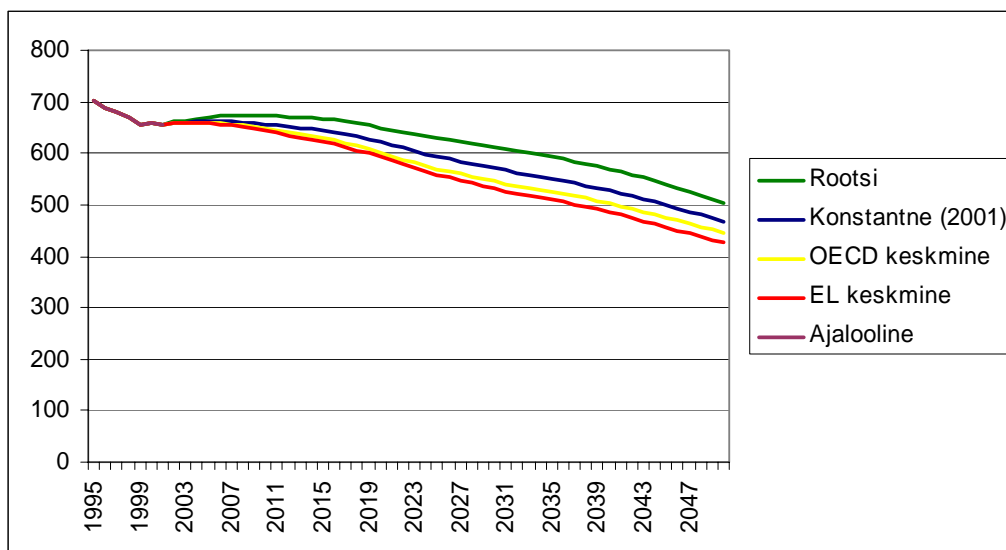
sõltuvusmäärad keskmiselt kiiremini KIE riikides, eriti Lätis, Eestis, Tšehhis, Sloveenias. EL riikidest on nimetatud näitajad kõrgeimad lõunapoolsetes riikides - Hispaanias, Itaalias ja Kreekas.

1.3. Tööjõupakkumine ja hõive: prognoos aastani 2050

Tulenevalt rahvastikuprotsessidest väheneb käesoleva sajandi esimesel poolel ka tööjõupakkumine ning hõivatute arv (vt joonis 1.10 ja 1.11). Joonisel 1.10 on toodud tööjõu pakkumine erinevate stsenaariumite korral (vt lisa 1, tabel 1):

- Esimese stsenaariumi korral eeldatakse (joonis 1.10, sinine joon), et kehtima jäävad 2001. aasta tööjõus osalemise määrad (hõivatute ja töötute osatähtsus tööealises rahvastikus) 5-aastastes vanuserühmades.
- Teise stsenaariumi puhul (joonis 1.5, punane joon) eeldatakse, et tööjõus osalemise määrad eri vanuserühmades lähenevad aastaks 2030 Euroopa Liidu 2001. aasta näitajateni.
- Kolmandas stsenaariumis (joonis 1.5, kollane joon) eeldatakse, et tööjõus osalemise määrad tõusevad OECD riikide keskmiste näitajateni.
- Neljandas (joonis 1.5, roheline joon) versioonis on eeldatud kasvu EL ühe kõrgeima tööjõus osalemise määradega riigi - Rootsi - näitajateni.

Jooniselt 1.10 ja tabelist 1.1. on näha, et tööjõupakkumine väheneb kõikide eeltoodud stsenaariumite korral. Vähenemine on kõige väiksem neljandas stsenaariumis ehk tööjõus osalemise määrade kasvamisel Rootsi näitajateni, kuna Rootsi tööjõus osalemise määr ületab Eesti näitajat kõikides vanuserühmades va üle 65-aastaste hulgas. Tööjõu pakkumine väheneb kõige kiiremini teises stsenaariumis, kuna Euroopa Liidus on võrreldes Eestiga madalam naiste ja vanemaalaste tööjõu osalusmäär ning 2050. aastaks kasvab vanemaaliste osakaal tööjõus. Ka OECD riikides on võrreldes Eestiga madalam naiste tööjõus osalemine, mistõttu väheneb ka kolmandas stsenaariumis hõivatute arv kiiremini võrreldes konstantse stsenaariumiga. Seega aitab tööjõus osalemise määrade kasv hoida tööjõupakkumist stabiilsena lühiajaliselt, pikemas perspektiivis domineerivad rahvastikuprotsessid ning tööjõupakkumine hakkab tõenäoliselt vähenema.



Joonis 1.10. Töajõu pakkumine erinevate stsenaariumite korral 1995-2050, (tuh. inimest)

Allikas: ESA (1995-2002), Praxise prognoos OECD 2003 lähteandmete põhjal

Tabel 1.1. Töajõupakkumise muutus erinevate stsenaariumite korral (tuh. inimest)

	2001	2050	Muutus võrreldes 2001 aastaga
Konstantne	665,2	467,1	-198,1
EL keskmine		426,8	-238,4
OECD keskmine		446,6	-218,6
Rootsi		504,1	-161,1

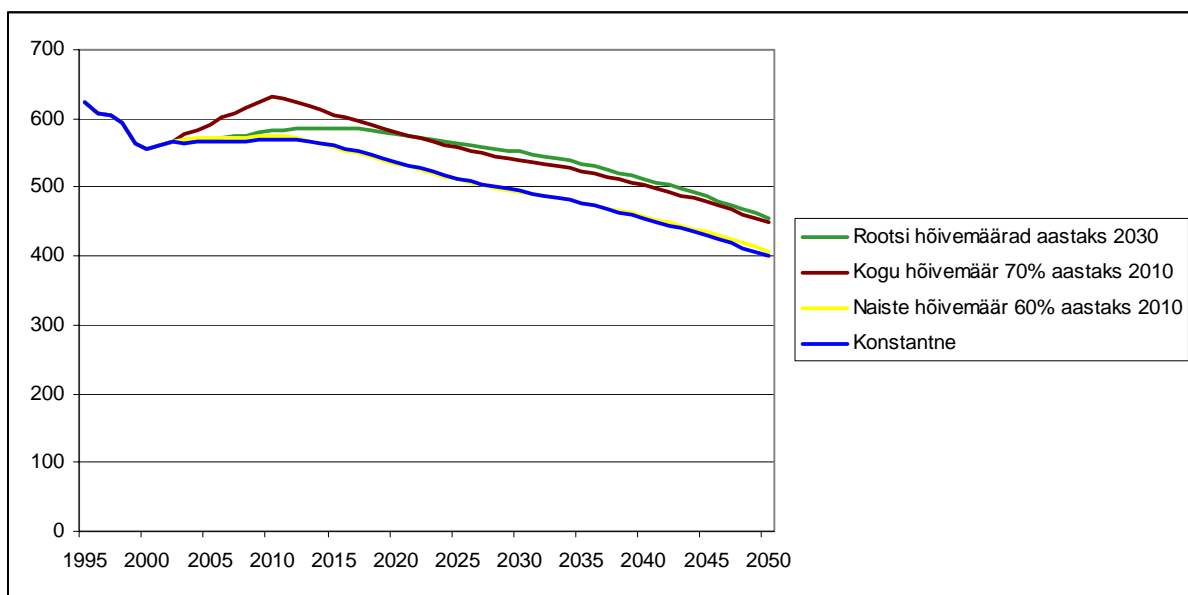
Allikas: ESA (1995-2002), Praxise prognoos OECD 2003 lähteandmete põhjal

Hõivatute arvu prognoosimisel lähtutakse Euroopa Liidu tööhõive-eesmärkidest aastaks 2010, mis lepidi kokku Lissaboni tippkohtumisel 2000. aasta märtsis. Vastavalt Lissaboni eesmärkidele soovitakse aastaks 2010 tõsta EL keskmine tööhõive määr (vanuserühmas 15-64) 70%-ni ja naiste tööhõive määr 60%-ni. Nendele lisandus 2001. aasta Stockholmi tippkohtumisel eesmärk tõsta vanemaealise (55-64) töajõu hõive määr 2010. aastaks 50%-ni. (Commission of the European Communities 2003) Kuna Eestis ületas vanemaealise töajõu hõive määr 2002. aastal Euroopa Liidu vastavat eesmärki, siis on järgnevalt hõivatute arvu prognoosimisel arvestatud EL eesmärkidega vaid üldise ja naiste hõivemäära osas (vt ka vanemaealiste hõive analüüsi osast 2.2). Lisaks esitatakse prognoos eeldades Eesti hõivemäärade konvergeerumist Rootsi hõivemääradeni 2030. aastaks.

Joonisel 1.11 ja tabelis 1.2 on toodud hõivatute arvu muutus vanusevahemikus 15-64 aastat nelja erineva stsenaariumi korral (vt ka lisa 1, tabel 2):

1. Esimene, nn. konstantne stsenaarium iseloomustab hõivatute arvu muutust eeldades, et järgnevateks aastateks jäävad kehtima 2001. aasta tegelikud hõivemäärad 5-aastastes vanuserühmades. Selle stsenaariumi korral hõivemäärad

- aastani 2010 isegi kasvaksid (kuna suureneb nende inimeste osatähtsus rahvastikus, kes jõuavad tööikka ja kelle hõivemäärad on kõrgemad), kuid hiljem kahaneksid kiiresti.
2. Teises stsenaariumis eeldatakse, et naiste hõivemäär suureneb 2010. aastaks 60 protsendini ning püsib edaspidi sellel tasemel. Meeste hõivemäärad erinevates vanuserühmades säilivad muutumatutena 2001. aasta tasemel. See stsenaarium toob kaasa väga väikese hõivatute koguarvu kasvu võrreldes esimese stsenaariumiga, kui võrd naiste hõivemäär 2001. aastal oli 57,3%.
 3. Kolmandas stsenaariumis eeldatakse, et Eesti täidab aastaks 2010 Lissaboni eesmärgi, üldine tööhõive määr tõuseb 70%-ni ning püsib sellel tasemel ka edasi. Selle stsenaariumi realiseerumine nõuaks aga väga kiiret hõivatute arvu kasvu. Aastaks 2010 peaks hõivatute arv baasstsenaariumiga võrreldes kasvama ca 70 000 inimese võrra ehk aastas ligi 10 000 inimese võrra, mis oleks võimalik üksnes väga kiire majanduskasvu puhul.
 4. Neljandas stsenaariumis eeldatakse, et aastaks 2030 koonduvad Eesti hõivemäärad soo-vanusrühmades (15-24, 25-54 ja 55-64 aastat) Rootsi 2001. aasta hõivemääradeni. Selle stsenaariumi korral jõutakse pikaajaliselt praktiliselt samale hõivatute arvu tasemele, mis eelmise stsenaariumi korral.



Joonis 1.11. Hõivatute arvu prognoos erinevate stsenaariumite korral 1995-2050, (tuh. inimest)

Allikas: ESA (1995-2002), Praxise prognoos

Tabel 1.2. Hõivatute arvu muutus erinevate stsenaariumite korral

	2001	2050	Muutus
Konstantne vanusgruppides	560,1	400,5	-159,6

Kogu hõivemäära tõus 70%ni aastaks 2010	448,4	-111,7
Naiste hõivemäära tõus 60%ni aastaks 2010	406,9	-153,2
Rootsi hõivemääradeni jõudmine aastaks 2030	455,6	-104,5

Allikas: ESA rahvastikuproгноos, Praxise hõiveproгноos

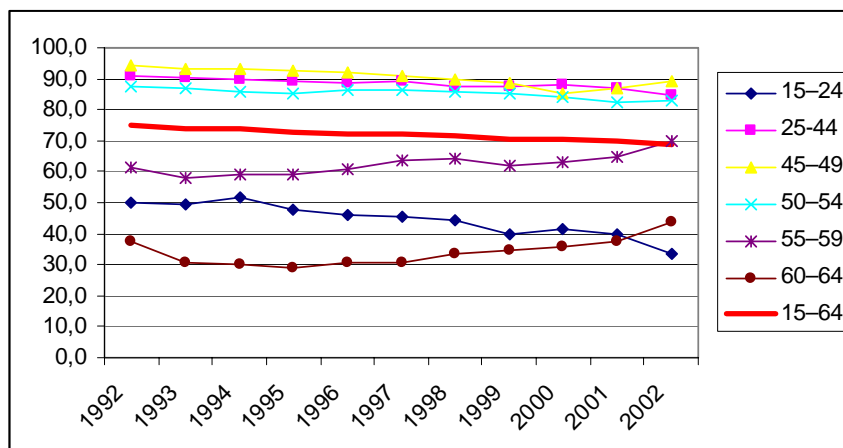
Seega väheneb tulenevalt rahvastikuprotsessidest käesoleva sajandi keskpaigaks nii tööjõupakkumine kui ka hõivatute arv. Lühiajaliselt oleks tööjõus osalemise määrade ja hõivemäärade tõusu abil võimalik tööjõupakkumise langust vältida, kuid pikemas perspektiivis hakkavad domineerima rahvastikuprotsessid, mis toovad kaasa nii tööjõupakkumise kui ka hõive languse. Et langus oleks võimalikult väike, peaks eelkõige kasvama noorema vanusegrupi (15-24) ja vanema vanusegrupi, eelkõige 60-64, kuid ka 55-59 aastaste tööjõus osalemise ja hõive määrad. Võrreldes Euroopa riikidega on Eestis madalamad just noorte tööjõus osalemise ja hõive määrad (vt ka 2 ptk). Väheneva hõive ja tööjõupakkumise taustal on vanemaealise tööjõu hoidmine tööturul ning nende tööjõupotentsiaali võimalikult efektiivne ärakasutamine hädavajalik.

2. Vanemaealise tööjõu olukord tööturul

2.1. Tööjõus osalemine

Tööjõupakkumist riigis ehk seda kui palju inimesi antud hetkel töötab või tööd otsib iseloomustab kõige paremini tööjõus osalemise määr. Eestis on tööjõus osalemise määr viimase kümne aasta jooksul pidevalt langenud nii meeste kui naiste puhul. Kui üheksakümnendate alguses oli tööjõus osalemise määr 15-64 aastaste hulgas 75,1% (1992), siis 2002. aastaks oli see langenud 69%-ni (vt joonis 2.1, lisa 2). Sealjuures on meeste tööjõus osalemine langenud rohkem kui naiste puhul, vastavalt 8,4 ja 2,8 protsendipunkti. 2002. aastal oli vastav näitaja 74,1% meestel ja 64,3% naistel. Erinevus meeste ja naiste tööjõus osalemise määrade vahel on võrreldes üheksakümnendate algusega vähenenud, kuid püsib endiselt ligi 10 protsendipunkti piirimaal.

Nagu selgub jooniselt 2.1 on vastupidiselt üldisele osaluse langusele vanemaealise tööjõu hulgas osalusmäär kasvanud. 55-59. aastaste hulgas on tööjõus osalemine alates 1992. aastast kasvanud 8,7 protsendipunkti võrra ning 60-64. aastaste hulgas 6,3 protsendipunkti võrra. Sealhulgas on antud vanusevahemikus ainsana langenud 55-59. aastaste meeste tööjõus osalemine (5,3 protsendipunkti), 60-64. aastaste meeste osalusmäär on seevastu ligi 6 protsendipunkti võrra kasvanud. Samas vanuses naiste tööjõus osalemine on kasvanud koguni vastavalt 20 ja 6,7 protsendipunkti võrra. Kuivõrd tööpoliitikas pole antud ajaperioodil olnud spetsiaalseid meetmeid vanemaealistele, on tööjõus osalemise kasv tingitud ilmselt muutustest pensionisüsteemis. Ühelt poolt on vaadeldaval perioodil kasvanud pensioniiga, sealhulgas naiste pensioniiga³ on kasvanud 55. aastalt 58,5 aastani (2002), meestel 60. aastalt 63. aastani. Teisalt on toimunud muutused pensioni maksmise süsteemis – alates 1996. aastast makstakse töötavale pensionäri täispensioni. Viimane muutus on motiveerinud pensionäre tööturul jätkama.(vt ka 3 ptk).



Joonis 2.1. Tööjõus osalemise määrad vanuse järgi 1992-2002, (%)

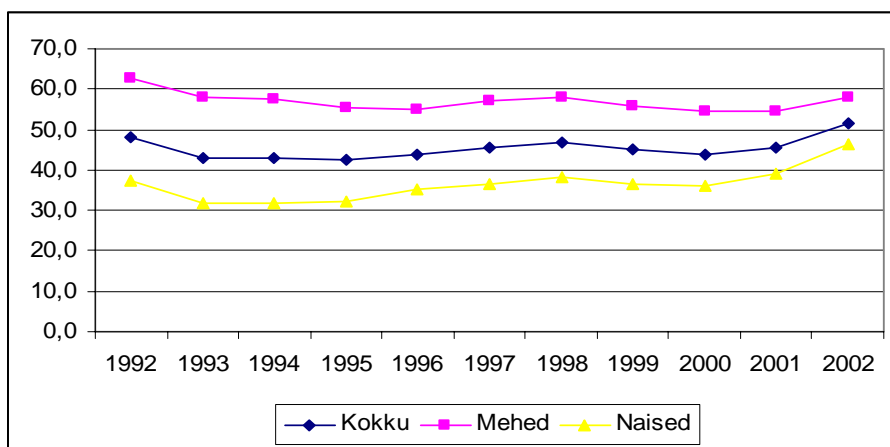
Allikas: ESA, tööjõu-uuringud

³ Naiste pensioniiga tõuseb 63. aastani 2016. aastaks

2.2. Vanemaealise töäjõu hõive ja Stockholmi eesmärk

Kõrge tööhõive tase on nii majandus- kui tööpoliitika üheks olulisemaks eesmärgiks. Euroopa Liidu tööhõivestrateegia sihiks on suurendada 2010. aastaks liidu keskmist hõivemäära 70%-ni. Sealjuures nähakse Euroopa riikides tööhõivemäära tõstmisel olulist võimalust vanemaealise töäjõu (55-64) hõive suurendamisel. Vanemaealise töäjõu hõivemäärad on paljudes Euroopa riikides väga madalad, seda eelkõige tänu heldele sotsiaalkaitse süsteemile, sh eelpensionitele. (Council of the European Union 2003). Seetõttu seati 2001. aasta Stockholmi tippkohtumisel lisaks üldisele hõiveeesmärgile sihiks tõsta vanemaealise töäjõu hõive määr 2010. aastaks 50%-ni ning 2002. aasta Barcelona tippkohtumisel võeti täiendavalt sihiks suurendada 2010. aastaks töäjõust väljumise keskmist vanust 5 aasta võrra ehk 65 aastale (Commission of the European Communities, 2003).

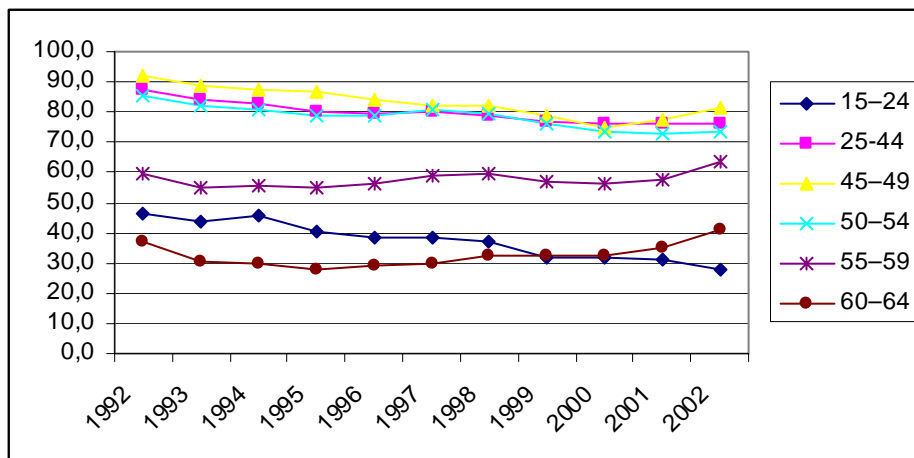
2002. aastal oli Eestis vanemaealise töäjõu (55-64) hõive määr 51,5%, mis on märgatavalt kõrgem kui Euroopa Liidu keskmine (2002. a. 40,1%) ning ületab 1,5% protsendipunkti võrra 2010. aastaks seatud tööhõive-eesmärki. Võrreldes 1992. aastaga on 55-64 aastaste hõive määr kasvanud 3,1 protsendipunkti võrra (vt joonis 2.2, lisa 2), sealhulgas naiste hõive määr koguni 9,1 protsendipunkti võrra. Vanemaealiste meeste hõive määr on seevastu langenud 4,6 protsendipunkti võrra, kuid oli 2002. aastal siiski 11,3 protsendipunkti võrra kõrgem kui naiste hõive määr (vastavalt 58,1% ja 46,4%). Võrreldes üldise hõive määraga (15-64) oli vanemaealiste hõive 2002. aastal 10,3 protsendipunkti võrra madalam.



Joonis 2.2. Vanemaealise töäjõu (55-64) hõive määr dünaamika 1992-2002, (%)

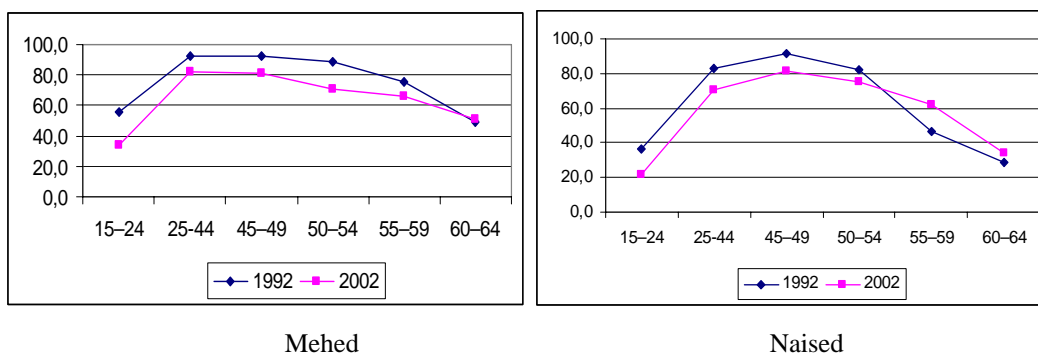
Allikas: ESA, töäjõu-uuringud

Võrreldes teiste vanusegruppidega on vanemaealise (55-64) töäjõu hõivemäärad madalamad 25-54. aastastega võrreldes (vt joonis 2.3), kuid kõrgemad kui noorte (15-24) hõivemäärad. Joonisel 2.4 on näha, et naistel toimub järsem tööhõivemäärade langus vanuses 55-59, meestel vanuses 60-64. Võrreldes 1992. aastaga on kasvanud nii 55-59 aastaste kui ka 60-64 aastaste hõive, teistes vanusgruppides olid hõivemäärad 2002. aastal madalamad. Samal ajavahemikul on meeste hõive määr kasvanud ainult 60-64 aastaste hulgas, naiste hõive määr on kasvanud lisaks ka 55-59 aastaste hulgas. Vanemaealiste hõive kasvu üheks põhjuseks on ilmselt samuti muutused pensionisüsteemis.



Joonis 2.3. Tööhõivemäärade dünaamika vanusegruppide lõikes 1992-2002, (%)

Allikas: ESA, tööjõu-uuringud



Joonis 2.4. Meeste ja naiste tööhõivemäärad sõltuvalt vanusest 1992. ja 2002. aastal (%)

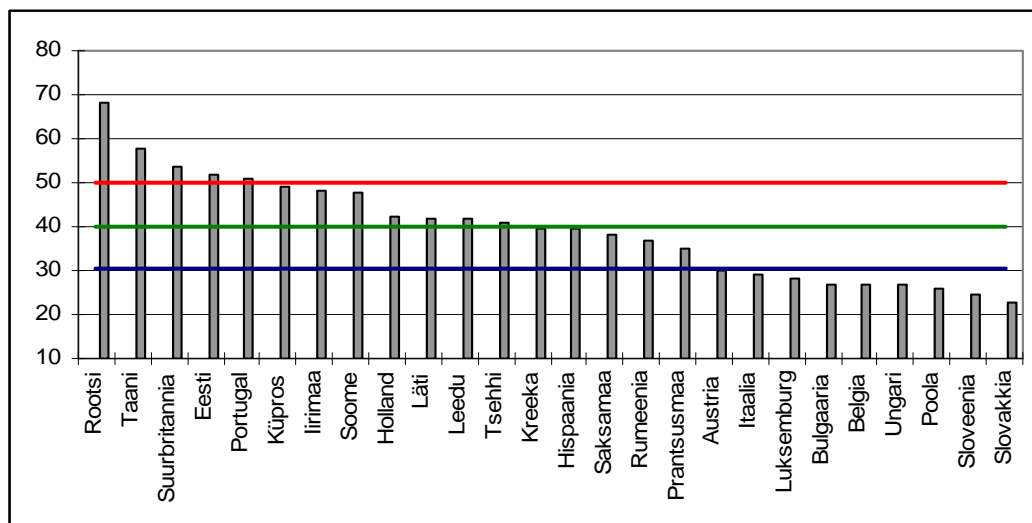
Allikas: ESA, tööjõu-uuringud

Võrreldes Euroopa Liidu liikmesriikidega oli vanemaealise tööjõu hõive määr 2002. aastal madalam vaid Rootsi, Suurbritannia ja Taani vastavast näitajast (vt joonis 2.5). Euroopa Liiduga liituvate riikide hulgas oli aga vanemaealiste (55-64) hõive määr Eestis kõige kõrgem. 10 liituva riigi keskmine tööhõive määr vanemaealiste (55-64) hulgas oli 30,5%, mis on koguni 21,1% protsendipunkti võrra madalam kui Eestis. Seega on vanemaealiste hõive liituvates riikides keskmiselt märgatavalt madalam kui EL liikmesriikides. Arvestades, et liituvate riikide 55-64 aastane elanikkond moodustab ainult 15% kogu Euroopa Liidu elanikkonnast antud vanuses, siis väheneks laienenud liidu vanemaealise tööjõu hõive määr 1-2 protsendipunkti võrra (38,7%-ni) (European Commission 2003a).

Vaadates vanemaealiste (55-64) tööhõive määra soo lõikes selgub, et paljudes Euroopa Liidu liikmesriikides ja liituvates riikides (Taani, Kreeka, Hispaania, Iirimaa, Portugal, Rootsi, Suurbritannia, Küpros, Tsehhi, Eesti, Läti, Leedu, Rumeenia) ületab meeste tööhõive määr EL-du tööhõive eesmärki aastaks 2010. Meeste hõive määrad on madalaimad Poolas, Sloveenias, Belgias, Ungaris, Bulgaarias, Luksemburgis, Slovakkias, Prantsusmaal ja Austrias (vahemikus 35-40%). Eestis oli vastav näitaja (58,4%) liituvate

riikide hulgas madalam vaid Küprosest, liikmesriikidega võrreldes oleks Eesti seitsmendal kohal (vt tabel 4, lisa 1).

Nii praegustes liikmesriikides kui liituvates riikides on ühiseks probleemiks madal naiste tööhõive määr. Naiste hõive on madal Lõuna-Euroopa riikides (Itaalia 17%, Hispaania 22%, Kreeka 24%), kus naised on traditsiooniliselt olnud kodused ning Belgias 18% ja Austrias 21%, kus madala hõive üheks põhjuseks on soodsad sotsiaalkaitse, sh eelpensioni süsteemid (Council of the European Union 2003). Liituvatest riikidest on naiste hõive madal Slovakkias, Sloveenias, Bulgaarias ja Ungaris (vahemikus 10-19%), Eestis oli ka vanemaealiste naiste hõive määr (46,5%) liituvatest riikidest kõige kõrgem, liikmesriikidega võrreldes on Eesti Rootsi, Taani ja Soome järel neljandal kohal (vt lisa 2).



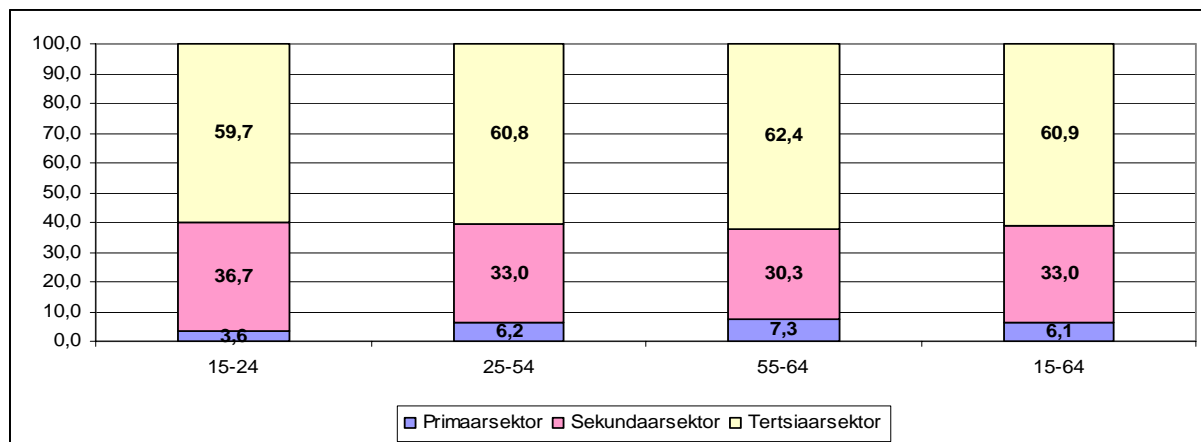
Joonis 2.5. Vanemaealise töötajate (55-64) hõive määr Euroopa Liidu liikmesriikides ja liituvates riikides, 2002. aastal. Punane joon – EL tööhõive eesmärk 55-64 2010. aastaks; roheline joon – EL keskmine 2002. aastal, sinine joon – 10 liituv riigi keskmine 2002. aastal, (%)

Allikas: European Commission 2003a

Ajavahemikul 1997-2001 on Euroopa Liidu riikides vanemaealise töötajate hõive kasvanud. Selle ühe põhjusena näetakse osajaga töötajate arvu kasvu vanemaealiste hulgas. Osajaga töötamine vanemaealiste hulgas on kasvanud 4% aastas, täisajaga töötamine vaid 1%. 2001. aastal töötas 22% vanemaealistest (55-64) osalise tööajaga ja 78% täistööajaga, sealhulgas naistest töötas osalise ajaga 42% ja meestest 9%. Pool osajaga töötajatest ei soovinud täisajaga tööd. (European Commission 2003a)

Eestis töötas töötajate uuringu andmetel 2001. aastal 55-64 aastastest osajaga 12% ja täisajaga 88%. Võrreldes tööealise elanikkonnaga (15-74), kellest töötas samal ajaperioodil osajaga 8,2%, on osajaga hõivatute hulk vanemaealiste hulgas suurem. Samuti on osajaga töötamine vanemas eas pigem vabatahtlik (31,5% ei soovi täistööajaga töötada), kuid tööealise elanikkonna hulgas on peamiseks osajaga töötamise põhjuseks tööandjapoolsed asjaolud (33,2%). Võrreldes Euroopa Liidu keskmisega on osajaga töötamine vanemaealiste (55-64) hulgas Eestis siiski märksa vähem levinud (vastavalt 22% ja 12%).

Vaadates hõive jaotust vanuse ja majandussektori järgi (vt joonis 2.6) selgub, et vanemaealised (55-64) on võrreldes teiste vanuserühmadega enam hõivatud primaar- (7,3%) ja tertsiaarsektoris (62,4%) ning vähem hõivatud sekundaarsektoris (30,3%). Tegevusalade lõikes on vanemaealistest kõige enam hõivatuid töötlevas tööstuses ja hariduses. Võrreldes kogu tööealise elanikkonnaga (15-64), torkab silma vanemaealiste suurem esindatus hariduses, kus on hõivatud 14,2% 55-64 aastastest. 15-64 aastaste hulgas oli 2003. aastal hariduses hõivatud 9,2% tööjõust.



Joonis 2.6. Hõive jaotus majandussektorite ja vanuse järgi 2003. aastal, (%)

Allikas: ESA; tööjõu-uuringud

2.3. Barcelona eesmärk: kõrgem tööjõust väljumise vanus

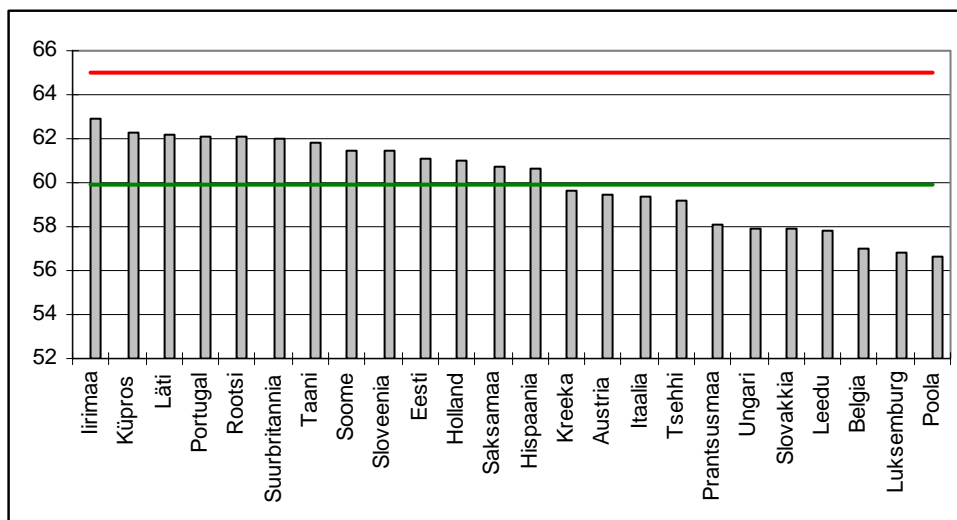
Nagu eelnevalt mainitud, seati Euroopa Liidu tippkohtumisel 2002. aastal Barcelonas eesmärgiks suurendada tööjõust väljumise vanust aastaks 2010 5 aasta võrra ehk 65-aastani. Tööjõust väljumise vanus näitab iga, millal töötajad otsustavad loobuda tööturul osalemisest ehk teisisõnu liiguvad hõivest või töötusest mitteaktiivsusse. Seega peegeldab tööjõust väljumise keskmine vanus muutust tööjõus osalemise määrades vanusegruppide lõikes.

Tööjõust väljumise keskmine vanus leitakse aastaste tööjõus osalemise määrade põhjal vanusevahemikus 50-70 aastat üheaastastes vanuseintervallides tuginedes tööjõu-uuringute kvartaalsete andmetele. Eeldusel, et tööjõus osalemise määrad alanevad monotoonselt vanuse suurenedes (või tagades selle lähteandmete sobiva silumisega), saab leida igas vanuses tööjõust lahkumise tõenäosuse ning arvutada vanuse, millal inimesed keskmiselt tööjõust väljuvad⁴ (European Commission 2003b).

Nimetatud eeldustel leitud tööjõust väljumise keskmine vanus oli Euroopa Liidu liikmesriikides 2001. aastal 59,9 aastat (vt joonis 2.7.). Eestis oli vastav näitaja 2001. aastal 61,1 aastat, mis on kõrgem Euroopa Liidu liikmesriikide keskmisest ning liituvatest riikidest Küprose, Läti ja Sloveenia järel neljas. Jooniselt 2.7. on näha, et 2001. aastal oli

⁴ Sõltuvalt andmete kättesaadavusest või autorite eelistustest kasutatakse tööjõust väljumise keskmise vanuse leidmisel erinevaid meetodeid ja vanusevahemikke, vt näiteks Scherer 2002. Käesolevas töös leitud arvud põhinevad Euroopa Komisjoni poolt kasutataval meetodikal, vt näiteks European Commission 2003b.

nii praegustes kui tulevastes liikmesriikides vastav näitaja madalam kui 2010. aasta eesmärk. Kõige lähemal sellele olid Iirimaa 62,9 ja Küpros 62,3 aastaga ning kõige kaugemal Poola 56,6, Luksemburg 56,8 ja Belgia 57 aastaga. Üldiselt on liituvates riikides tööjõust väljumise keskmine vanus madalam kui liikmesriikides. Arvestades ka liituvate riikide näitajaid, väheneks keskmine tööjõust väljumise vanus EL-dus 59,6 aastale (European Commission 2003a).



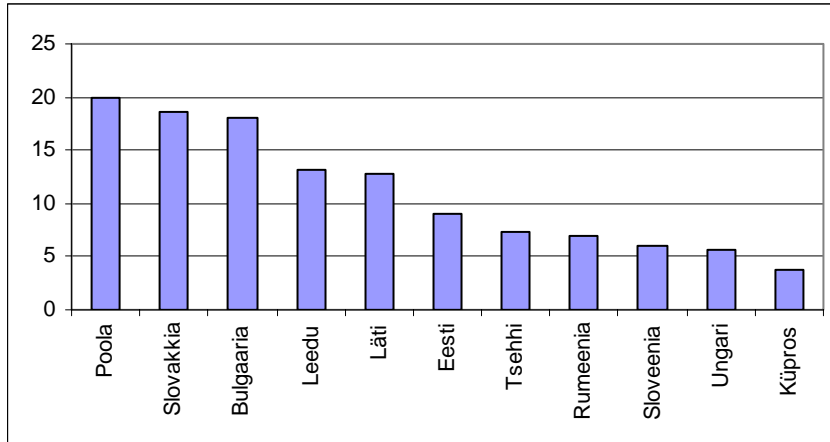
Joonis 2.7. Tööjõust väljumise keskmine vanus, 2001. aastal. Punane joon – EL eesmärk, roheline joone EL keskmine 2002. aastal

Allikas: European Commission 2003a

Barcelona ja Stockholmi eesmärgid on teineteist täiendavad – mõlemate eelduseks on tööjõus osalemise määra kasv. Samas on nimetatud eesmärkide vahel ka mitmeid erinevusi. Näiteks Stockholmi eesmärgi (55-64. aastaste hõive määra tõus 50%-ni) võib saavutada nii töötuse kui ka mitteaktiivsuse vähendamise läbi, Barcelona eesmärgi (tööjõust väljumise vanuse kasv 65. aastale) arvutamisel arvestatakse ainult aktiivse elanikkonnaga, mistõttu võib ka näiteks madala tööjõus osalusmääraga riikides olla suhteliselt kõrge tööjõust väljumise vanus (nt Holland). (European Commission 2003b)

2.4. Töötus

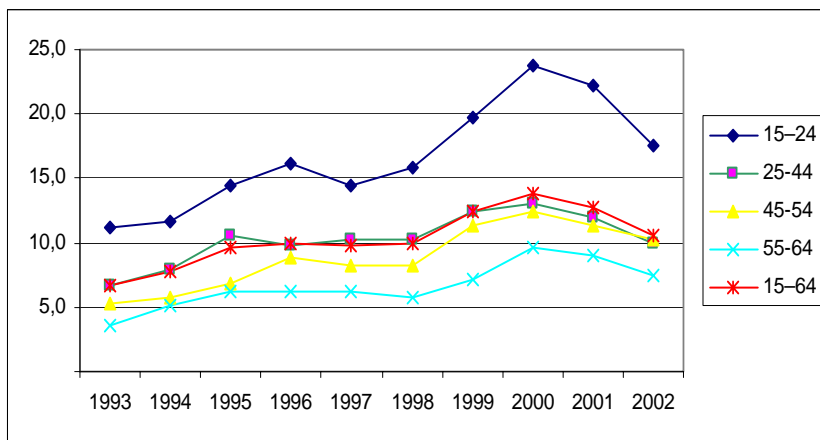
Seoses majanduse ümberstruktureerimisega kasvas 90-ndate algul Eestis töötus ning jõudis 1994. aastaks 10%-ni, kus püsis 1998. aastani. Tänu Vene kriisile kasvas töötus aastatel 1999-2001 14%, kuid on viimastel aastatel tänu majanduskasvule langenud taas 10%-i piirimaile. Võrreldes Euroopa Liidu keskmisega samal ajal (7,7%-2002), on töötus Eestis ligi 3 protsendipunkti võrra kõrgem, liituvate riikidega võrreldes (vt joonis 2.8), keskmisel tasemel.



Joonis 2.8. Töötuse määr KIE riikides (15-aastased ja vanemad) 2002.aastal, (%)

Allikas: European Commission 2003a

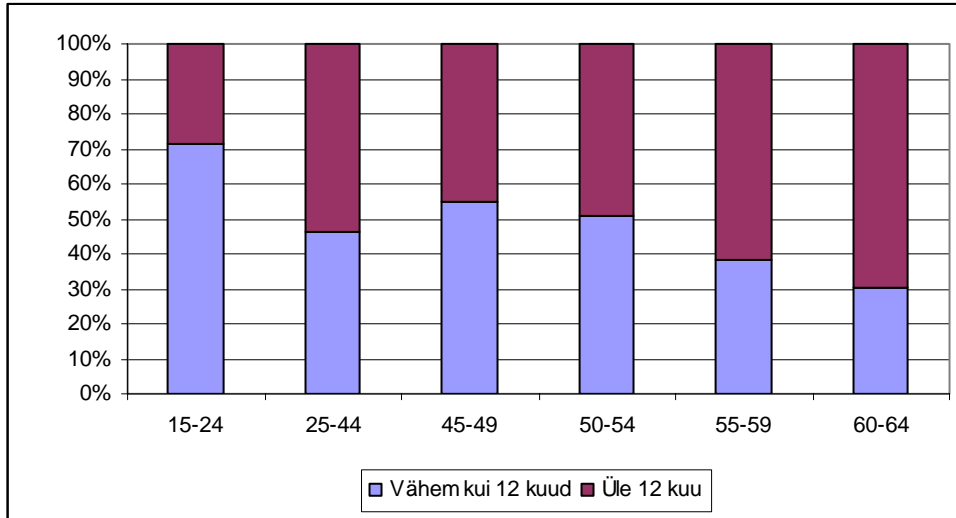
Vaadates töötuse määra eri vanuserühmades (vt joonis 2.9), selgub, et töötuse määr vanemaealiste hulgas on kõige madalam (7,5% 2002. a). Sarnaselt tööealise elanikkonna töötuse määrale, tõusis ka vanemaealiste töötus 1994. aastani, oli suhteliselt stabiilne 1994-1998, tõusis taas tänu Vene kriisile 90-ndate lõpul ning on 2002. aastaks mõnevõrra langenud. Vanemaealiste meeste hulgas on töötus mõnevõrra kõrgem kui naiste hulgas (vastavalt 8,3% ja 6,6%). Kõrge töötus on tõsiseks probleemiks noorte (15-24) hulgas, eelkõige noorte naiste hulgas (23% 2002.aasta). Vanemaealiste madala töötuse taseme üheks põhjuseks on suur mitteaktiivsete hulk antud vanuserühmas.



Joonis 2.9. Töötuse määrad eri vanuserühmades 2002. aastal, (%)

Allikas: ESA, tööjõu-uuring

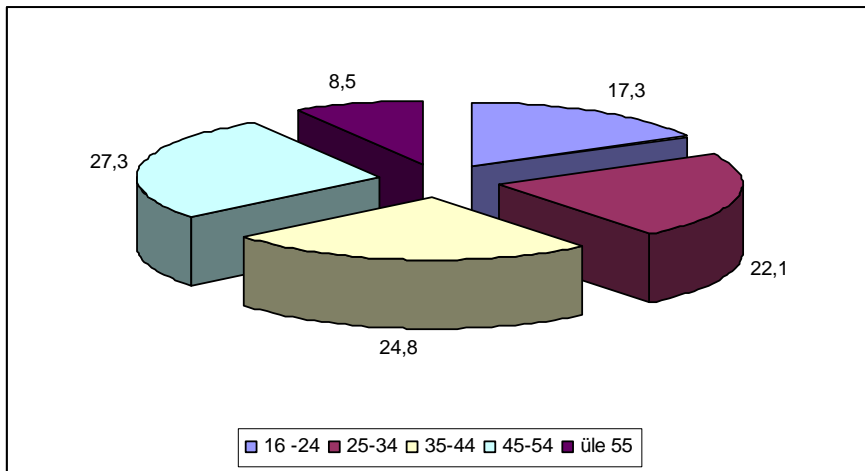
Kuigi töötuse tase vanemaealiste hulgas on võrreldes teiste vanuserühmadega madalam, on antud vanuserühmas sarnaselt paljudele teistele Euroopa riikidele probleemiks eelkõige pikaajaline töötus (vt joonis 2.10). Kui nooremates vanuserühmades on töötus peamiselt lühiajaline, siis üle 55 aastaste hulgas domineerib pikaajaline töötus. Seega on antud vanuserühma puhul oluline varajane sekkumine töötusperioodi kestel, et ennetada pikaajalise töötuse teket.



Joonis 2.10. Töötud töötusperioodi kestuse järgi, % kõikidest töötutest antud vanuserühmas 2001. aastal

Allikas: ESA, tööjõu-uuring

Ka registreeritud töötute hulgas on üle 55 aastaste osakaal kõige väiksem (vt joonis 2.11). Siiski on registreeritud töötute hulgas kõige enam 45-54 aastasi inimesi - 27% registreeritud töötutest, mis näitab et üle 45 aastastel inimestel on töö leidmisel kõige enam raskusi. Samas võib ka olla, et vanemaalised töötud pöörduvad rohkem tööhõiveameti poole, kuid nooremad kasutavad töö otsimisel enam muid viise.



Joonis 2.11. Registreeritud töötud vanuse järgi, % kõigist töötuna registreeritutest, 2002. aastal

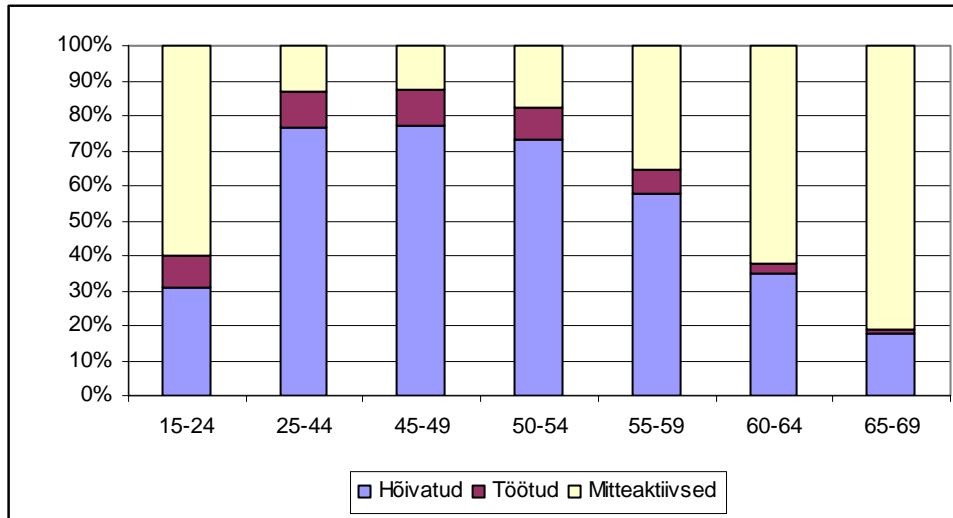
Allikas: Tööturuamet

2.5. Mitteaktiivsus

Vanuse kasvades suureneb märgatavalt mitteaktiivsete osakaal. Mitteaktiivsed on inimesed, kes on väljaspool tööjõudu (hõivatud või töötud), kes ei otsi aktiivselt tööd või pole koheselt valmis tööle asuma. 2001. aastal oli Eestis 55-64 aastaste hulgas hõivatud 46%, töötu 4% ja mitteaktiivsed koguni 50% (vt joonis 2.12.). Euroopa Liidus olid

vastavad näitajad 39%, 3% ja 59% (European Commission, 2003a). Seega on Eestis vanemaealise tööjõu hulgas küll mõnevõrra vähem mitteaktiivseid ja enam hõivatuid kui EL-dus, kuid mitteaktiivsete osakaal antud vanusegrupis on tänu pensionieale siiski suur.

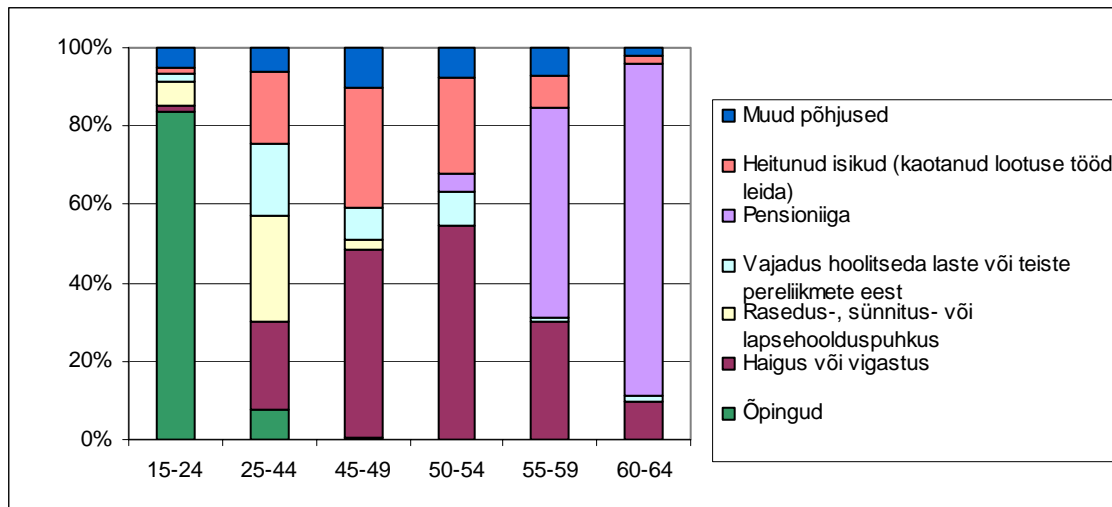
Kokku oli 55-59 aastaste hulgas 2001. aastal 14 000 ja 60-64 aastaste hulgas 43 000 mitteaktiivset. Seega on vanemaealiste hõive määra ja tööjõust väljumise vanuse suurendamisel oluline tegelda eelkõige mitteaktiivsetega.



Joonis 2.12. Rahvastik vanuse ja majandusliku staatuse järgi 2001. aastal, (%)

Allikas: ESA, tööjõu-uuring

Vaadates mitteaktiivsuse põhjuseid selgub (vt joonis 2.13), et vanemaealiste hulgas on peamiseks mitteaktiivsuse põhjuseks pensioniiga, 55-59 aastaste hulgas on suhteliselt palju mitteaktiivseid ka haiguse või vigastuse tõttu. Haiguse või vigastuse tõttu mitteaktiivseid on enam vanemaealiste meeste hulgas (vigastuste ja haiguste esinemise kohta vt ka tabel 4.1). Arvestades, et naiste pensioniiga tõuseb 2016. aastaks 63 aastani, suureneb järgmise 13. aasta jooksul ka naiste tööjõupakkumine. Samas ei pruugi pensioniea tõus tingimata hõivet suurendada, selleks on oluline vanemaealiste töötajate konkurentsivõime säilimine. Meeste pensioniiga on juba jõudnud 63 aastani, kuid mitteaktiivsete osakaal antud vanusegrupis on endiselt kõrge (40%). Seega oleks meeste liikumiseks mitteaktiivsusest hõivesse vaja rakendada ilmselt nii täiendavaid tööpoliitika meetmeid, kui ka enam tähelepanu pöörata meeste tervisele.



Joonis 2.13. Mitteaktiivsuse põhjused vanusegrupiti 2001. aastal, (%)

Allikas: ESA, tööjõu-uuring

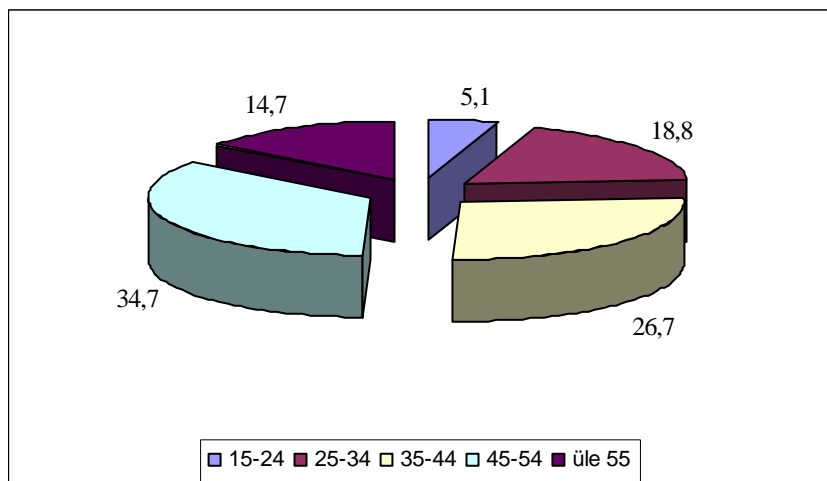
2.6. Vanemaealisele tööjõule suunatud tööpoliitika

Rääkides tööpoliitikast, kasutatakse enamasti tööpoliitika jaotust aktiivseks ja passiivseks tööpoliitikaks. Aktiivse tööpoliitika meetmete ehk tööturuteenuste hulka kuuluvad Eestis muuhulgas töövahendus, koolitus, kutsenõustamine, tööturutoetus töandjale väiksema konkurentsivõimega töötaja töölerakendamiseks ja tööturutoetus töötule ettevõtlusega alustamiseks⁵. Passiivse tööpoliitika meetmeteks loetakse töötü abiraha ja töötuskindlustushüvitise süsteeme (vt ka 3.5).

Vanemaealise tööjõu osalemise analüüs tööpoliitikas on raskendatud, kuna Tööturuametist ei olnud käesoleva töö raames võimalik saada andmeid töötü abiraha saajate ning aktiivses tööpoliitikas osalejate (va tööturutoetused) soovanusjaotuse kohta. Seetõttu on käesolevas alapunktis analüüsitud vaid töötuskindlustushüvitise ning tööturutoetuste saajate vanusjaotust.

Suurem osa töötuskindlustushüvitise saajatest on 45-54 aastased, järgnevad 35-44 aastased. Võrreldes registreeritud töötute vanuskoosseisuga (vt joonis 2.11), on töötuskindlustushüvitise saajate hulgas vähem noori ja rohkem vanemaealisi. Ilmselt on see tingitud asjaolust, et noortel töötutel ei ole sageli täidetud töötuskindlustushüvitise saamiseks vajalik kvalifikatsiooniperiood, küll aga saavad nad töötuna registreeruda ja taotleda töötü abiraha.

⁵ Põhjalikku ülevaadet aktiivsest tööpoliitikast Eestis vt Leetmaa *et al* 2003.



Joonis 2.14. Töötuskindlustushüvitise saajate jaotus vanuse järgi 2003. aastal (%)

Allikas: Töötukassa

Olemasolevatest aktiivse tööpoliitika meetmetest ehk tööturuteenustest on kõige enam vanemaealisele tööjõule suunatud tööturutoetus tööandjale väiksema konkurentsivõimega isiku tööerakendamiseks. Väiksema konkurentsivõimega isikuks loetakse ka töötuid, kellel on vanaduspensionieani jäänud kuni 5 aastat. 2003. aastal rakendati nimetatud toetusega tööle kokku 390 töötut, kellest 78 (20%) olid üle 50 aastased.

Muud aktiivse tööpoliitika meetmed otseselt vanemaealisele tööjõule suunatud pole. 2003. aastal sai vanemaealistest tööturutoetust ettevõtlusega alustamiseks 68 üle 50 aastast isikut, mis on samuti ligi 20% kõigist stardiabi saanud inimestest.

Vanemaealiste tööhõive on ka üheks Eesti vanuripoliitika eesmärgiks. Vanuripoliitika alusdokumendis rõhutatakse muuhulgas, et soodustada tuleb pensionieas töötamist, säilitades seejuures tulumaksuvaba täispensioni ning oluline on luua võimalusi töötamiseks osalise tööajaga. Lisaks rõhutatakse, et erilist tähelepanu väärib pensionieelikute tööhõive, et nad ei jääks teiste tööotsijate seas tahaplaanile ning paindlike töövormide arendamine. Peamiste tegevussuundadena vanemaealise tööjõu tööhõivevõimaluste arendamisel nähakse vanemate töötajate juurdepääsu tagamist täiendkoolitusele ja ümberõppele, vanuselise diskrimineerimise vältimist tööelus ning vanemaealiste vajadustega arvestamist töökeskkonna kujundamisel. (Sotsiaalministeerium 2004)

Ka Eesti vanuripoliitika aluste ellurakendamise riiklikus programmis aastateks 2002-2005 (Sotsiaalministeerium 2004a), on ühe meetmena välja toodud riikliku tööhõive tegevuskava vanemaealistele suunatud tegevuste elluviimise toetamine. Konkreetsete tegevustena nimetatakse pensionieelses eas inimeste tööhõive edendamist, paindlikku pensionile siirdumise võimaluste toetamist ning osajaga töötamise soodustamist pensionieas. Riiklikus tööhõive tegevuskavas (Sotsiaalministeerium 2002) viidatakse vanemaealiste tööhõivest rääkides siiski ainult vanuripoliitika alusdokumendile ja selle ellurakendamiseks loodud riiklikule programmile, midagi uut nimetatud dokument vanemaealiste tööhõive osas ei lisa.

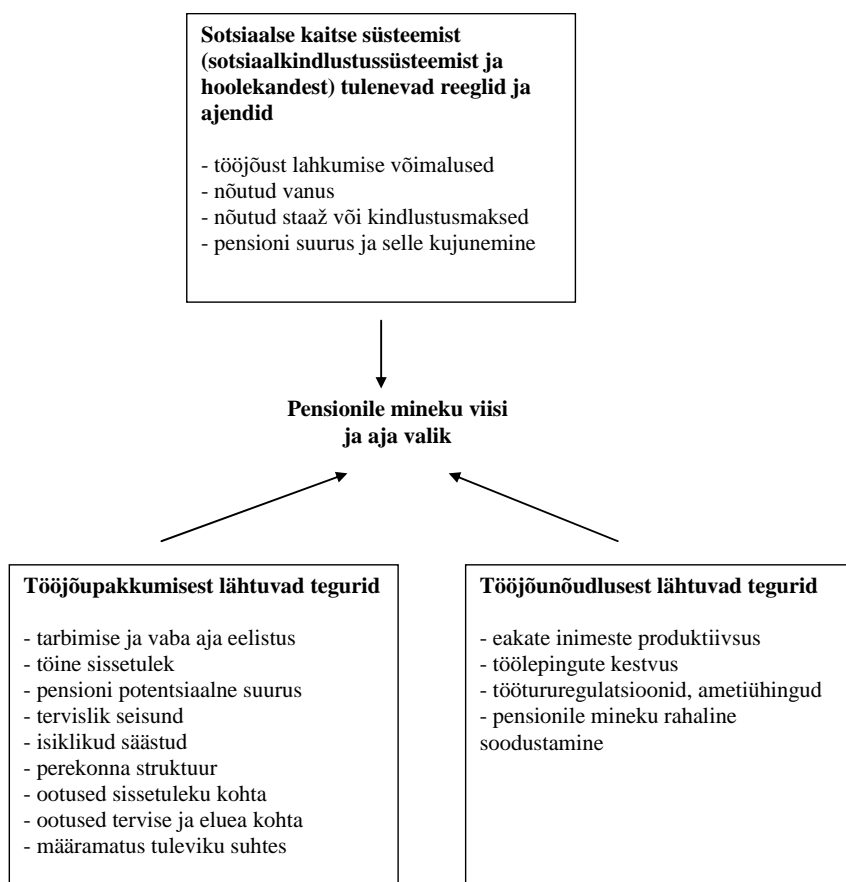
Vanuripoliitika aluste ellurakendamise programmis nimetatud tegevuste ellurakendamiseks alustas Tööturuamet 2003. aastal üle 45 aastatele töötutele suunatud pilootprojektide rakendamisega. Pilootprojektide eesmärgiks on vähendada vanemaealiste tööpuudust ja suurendada tööhõivet, kohandades ning rakendades komplekselt olemasolevaid tööturuteenuseid (nõustamine, koolitus, tööturutoetus tööandjale). Kokku käivitati pilootprojektid 7 maakonnas ning need viiakse ellu 2004. aasta oktoobriks. (Kiviselg 2004)

Kokkuvõttes võib öelda, et nii vanuripoliitika alusdokument kui ka selle ellurakendamiseks loodud riiklik programm tervikuna, millele on viidatud vanemaealise tööjõu olukorrast rääkides ka tööhõive tegevuskavas, on siiski keskendunud pigem üle 65 aastaste sotsiaalse kaasatuse ja toimetuleku parandamisele kui vanemaealisele tööjõu olukorra parandamisele tööturul. Terviklik kontseptsioon vanemaealisele tööjõule suunatud tööhõivepoliitikast puudub.

3. Sotsiaalse kaitse süsteem kui tööturult väljumise võimalus Eestis

3.1. Tööjõust lahkumist mõjutavad tegurid

Inimeste tööjõust lahkumist mõjutavad tegurid võib üldjoontes jagada kolme teineteisega tihedalt seotud gruppi (vt ka joonis 3.1): 1) tööjõu pakkumisest lähtuvad tegurid; 2) tööjõu nõudlusest lähtuvad tegurid; 3) sotsiaalse kaitse süsteemist (sotsiaalkindlustussüsteemist ja hoolekandest) lähtuvad tegurid. Käesolevas peatükis analüüsitakse põhjalikumalt sotsiaalkindlustussüsteemist tulenevaid ajendeid. Tööjõu pakkumisest tulenevaid tegureid on käsitletud töö teises ja neljandas peatükis. Tööjõunõudlusest lähtuvaid tegureid on põhjalikumalt vaadatud uuringu viiendas peatükis.



Joonis 3.1. Pensionile mineku viisi ja aega mõjutavad tegurid

Tööjõu pakkumisega seotud pensionikäitumise tegurite puhul lähtutakse seisukohast, et inimene püüab pensionile mineku ea ja viisi valikuga suurendada oma isiklikku heaolu, mis tavaliselt sõltub tarbimisest (ehk sissetulekust) ja vabast ajast. Ühest küljest, mida hiljem inimene tööjõust tagasi tõmbub, seda suuremad on tema summaarsed teised

sissetulekud ja üldjuhul ka tulevased pensionisummad. Teisest küljest aga mida vanemaks inimene jääb ja mida kehvemaks muutub tema tervis, seda vähem aega jääb tal kasutada pensionihüvitisi. Vananedes ja tervise halvenedes hakkab inimene enam väärtustama vaba aega, et kasutada seda kas puhkamiseks või kodusteks toimetamiseks. Mida enam inimene väärtustab vaba aega või mida suurem on inimese pension pensionile jäämise korral võrreldes töötasuga (nn asendusmäär), seda tõenäolisemalt eelistab inimene kohest pensionile jäämist.

Pensionile mineku aja valikul on olulisel kohal see, kuivõrd inimesed on nõus ohverdama osa oma praegusest heaolust (mis saadakse tarbimisest või vabast ajast) suurema heaolu nimel tulevikus. Samuti on tähtsad inimese ootused tuleviku suhtes, sh tulevase töötasu, tervise (oodatava eluea) ja ka pensionikindlustussummade osas. Mida väiksem on oodatav töötasu tulevikus või mida lühem on oodatav eluiga, seda kasulikum on varem pensionile minna. Ootused on tähtsamad juhul, kui inimesel ei ole võimalik kord juba pensionile läinuna katkestada pensionil olekut ja tagasi tööle minna või karistatakse niisugust käitumist jäädavalt madalama pensioniga, nt ennetähtaegsete pensionide puhul.

Inimese pensionile mineku otsust võivad mõjutada ka pereliikmed. Näiteks kui meeste ja naiste pensioniiga on erinev, võib üks abikaasast valida ennetähtaegselt pensionile jäämise, et alustada pensionipõlve koos. Lisaks võib vajadus hoolitseda ühe haige pereliikme eest sundida teist pereliiget ennetähtaegselt pensionile minema. Samuti on tähtis perekonna rikkus – abikaasa vara või laste materiaalne toetus võimaldab inimesel tööturul tagasi tõmbuda varem.

Tööjõu nõudlus vanemaealiste töötajate järele mõjutab samuti oluliselt tööjõust tagasi tõmbumist. Et vanemaealiste töötajate tervis on kehvem ja haigestumise sagedus suurem, siis üldjuhul ületab inimeste tööea lõpuperioodil makstav töötasu töötajate produktiivsuse. See ajendab tööandjaid lõpetama vanemate töötajatega töölepinguid ja soosima nooremat tööjõudu. Et vanemaealistel inimestel on raske uut töökohta leida, siis vallandamine või koondamine viib üldjuhul ennetähtaegselt pensionile minekuni.

Töötajate produktiivsus langeb vananedes kiiremini valdkondades, kus on tegemist füüsilist tööd nõudvate töökohtadega, mis on tavaliselt seotud ka madalama haridustasemega. Ametialadel, kus on olulised pikaajalised töökogemused ja ka kõrge haridus, nt “valgekraedel”, toimub produktiivsuse langus aeglasemalt ning neid elualasid ähvardab koondamine vähem.

Paljudes riikides ei luba seadused või ametiühingud tööandjatel vähendada vanemate töötajate palkasid, kes jäävad samasse firmasse tööle. Seetõttu on välja kujunenud teised tööturu mehhanismid, et mõjutada ületasustatud töötajaid tööjõust lahkuma.

Sotsiaalkindlustussüsteemist tulenevad institutsionaalsed ja rahalised tegurid on peamiseks teguriks tööjõust jäädavalt lahkumise aja ja viisi valikul. Sotsiaalkindlustussüsteem määrab ära:

- 1) millises vanuses on missugused võimalused tööjõust lahkuda, nt vanaduspensionisüsteem, soodustingimustel pensionid, töövõimetuskindlustus, töötuskindlustus;
- 2) mis tingimused on sotsiaalkindlustushüvitise saamisega seotud (nt vajalik staaž, tervislik seisund, kindlustusmaksed);

3) millist rahalist sissetulekut inimene saab pensionile jäädes (milline on asendusmäär) ja kuidas see sõltub pensionile mineku east ja viisist ning edasisest töötamisest.

Seega inimese tööjõupakkumisest lähtuv pensionile mineku selgitus on otseselt seotud sotsiaalkindlustussüsteemiga, sest süsteem määrab ära potentsiaalse pensioni suuruse. Üldiselt on nii, et mida rohkem on võimalusi erinevate hüvitiste saamiseks ja mida suuremad nad on võrreldes inimese töötasuga, seda tõenäolisem on, et inimene läheb pensionile niipea kui võimalik.

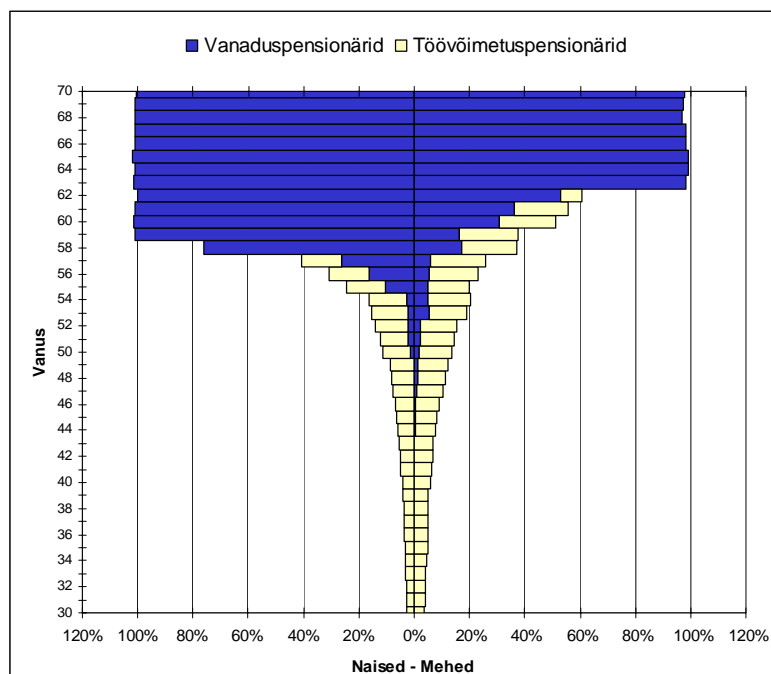
Samas sõltub ka sotsiaalkindlustussüsteemist tulenevate piirangute mõju inimese töötamisele eelnevalt käsitletud teguritest, nagu indiviidide vaba aja eelistused, tervislik seisund, sissetulekud, tööandjate käitumine jmt. Lõpptulemus sõltub iga teguri mõjust ja olulisusest indiviidi jaoks. Majandusteadlaste poolt läbi viidud rohkete empiiriliste uuringute tulemusena on pensionikäitumises leitud olulisi mõjusid kõikide nende tegurite osas. Siiski on leitud, et kõige olulisemat rolli mängib sotsiaalkindlustussüsteem ise.

3.2. Sotsiaalkindlustus kui tööjõust lahkumise võimalus Eestis

Eestis mõjutavad vanemaealiste tööjõu pakkumist järgmised sotsiaalkindlustuse osad:

- 1) vanaduspension oma erinevate vormidega, sh ennetähtaegne vanaduspension ja edasilükatud vanaduspension, eripensionid ja soodustingimustel antavad pensionid,
- 2) töövõimetuspension,
- 3) töötuskindlustus ja töötu abiraha,
- 4) toimetulekutoetus.

Eestis toimub vanemaealiste inimeste tööjõust tagasitõmbumine peamiselt läbi vanaduspensionide erinevate vormide ja töövõimetuspensionide. Erinevate vanaduse alusel määratavate pensionide kasutamine koos töövõimetuspensionidega toob kaasa selle, et suur osa inimesi saab pensioni enne pensioniiga. Nii näiteks oli 2003. aasta alguses 60 aastaste meeste seas (st kolm aastat enne ametlikku pensioniiga) erinevat tüüpi vanaduspensionide saajaid 30% ja töövõimetuspensionide saajaid 20% – seega pensioni saajad olid pooled inimesed. 56 aastaste naiste seas (2,5 aastat enne ametlikku pensioniiga) oli erinevat tüüpi vanaduspensionide saajaid 16% ja töövõimetuspensionide saajaid 14%, kokku seega 30%.



Joonis 3.2. Vanaduspensionäride ja töövõimetuspensionäride osakaal 30-70 aastaste meeste ja naiste seas 2003. aasta alguses

Allikas: Sotsiaalkindlustusamet, Eesti statistikaamet, autorite arvutused

Märkus: Vanaduspensionäride all peetakse silmas kõiki vanaduse alusel määratud pensione (sh eripensionid ja soodustingimusel määratud pensionid). Erinevate andmeallikate (sotsiaalkindlustuse registriandmete ja rahvastiku andmete) kombineeritud kasutamise tõttu võivad olla mõned suhtarvud üle 100%.

Võrreldes pensioni (vanaduspension, töövõimetuspension või toitjakaotuspension) saavate isikute osakaalu vanusrühmades Balti riikides ja Põhjamaades, on näha, et Eestis on 55-59 aastaste meeste ja naiste seas pensionisaajate osakaal üks kõrgemaid (tabel 3.1). Osalt on see tingitud sellest, et pensioniiga on Eestis madalam kui Põhjamaades – pensioniea tõusuga pensioni saajate osakaal väheneb. Samas kehtivad Eestis mitmed soodustingimused pensionile minemise võimalused, mis suurendavad pensionäride osakaalu enne ametlikku pensioniiga.

Tabel 3.1. Pensionisaajate osakaal vanusrühmades 2000. aasta detsembri seisuga

	Eesti	Läti	Leedu ²⁾	Taani	Soome	Island	Norra	Rootsi
Mehed								
16-39	4,6	1,7 ¹⁾	1,8	1,9	2,0	2,5	2,2	2,0
40-49	9,4	6,6	6,9	6,4	6,2	4,8	6,9	6,1
50-54	10,8	11,8	13,5	9,7	12,7	5,9	11,9	9,6
55-59	28,3	20,0	20,3	15,9	24,6	8,2	17,7	14,4
60-64	69,3	90,3	76,8	54,5	74,6	11,5	42,0	35,5
65-66	95,6	97,8	104,3 ³⁾	74,5	104,1	40,7	58,7	104,5
67+	96,2	98,3	111,5 ⁴⁾	101,3	104,4	97,5	103,0	104,2
Kokku	24,6	23,7	23,7	23,0	25,3	16,2	24,0	25,5
Naised								
16-39	4,4	1,1 ¹⁾	1,3	1,7	1,5	3,1	2,3	3,5
40-49	8,9	4,7	6,3	7,4	4,9	7,1	9,4	10,6
50-54	9,5	12,8	14,4	13,1	10,3	9,3	17,5	16,6

55-59	64,5	74,7	55,5	25,2	21,5	13,2	25,7	24,5
60-64	101,1	99,9	99,5	70,0	76,7	19,9	49,2	43,2
65-66	103,2	98,6	101,1 ³⁾	83,0	104,6	47,0	67,5	102,7
67+	100,8	97,5	103,8 ⁴⁾	100,9	104,4	100,4	102,5	102,4
Kokku	39,3	38,1	35,5	30,3	31,7	21,0	29,8	33,8

Allikas: Nordic/Baltic Social Protection Statistics 2000, tabel 7.5.

Märkus: ¹⁾ vanusrühm 20-39, ²⁾ toitjakaotuspensionid ei ole lisatud, ³⁾ vanusrühm 65-69, ⁴⁾ vanusrühm 70+ Erinevate andmeallikate (sotsiaalkindlustuse registriandmete ja rahvastiku andmete) kombineeritud kasutamise tõttu võivad olla mõned suhtarvud üle 100%.

Järgnevalt analüüsitakse pikemalt vanaduspensionide ja töövõimetuspensionide süsteemi tööjõust tagasitõmbumise seisukohalt. Töötuskindlustuse, töötute abiraha ja toimetulekutoetuse puhul vaadatakse vanemaeliste tööjõust lahkumist soodustavaid või takistavaid aspekte.

3.3. Tööjõust lahkumine läbi vanaduspensionide süsteemi⁶

Eesti pensionisüsteem koosneb alates 2002. aastast kolmest sambast: 1) kohustuslik riiklik pensionikindlustus, 2) kohustuslik kogumispension, 3) vabatahtlik kogumispension. Sarnast pensionisüsteemi raamistikku kohtab mitmes senises EL liikmesriigis (Rootsi, Holland, Suurbritannia, Iirimaa) ning uues EL liikmesriigis (Läti, Leedu, Poola, Ungari, Slovakkia). Erinevate pensionisammaste osakaalus ja institutsionaalses korralduses on siiski riigiti olulisi erinevusi. Järgnevalt on kirjeldatud Eesti pensionisüsteemi ja selles sisalduvaid stiimuleid töötamiseks, seejärel analüüsitakse vanaduspensionile minekut viimaste aastate jooksul.

I samba on kohustuslik riiklik pensionikindlustus, mis tugineb jooksva finantseerimise printsiibile ning mille tuluallikaks on sotsiaalmaksu pensionikindlustuse osa (II sambaga mitteliitunud 20%, liitunud 16%). I samba eesmärk on tagada kõikidele pensionäridele sissetuleku baastase.

Vanaduspensionide suurus I sambast koosneb kolmest osast: baasosast (võrdse suurusega kõigile), kindlustusosakust (sõltub isiku poolt või tema eest makstud sotsiaalmaksust, arvestatakse alates 1999. aastast) ja staažiosakust (sõltub tööstaaži pikkusest, arvestatakse kuni 1999. aastani).

$$Pension = baasosa + kindlustusosak (alates 1999. aastast) + staažiosak (kuni 1999. aastani)$$

Staažiosaku suurus võrdub pensionikindlustatu pensioniõigusliku staaži aastate arvu ja nn aastahinde korrutisega ja kindlustusosaku suurus võrdub pensionikindlustatu aastakoefitsientide summa ja aastahinde korrutisega. Mida rohkem on inimese eest tasutud sotsiaalmaksu, seda kõrgemad on tema aastakoefitsiendid ja seega kindlustusosak. Väljamakstavate pensionide suurendamine ja kindlustusosaku ning staažiosaku väärtuste (aastahinde) muutmine toimub indekseerimise teel, indeks sõltub võrdsete osakaaludega sotsiaalmaksu laekumise kasvust ja tarbijahinnaindeksi kasvust.

⁶ Vanaduspensionide süsteemi analüüs tugineb uuringule Leppik, Võrk, Tiit, Leetmaa "Euroopa Liidu ühiste pensionieesmärkide mõju Eesti pensionisüsteemile", PRAXIS 2004.

Vanaduspensioniga on 2004. aastal meestel 63 aastat ja naistel 59 aastat. Naiste pensioniga tõuseb järk-järgult ning võrdsustub meeste pensionieaga aastaks 2016. Vanaduspensioni saamiseks on nõutav pensionistaaž 15 aastat.

II sammas on sissemaksete poolt määratud kohustuslik kogumispension, mille tuluallikaks on tööandjate (4% sotsiaalmaksust) ja töövõtjate (täiendavad 2%) poolt tehtud kohustuslikud sissemaksed isiklikele pensionikontodele. Oma olemuselt on II sammas individuaalne säästmiskeem, kus pensioni suurus sõltub maksete kogusummast ja pensionifondi tootlusest. II samba haldamisel on ülesanded jaotatud riigi ja erastruktuuride vahel.

Liitumine II samba pensionifondidega algas 2002. aastal. Väljamakseid hakatakse tegema alates 2009. aastast. Liitumine on kohustuslik 1983. aastal ja hiljem sündinud inimestele, varem sündinutel on liitumine vabatahtlik. Vabatahtlik liitumine on võimalik kuni aastani 2010, kuid see sõltub ka sünniaastast. Näiteks aastatel 1942-1956 sündinutel oli viimane päev kogumispensioniga liitumiseks 31. oktoober 2002. aastal. Aastatel 1957-1961 sündinutel oli viimane päev kogumispensioniga liitumiseks 31. oktoober 2003. aastal jne.

Kohustusliku kogumispensioni mõju töötamisele on sarnane erasäästmisega. Kohustusliku kogumispensioniga kogutud säästud vähendavad vajadust pensionieas täiendavalt töötada, kuid samas suurendavad motivatsiooni töötada ja säästa enne pensionile jäämist. Et II samba pensioni hakatakse välja maksta alles siis, kui inimene on jõudnud riiklikku pensioniikka, siis II samba pension iseenesest ei võimalda ennetähtaegsele pensionile jäämist ja tööjõust varem tagasi tõmbumist.

III sammas on sissemaksete poolt määratud ja kogumisprintsibiile rajatud vabatahtlik era-lisapension, mille tuluallikaks on sissemaksed ja mille peamine eesmärk on võimaldada täiendavat säästmist. Täiendava kogumispensioni atraktiivsus seisneb maksusoodustustes. III samba mõju tööturukäitumisele on sarnane säästmisega II samba abil, suurendades motivatsiooni töötada ja säästa enne pensioniiga ja vähendades töötamise vajadust pensionieas.

Kuivõrd teine ja kolmas pensionisammas on alles hiljuti käivitunud, sõltub praeguste pensionäride sissetulek ja lähiaastatel pensionile jäävate inimeste pension suurel määral riiklikust I samba pensionist. Lühikese tegutsemisaja tõttu ei saa veel ka empiirilisel hinnata teise ja kolmanda samba mõju vanemaealiste tööhõivele. Seetõttu vaadatakse alljärgnevalt kohustusliku riikliku pensionikindlustuse mõju tööjõus osalemisele.

Kohustuslikus riiklikus pensionikindlustussüsteemis sisalduvad stiimulid töötamiseks

Kohustuslik riiklik pensionikindlustus sisaldab mitmeid tööjõu pakkumist nii positiivselt kui negatiivselt mõjutavaid stiimuleid.

- Esiteks, tööhõive seisukohalt on oluline see, et inimese eest täiendavalt tasutud sotsiaalmaksu pensionikindlustuse osa suurendab tema kindlustusosaku väärtust ja seega tulevast pensioni. Seega lisaks töisele sissetulekule, kaasneb töötamisega ka tulevikus suurema pensioni saamine.

- Teiseks, riikliku pensionikindlustuse seaduse kohaselt on võimalik ilma piiranguteta saada samaaegselt töötasu ja vanaduspensioni⁷. Nii ei ole pensioni määramine ja tööjõust väljajäämine Eestis iseenesest tingimuslikult seotud. Veelgi enam, juba kord vanaduspensioni saades, täiendavalt makstud sotsiaalmaks suurendab kindlustusosakut ja seega suurendab järgmistel aastatel saadavat vanaduspensionit.
- Kolmandaks, riiklik pensionikindlustus sisaldab miinimumpensioniga garantiisid – kindlaksmääratud tasemel (rahvapensioni määras) miinimumsissetulek tagatakse ka nendele vanemaalistele elanikele, kelle tööstaaž on väga lühike või kelle palk (sotsiaalmaksuga maksustatud tulu) on kogu karjääri vältel olnud väga madal. Miinimumgarantiide süsteem on kahetasandiline:
 - 1) rahvapension vanuse alusel (100% rahvapensioni määrast) 63 aastasele isikule, kes on Eestis elanud vähemalt 5 aastat vahetult enne pensioni taotlemist;
 - 2) vanaduspension suurus isikul, kes on jõudnud pensioniikka ja kellel on 15 aastat Eestis omandatud pensionistaaži, ei ole väiksem kui rahvapensioni määr.

Kui loetletud stiimulitest esimesed kaks suurendavad töötamise motivatsiooni, siis kolmas, miinimumgarantiide süsteem, vähendab töötamise motivatsiooni. Osadel väga madala kindlustusosakuga inimestel võib kaduda miinimumgarantiide tõttu motivatsioon täiendavalt töötada, sest neil puudub võimalus saada suuremat vanaduspensionit kui rahvapension. Näiteks miinimumpalgaga töötavatel inimestel, kelle staažiaastate arv on 13 ja ta on varem töötanud miinimumpalgaga kõik aastad, ei ole mõtet täiendavalt töötada miinimumpalgaga 2 aastat, et saada täis vajalik vanaduspensionit nõue 15 aastat, sest töötamine miinimumpalgaga ei tagaks ikkagi rahvapensionist kõrgemat pensionit. Selleks, et miinimumgarantiide pensionisüsteem ei vähendaks inimeste töötamise motivatsiooni, peab rahvapensioni ning vanaduspensionit erinevate komponentide väärtuste vahetõrge olema selline, et miinimumpalgaga täiendavalt töötatud aasta aitaks inimest alati suuremale pensionile (vt näidete kohta lähemalt Leppik et al 2004).

Täiendavalt mõjutab tööjõust lahkumist Eesti pensionisüsteemis see, et mitmetel juhtudel tekib õigus vanaduspensionile enne ametliku vanaduspensioniea saabumist. Enamasti täidab pension sellistel juhtudel tavalisest vanaduspensionist mõnevõrra erinevat eesmärki: tunnustab teatud ametikohal töötamist ja teeneid ühiskonna ees, väärtustab laste kasvatamist, hüvitab töötamist tervistkahjustavates või rasketes tingimustes, heastab repressioone, sotsiaalset ebaõiglust või ülekohtu. Riikliku pensionikindlustuse seaduse alusel on õigus saada vanaduspensionit kuni viis aastat enne vanaduspensioniea saabumist näiteks vähemalt kolme last või puudega last kasvatanud vanemal, õigusvastaselt represseerituna kinnipidamiskohas või asumisel viibinutel, Tšernobõli aatomielektrejaama tagajärgede likvideerijatel. Lisaks on Eestis eraldi vanaduspensionide süsteemid tervistkahjustavates või rasketes töötingimustes töötanud isikutele ning teatud kutsealade töötajatele, kelle puhul eeldatakse, et nende kutsealane töövõime vanusega väheneb või kaob ning takistab oma kutsealal või ametikohal töötamise jätkamist.

⁷ Töötamise korral ei maksta ennetähtaegset vanaduspensionit, rahvapensionit ja toitjakaotuspensionit

Tervistkahjustavates või rasketes töötingimustes töötanud isikutel on soodustingimustel vanaduspensionide seaduse alusel õigus vastavalt töötatud ajale jääda teistest töötajatest kuni 10 aastat varem pensionile. Seejuures tekib õigus soodustingimustel vanaduspensionile sõltumata isiku tegelikust tervise seisundist ja töövõimest. Pensioni saamise eelduseks on siiski, et isik ei jätkaks töötamist tervistkahjustavate või raskete töötingimustega tööl – ta peab lahkuma tööturult või leidma uue töö. (Leetmaa et al 2004)

Teatud kutsealade töötajatel (balletitantsijad, lennundus- ja laevandustöötajad, lastekodukasvatavad, tekstiilitöötajad) on väljateenitud aastate pensionide seaduse alusel samuti sõltuvalt tööstaažist oma kutsealal õigus jääda tavalisest vanaduspensionieast kuni 10 aastat varem pensionile. Sarnaselt soodustingimustel vanaduspensioniga tekib õigus väljateenitud aastate pensionile olenemata sellest, kas kutsealane töövõime on tegelikult vähenenud või mitte. Pensioni saamiseks peab isik aga lõpetama töötamise sellel kutsealal, mis andis õiguse väljateenitud aastate pensionile. Mitmetele riigiteenistuses olevatele isikutele on samuti eriseadustes antud õigus üldisest vanaduspensionieast varem pensioni saada. Näiteks tekib politseiametnikul politseiteenistuse alusel õigus vanaduspensionile 50-aastaselt. Eripensione makstakse ka töötamise korral, eeldusel, et isik ei jätkata töötamist samal ametikohal. (Leetmaa et al 2004)

Kirjeldatud pensioniliigid on oma olemuselt eelpensionid, mis võimaldavad tööturult väljuda enne üldist vanaduspensioniga. Erinevalt ennetähtaegsest vanaduspensionist kaasnevad nimetatud pensionidega lisaks varasemale pensionieale veel teisedki soodustused nagu heldem pensionistaaži arvestus või pensioni suuruse sidumine varasema palgaga, mis võivad motiveerida kutseala või töökoha vahetust või tööturult lahkumist. Teisalt, kuigi sooduspensionide reeglid ei sunni kedagi tööturult lahkuma, on mitteaktiivsuse risk neisse siiski sisse kirjutatud. Pension määratakse ainult juhul, kui isik on lõpetanud töö sellele pensionile õigust andval tootmis- või kutsealal või ametikohal. Uue sobiva töö leidmine ei pruugi aga olla lihtne. (Leetmaa et al 2004)

Soodsad eelpensionid kannavad endas mitmeid vastuolulisi stiimuleid. Tööturu mõttes on selliste eelpensionide saajad töövõimelises eas isikud, kelle täielikku eemalejäämist tööturult tuleks igati vältida. Isegi juhul, kui isiku tervis ja kutsealane või üldine töövõime on kahjustunud, ei ole põhjendatud tema tööturult väljasuunamine, vaid eelkõige tuleks ära kasutada kutsealase rehabiliteerimise, töökohtade kohandamise, täiend- ja ümberõppe võimalusi, mis aitavad tööturule naasta ja tööelu pikendada. Seetõttu on ka põhjendatud, et selliste eelpensionide saajail on kuni üldise vanaduspensioniea saabumiseni õigus töökaotuse korral end töötuna arvele võtta ja saada kõigi teiste töötutega samadel tingimustel tööturuteenuseid ja töötuskindlustushüvitist (Leetmaa et al 2004).

Ennetähtaegne ja edasilükatud vanaduspension ning nende kasutamine

Lisaks teatud kutsealade esindajate seadusejärgsele õigusele jääda pensionile enne vanaduspensioniga, on Eesti pensionisüsteemis võimalik paindlik pensioniea valik, jäädes pensionile ennetähtaegselt või lükates pensionile minekut edasi. Seejuures igakuist pensioni suurust vastavalt vähendatakse või suurendatakse.

Ennetähtaegse vanaduspension võimetus jõustus 2000. aastal 1. aprillist rakendunud riikliku pensionikindlustuse seadusega. Pensionikindlustatul on õigus ennetähtaegsele vanaduspensionile kuni 3 aastat enne üldisesse vanaduspensionikka jõudmist, kui tal on olemas vanaduspension määramiseks nõutav pensionistaaž (15 aastat). Selle abinõu

deklareeritud eesmärgiks Eestis oli soov leevendada üldise pensioniea tõusu tagajärjel pensionieelses vanuses töötuks jäänud isikute olukorda. Seega võimaldab ennetähtaegne vanaduspension töøjoust varasemat lahkumist. Samas ennetähtaegse vanaduspension atraktiivsust vähendavad 3 asjaolu:

- 1) Ennetähtaegse vanaduspension arutamisel vähendatakse pensionivalemist tuleneva pensioni suurst 0,4% võrra iga üldisest vanaduspension east varem pensionile jäämise kuu eest.
- 2) Pensioni suuruse vähendus on püsiv, ennetähtaegselt vanaduspensionilt ei ole hiljem võimalik üle minna üldisele vanaduspensionile või soodustingimustel vanaduspensionile;
- 3) Erinevalt üldisest vanaduspensionist ei maksta ennetähtaegset vanaduspension töötamise korral. Tööle minnes pensioni väljamaksmine peatatakse ja hiljem taas pensionile jäädes säilib inimesel madalam pension.

Seega, ennetähtaegse vanaduspension võtavad inimesed, kes on kindlad, et nad ei suuda leida tööd, või kui nende arvates pensioni vähendamise koefitsient on väiksem nn aktuaarselt neutraalsest pensioni vähendusest.

Ennetähtaegne vanaduspension on leidnud alates selle võimaluse kehtestamisest suhteliselt laia kasutamist (tabel 3.2). Ennetähtaegsed vanaduspensionid on aastatel 2000-2003 moodustanud üle viiendiku kõigist nendel aastatel määratud uutest vanaduspensionidest (st inimestest, kes varem ei saanud toitjakaotuspension või töövõimetuspension).⁸

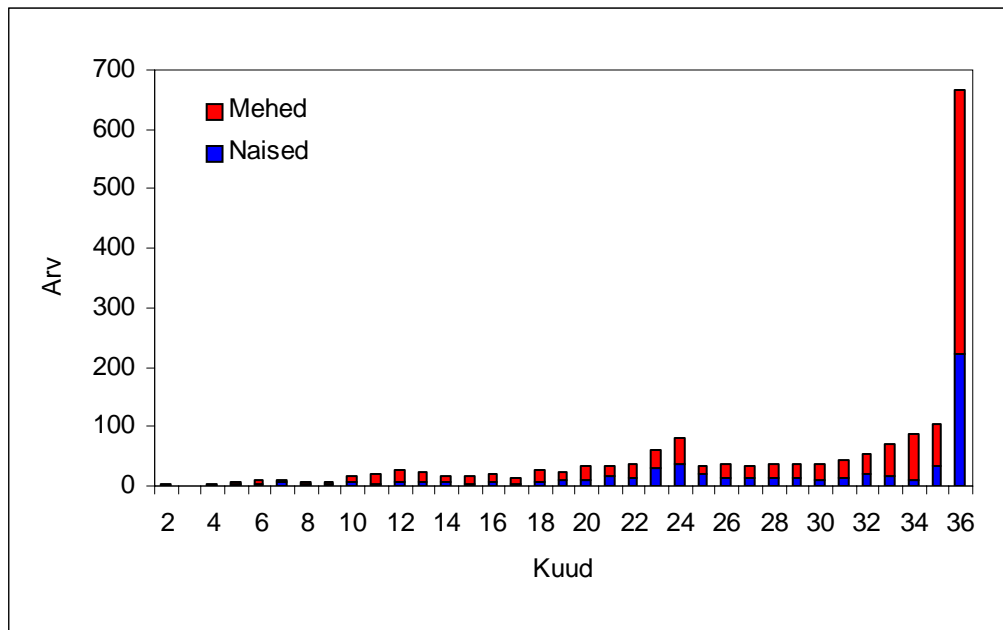
Tabel 3.2. Ennetähtaegsete ja edasilükatud vanaduspensionide määramised 2000-2003. aastal

Aasta	Ennetähtaegsed vanaduspensionid		Edasilükatud pensionid	
	Arv	Osakaal esmakordselt määratud vanaduspensionidest	Arv	Osakaal esmakordselt määratud vanaduspensionidest
2000	2170	24 %		
2001	2363	21 %		
2002	1723	21 %	88	1%
2003	1564	20 %	79	1%

Allikas: Sotsiaalkindlustusamet

Suurim osa inimestest, kes on siirdunud ennetähtaegsele vanaduspensionile on kasutanud seda võimalust kohe kui see avaneb, näiteks 2002. aastal 36 kuud enne üldist pensioniiga (joonis 3.3).

⁸ Tabeli andmete hindamisel tuleb arvestada sellega, et 2000. aastal kehtis ennetähtaegse pensioni võimalus 9 kuud ja ainult nende jaoks, kellel oli üldisesse vanaduspensioniiikka jõudmiseni jäänud kuni 2 aasta. Samuti tuleb arvestada muutustega pensionieas.



Joonis 3.3. 2002. aastal ennetähtaegsele vanaduspensionile siirdunudte jaotus üldise vanaduspensionieani jäänud kuude arvu alusel.

Allikas: Sotsiaalkindlustusamet; autorite arvutused

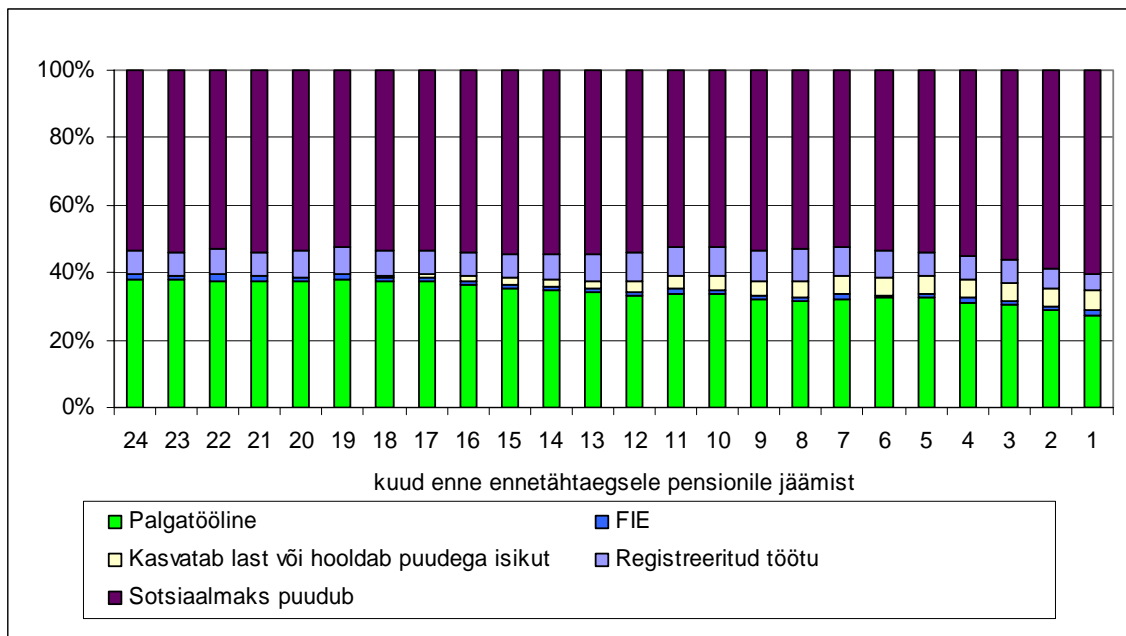
Pensiooni määramisele eelnenud perioodi sotsiaalmaksu laekumiste põhjal on võimalik ka tuvastada, millises tööturuseisundis olid ennetähtaegse vanaduspensionile saajad enne pensionile jäämist (joonis 3.4)⁹.

Võime näha, et aasta enne ennetähtaegse pensioni määramist on üle 50% inimestest seisundis, kus nende eest sotsiaalmaksu ei maksta, st neil puudub töökoht¹⁰. Registreeritud töötuid on alla 10% ning töötajaid üle 30%. Ülejäänud kaks kategooriat (FIE või lapse kasvatamine/puudega inimese hooldamine) on esindatud marginaalselt. Edasi mittehõivatute (kelle eest sotsiaalmaksu ei maksta või kes on registreeritud töötutena) osakaal suureneb veelgi. Vahetult pensioni määramise eel töötas alla kolmandiku ennetähtaegse vanaduspensionile saajatest. Sama muster kehtib ka varasemate aastate kohta (vt Leppik et al 2004).

⁹ Analüüsis jagati isikud sotsiaalmaksu laekumise andmete alusel järgmistesse kategooriatesse:

- 1) palgatöötaja, s.t. sotsiaalmaksu maksis ettevõtte või asutus;
- 2) füüsilisest isikust ettevõtja, st sotsiaalmaksu maksis inimene ise;
- 3) kasvas last või hooldas puudega inimest, st inimene on mitteaktiivne ja sotsiaalmaksu maksis riik;
- 4) registreeritud töötu, sotsiaalmaksu maksis riik;
- 5) sotsiaalmaksu ei ole makstud.

¹⁰ Võimalikuks alternatiiviks on n.ö. mustalt töötamine, mida siiski tuleks lugeda ebakindlaks positsiooniks tööturul.



Joonis 3.4. 2002. aastal määratud ennetähtaegse vanaduspensioni saajate tööturuseisund sotsiaalmaksu laekumiste järgi pensioni määramisele eelnenud 24 kuu lõikes

Allikas: Sotsiaalkindlustusamet, autorite arvutused

Seega ligi 70% juhtudest on ennetähtaegselt vanaduspensionile siirdunud isikud olnud pensioni määramise eel kas töötud või juba tööturult lahkunud (mitteaktiivsed). Samas suurim osa inimestest, kes läks ennetähtaegsele pensionile, kasutas seda esimesel võimalusel. Sellest tulenevalt võib väita, et vähemalt ennetähtaegse vanaduspensioni võimaluse kehtimise esimestel aastatel ei ole see skeem tööjõupakkumist märkimisväärselt vähendanud, vaid pigem on pakkunud asendussissetulekut inimestele, kes on juba pikka aega olnud töötä.

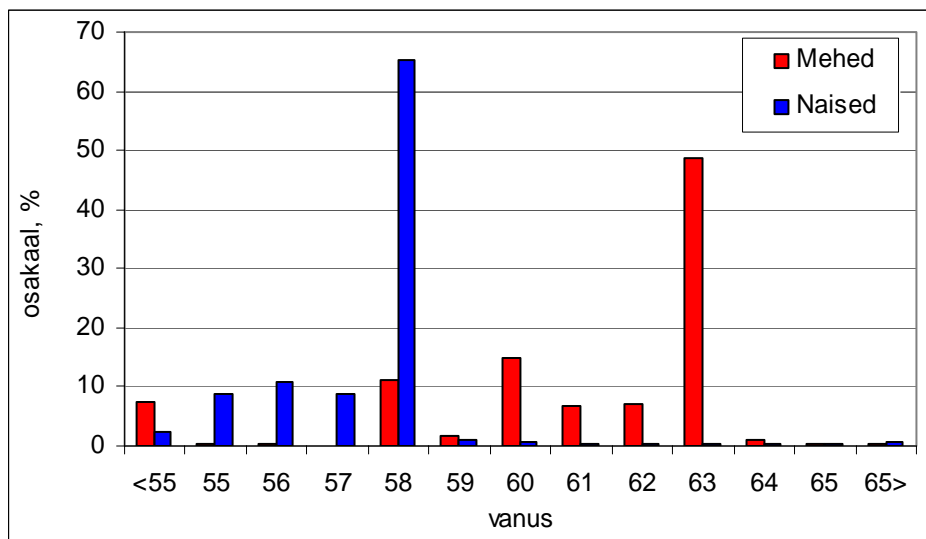
Edasilükatud vanaduspensioni võimalus, st võimalus suurendada vanaduspensioni suurust pensionile siirdumise aja edasilükkamise kaudu, jõustus Eestis 2002. aasta algusest. Edasilükatud vanaduspensioni puhul suurendatakse pensionivalemi alusel arvutatud pensioni 0,9 % iga kuu eest, mis on möödunud pensionikka jõudmisest. Edasilükatud vanaduspension on seni leidnud suhteliselt tagasihoidlikku kasutamist. 2002. aastal määrati edasilükatud vanaduspension 88 inimesele. Pensioni määramist lükati edasi peamiselt 3-8 kuu võrra. Vanaduspensioni edasilükkamise võimaluse kasutamine näitab siiski, et paindliku tööjõust tagasi tõmbumise võimaluse pakkumine pensionikindlustussüsteemi sees on põhjendatud.

Antud kontekstis väärivad märkimist ka töötururegulatsioonid, mis võimaldavad lõpetada töölepingu vanuse alusel 65-aastaseks saamisel (vt ka 5.1.). Töölepingu seaduse kohaselt on tööandjal võimalik lõpetada tööleping töötaja vanuse tõttu, kui töötaja on saanud 65-aastaseks ning ja tal on õigus täisvanaduspensionile. Avaliku teenistuse seaduse järgi võib ametniku vabastada teenistusest vanuse tõttu, kui ta on saanud 65-aastaseks. Samas on ca 80% töötajatest tööjõust lahkunud juba enne 65-aastaseks saamist (vt osa 3.2) ning

vähemalt üle 65-aastaste naiste tööjõus osalemisele sellel töötureregulatsioonil märkimisväärset täiendavat vähendavat mõju ilmselt ei ole.

Vanaduspensionile mineku aeg

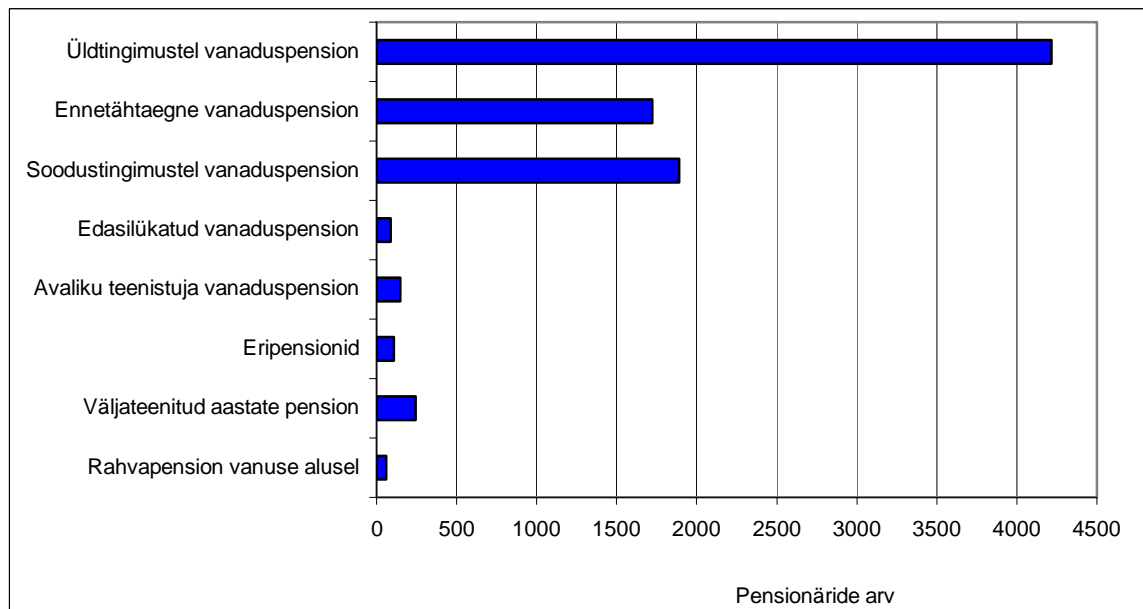
2002. aastal määrati ligi 50% meestest ja 31% naistest vanuse alusel pension enne üldist vanaduspensioniga (joonis 3.5.). Kuna meeste pensioniga on kõrgem, siis on ootuspäraselt just nende hulgas tugevam surve varasemale pensionile siirdumisele. Vanaduspensioni määramise keskmine vanus 2002. aastal oli naistel 57,8 ja meestel 60,9 aastat.



Joonis 3.5. 2002. aastal määratud esmakordsete vanaduspensionide vanus meestel ja naistel.

Allikas: Sotsiaalkindlustusamet, autorite arvutused

Kuigi vanuse alusel määratud pensionidest kõige suurema osa moodustavad üldtingimustel – s.o. üldises vanaduspensionieas – määratud vanaduspensionid, on samas enne üldist vanaduspensioniga määratud pensionide osakaal märkimisväärselt kõrge. 2002. aastal määratud uutest vanaduspensionidest määrati ligi 47% kõigist vanuse alusel pensionidest enne üldist vanaduspensioniga. Suurim osatähtsus oli seejuures soodustingimustel vanaduspensionidel, järgnes ennetähtaegne vanaduspension. Soodustingimustel on pensioni saajatest kõige enam neid, kes on kasvatanud kaheksa aastat kolme last (kes saavad 1 aasta varem pensionile), järgnevad tervistkahjustavatel kutsealadel töötajad Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatud soodustingimustel vanaduspensionile õigust andvate, tervist kahjustavate ja raskete töötingimustega tootmisalade, tööde, kutsealade ja ametikohtade loetelu nr 1 ja nr 2 (VV, RT, 20.08.1992, 30, 40) alusel, kes saavad vastavalt 10 ja 5 aastat varem pensionile.



Joonis 3.6. 2002. aastal vanuse alusel määratud pensionide arv

Allikas: Sotsiaalkindlustusamet, autorite arvutused

Märkus: välja on jäetud isikud, kes varem said mõnda teist liiki pensioni (nt töövõimetuspension) ning viidi vanaduspensioniea saabumisel sellelt pensioniliigilt üle vanaduspensionile.

Varasema pensionile mineku põhjuseks ei saa lugeda üleüldist kõrget keskmist asendusmäära (keskmise pensioni ja keskmise palga suhet). Võrreldes arenenud Euroopa riikidega on see oluliselt madalam (tabel 3.3) – olles pisut üle 40%.

Tabel 3.3. Teoreetilised asendusmäärad EL liikmesriikides ja Eestis

	I samba brutoasendusmäär	II samba brutoasendusmäär	Kokku brutoasendusmäär	Kokku netoasendusmäär
Belgia	36,5	3,5	40,0	66,1
Taani	41,7	3,4	45,1	68,4
Saksamaa	44,6	5,5	50,1	76,1
Kreeka	108,0	...	108,0	118,0
Hispaania	88,6	...	88,6	95,4
Prantsusmaa	65,0	...	65,0	78,8
Iirimaa	31,4	35,3	66,7	81,4
Itaalia	79,6	0	79,6	88,9
Luksemburg	89,5	...	89,5	97,2
Holland	32,6	37,4	70,0	89,0
Austria	74,3	...	74,3	88,3
Portugal	72,3	...	72,3	88,7
Soome	57,6	...	57,6	66,2
Rootsi	57,0	13,9	70,9	74,6
Suurbritannia	16,6	50,0	66,6	81,9
Eesti	33,3	...	33,3	42,8

Allikas: Leppik et al (2004), viidatud allikale Social Protection Committee 2003.

Märkus: EL liikmesriikide andmed 2002, Eesti andmed 2003. aasta kohta, keskmise töötasuna on Eesti puhul käsitletud keskmist sotsiaalmaksuga maksustatud tulu. Asendusmäärad iseloomustavad keskmise pensioni ja keskmise töötasu suhet tüüpilise pensionisaaja jaoks. Arvutamise kohta vaata lähemalt viidatud allikast.

Kui keskmine teoreetiline asendusmäär on Eestis madal, siis individuaalsed asendusmäärad (määratud pensioni ja eelnenud aasta sotsiaalmaksuga maksustatud keskmise brutokuutötasu suhe) on suure hajuvusega (tabel 3.4). Ligi veerandil neist, kellele 2001. aastal määrati vanaduspension, puudus eelneval kalendriaastal sotsiaalmaksuga maksustatud palga- või ettevõtlustulu. Seega pension tagas neile püsiva sissetuleku. Nende vanaduspensionäride hulgas, kes pensioni määramisele eelnenud kalendriaastal sotsiaalmaksuga maksustatud tulu said, oli asendusmäära mediaan 51,4% ehk pension moodustas veidi üle poole nende varasemast brutotötasust. Seega tulenevalt suurest varieeruvusest töötasus, sealhulgas töötusest pensionieelses vanuserühmas, on individuaalsed asendusmäärad osadel inimestel kõrged, mistõttu võib arvata, et pensionisüsteem iseenesest soodustas neilt tööturult lahkuda.

Tabel 3.4. 2001. aastal määratud vanaduspensionide individuaalsete asendusmäärade jaotus pensioniliikide lõikes (%)

Asendusmäära vahemik	Vanaduspension	Riiklik eripension	Väljateenitud aastate pension	Rahvapension	Töövõimetuspension
0-20%	6,6	0,0	33,1	1,5	7,4
20-40%	22,2	16,7	22,2	1,5	18,1
40-60%	14,6	33,3	6,4	1,3	12,0
60-80%	9,5	33,3	10,3	1,2	7,0
80-100%	6,1	0,0	3,5	0,5	3,9
100-200%	9,7	16,7	4,2	2,8	6,1
200-300%	2,1	0,0	1,9	0,8	2,5
300-400%	1,3	0,0	1,0	1,4	1,3
üle 400%	3,9	0,0	2,6	3,9	5,8
Palk puudub	24,1	0,0	14,8	85,2	35,9
Kokku	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mediaan, kui töötasu olemas	51,4%	56,5%	26,7%	154,9%	50,3%
Keskmine, kui töötasu olemas	211,4%	66,9%	89,6%	694,9%	325,3%

Allikas: Leppik et al (2004), Sotsiaalkindlustusameti andmete põhjal.

Märkus: Vanaduspensionil on koos üldtingimustel vanaduspension, soodustingimustel vanaduspension, edasiliikatud vanaduspension ja ennetähtaegne vanaduspension.

Pensionisüsteemi jätkusuutlikkus ja asendusmäärade areng

Riiklike pensionide kulude osakaal SKP-st on Eestis EL-i seniste liikmesriikide keskmisest märksa madalam (vastavalt 10,4% ja 7,1%). Senistest liikmesriikidest kulutavad suhtena SKP-sse riiklikele pensionidel Eestist vähem vaid Suurbritannia ja Iirimaa. Samas tuleb selle näitaja kasutamisel riikidevahelises võrdluses olla ettevaatlik, kuna nimetatud näitaja sõltub muuhulgas ka rahvastikustruktuurist, keskmises elueast, pensionieast, pensionide maksustamises jm asjaoludest, mis on riigiti väga erinevad. (Leppik et al 2004)

Paljudes senistes liikmesriikides toob seniste projektsioonide kohaselt rahvastiku vananemine kaasa pensionikulude olulise kasvu. Seevastu Eestis ei too seniste reeglite kehtima jäädes vanemaaliste osakaalu kasv tänu konservatiivsele indekseerimisvalemile

lähema 50. aasta jooksul kaasa I sambast makstavate pensionikulude suurenemist võrreldes tuludega. Samas langeb eelnimetatud tingimustel märgatavalt pensionite asendusmäär. Praegune pensioniindeks tagab käesoleva sajandi esimesel poolel küll kahekordse pensionide reaalkäätuse (ostujõu) kasvu, kuid samal ajal langeks keskmine vanaduspensioni asendusmäär keskmiselt kaks korda. Mõnevõrra tasakaalustab seda suurenev teise ja kolmanda samba pensionide osatähtsus. Keskmine pension I ja II sambast koos säilitab netoasendusmäära praegusel tasemel ca 40%. Kõrgema asendusmäära saavutamiseks on vajalik inimestel täiendavalt säästa III samba kaudu. (Leppik et al 2004)

Et pensionid hakkavad üha enam sõltuma inimese teisest sissetulekust ja tasutud pensionikindlustusmaksetest kogu töise karjääri ajal (nii läbi I samba kindlustusosaku kui II samba), siis on tulevikus (20-30 aasta pärast) oodata, et suurel osal inimestest jääb pensioni suurus minimaalsele tasemele. Leppik et al (2004) leiavad analüüsidest aastate 1999-2003 eest omandatud pensionikindlustuse aastakoefitsiente, et ajaks, kui tänased nooremad pensionikindlustatud jõuavad pensioniikka, on paljudel isikutel (ligikaudu kuni kuuendikul) küll õigus riiklikule pensionile, ent saadav pension on keskmisest oluliselt madalam või miinimummääras, sest nende poolt omandatud aastakoefitsiendid on madalad.

Kokkuvõttes näitab Eesti vanaduspensioni süsteemi analüüs, et süsteem sisaldab mitmeid tööjõust varem tagasitõmbumise võimalusi, mida inimesed on palju kasutanud. Samas on süsteemis loodud võimalused ja ka rahalised stiimulid töötamise jätkamiseks, mistõttu on Eesti vanemaealiste hõivemäär suhteliselt kõrge võrreldes Euroopa riikidega. Seega ühest küljest väga paljud inimesed lähevad Eestis esimesel võimalusel pensionile, sageli välistades sellega hilisema töötasu ja pensioni samaaegse saamise (ennetähtaegse pensioni korral); teisest küljest, vaadates kasvavat hõivemäära viimastel aastatel (vt teine peatükk), siis pensionil olevate inimeste tööturuvõimalused (keskmiselt) ei ole viimastel aastatel halvenenud. Seega kui eesmärk on suurendada vanemaealiste motivatsiooni oma tööjõudu pakkuda, siis on selge, et isegi nende inimeste puhul, kes valivad ennetähtaegse pensioni kui kiire või ainsa võimaluse stabiilse sissetuleku saavutamiseks enne normaalset pensioniiga tingituna näiteks ajutisest toimetulekuraskusest, tuleb säilitada pensionikindlustussüsteemis motivatsioon tööle asumiseks, kui selleks tekib võimalus.

3.4. Tööjõust lahkumine läbi töövõimetuspensioni süsteemi

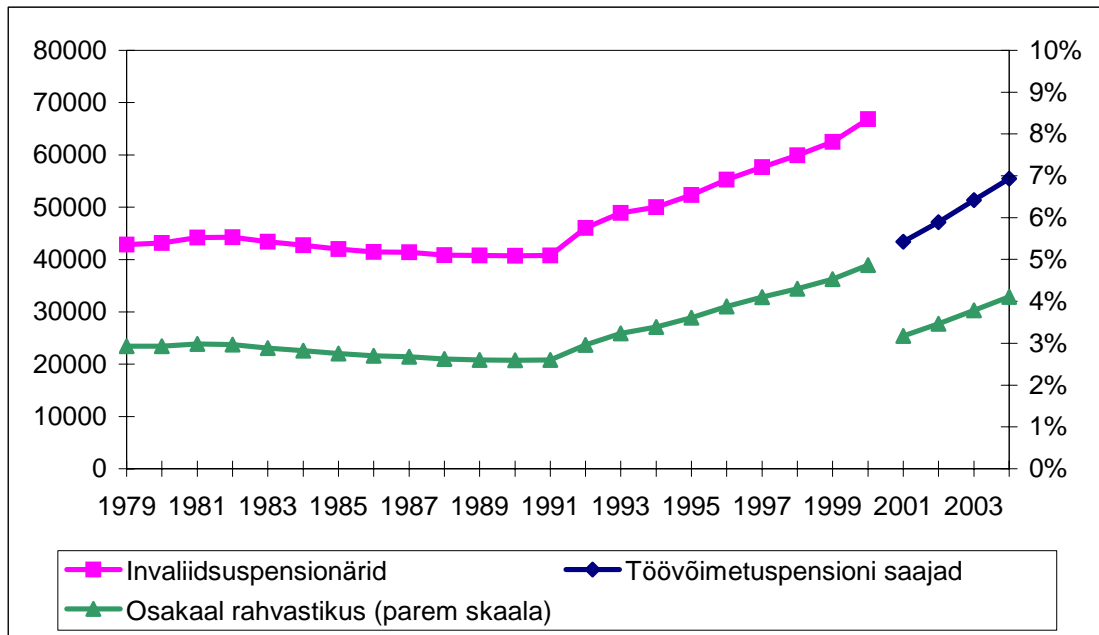
Töövõimetuse ennetamine ja terviseprobleemidega inimeste kutsealane rehabilitatsioon omab tähtsat rolli vanemaealiste tööjõus osalemise ja tööhõive suurendamisel. Terviseprobleemide ennetamine peab algama varajases vanuses ning hõlmab tervislike eluviiside ning paremate töötingimuste propageerimist, samuti terviseprobleemide, sh kutsehaiguste varajast avastamist ning ravi (vt ka 4 ptk).

Samas, ehkki töövõimetuspensionide saamise eelduseks on töövõimepuudust väljendavate meditsiiniliste kriteeriumide täitmine, on võimalik, et töövõimetuspensioni saajate hulka mõjutavad ka tööturutingimused ning teiste sotsiaaltoetuste (nt töötü abiraha) suurus ja kättesaadavus.

Eestis on 45-aastaste ja vanemate seas haigus või vigastus ning töövõimetuspensioni saamine üks peamisi mitteaktiivsuse põhjuseid (vt joonis 3.2 ja 2.12). 1990ndate algusest

saadik on Eestis invaliidsuspensionäride (kuni 2000. aastani) ja töövõimetuspensionäride (alates 2001. aastast) arv kasvanud kiiresti, seda nii absoluutselt kui ka osakaaluna rahvastikust (joonis 3.7). Tingituna mitmetest seadusandlikest muudatustest 1991., 1993. ja 2000. aastal, ei ole väärtused ajas otseselt omavahel võrreldavad.¹¹

Uute määratud invaliidsuspensionäride (töövõimetuspensionäride) arv on suhteliselt kõige kiiremini kasvanud 30-54-aastaste vanusrühmas (joonis 3.8), kelle seas ka tööhõive määrad on langenud enim (vt eelmises peatükis joonis 2.3 ja 2.4).

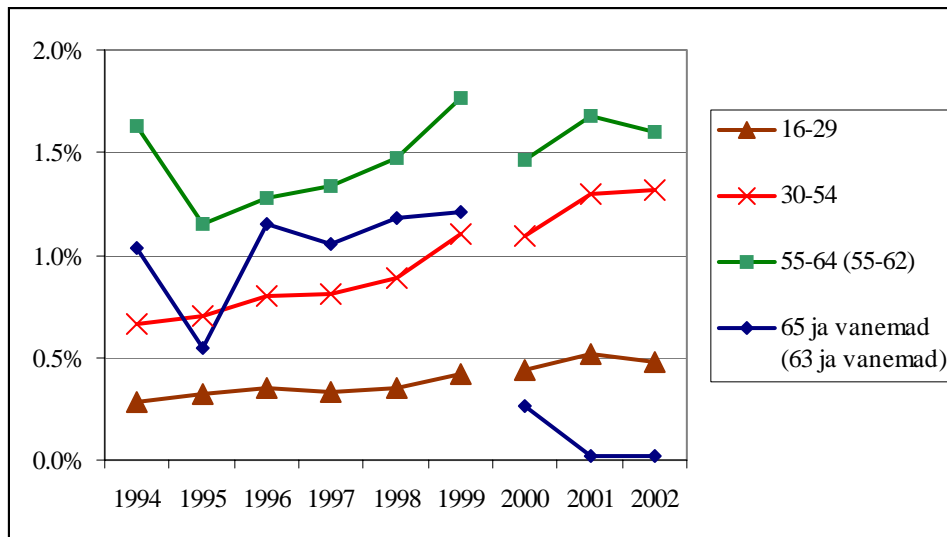


Joonis 3.7. Invaliidsuspensionäride (kuni 2000. aasta) ja töövõimetuspensionäride (alates 2001.aastast) arv aasta alguses ja osakaal rahvastikust.

Allikas: Statistikaamet, autorite arvutused

Invaliidsuspensionäride (töövõimetuspensionäride) arvu kasv võib olla tingitud mitmetest põhjustest: rahvastiku tervise halvenemine, suurenenud teadlikkus vaegurlusest nii töötajate kui ka meditsiinitöötajate seas, suurem osa inimesi soovib taotleda invaliidsuspensionit tööpuuduse suurenemise tõttu. Invaliidsuspensionide atraktiivsust suurendas ka see, et invaliidsuspension oli suurem kui töötu abiraha. Ehkki aegridade analüüsist üksi on raske järeldada seoseid tööturu olukorra ja invaliidsuspensionäride (töövõimetuspensionäride) arvu seose kohta tingituna muutustest seadustes, siis ka regionaalsete erinevuste analüüs on näidanud, et invaliidsuspensionäride (töövõimetuspensionäride) arvu kasvust osa on põhjustatud tööturu olukorra halvenemisest 1990-ndatel (Võrk, Habicht 2002).

¹¹ Peamine muudatus seisneb selles, et töövõimetuspensionärid saavad ainult tööeas inimesed, kuid invaliidsuspensionärid said ka pensionieas inimesed. Täpsemalt vaata seadusandlike muudatuste kohta ülevaadet Leppik 2003.



Joonis 3.8. Uute invaliidsuspensionäride (kuni 2000. aasta) ja töövõimetuspensionäride (alates 2001.aastast) osakaal vanusrühmades

Allikas: Statistikaamet, autorite arvutused

Võrreldes Eestit teiste Balti riikide ja Põhjamaadega, ei ole Eestis töövõimetuspensionäride osakaal palju erinev (tabel 3.5). Samas riikidevahelist võrdlust raskendavad erinevused seadusandluses (nt lühiajaliste haigushüvitiste ja invaliidsuspensionide vaherkord, vanaduspensionide iga), mis mõjutavad töövõimetuspensionäride sekka arvatavate inimeste arvu.

Tabel 3.5. Invaliidsuspensionäride (töövõimetuspensionäride) osakaal vanusrühmas 2000. aastal, %.

	16-39 aastased	40-59 aastased
Eesti	2,5	8,0
Läti	1,4	6,6
Leedu	1,6	8,6
Soome	1,7	10,0
Rootsi	1,9	10,6
Norra	2,1	12,9
Taani	1,6	6,4
Island	2,8	7,3

Allikas: Nordic/Baltic social protection statistics 2000

Eestis töövõimetuspensionide saamine ei välista samaaegset töötamist. Ühest küljest soodustab see tööhõivet, kuid teisest küljest motiveerib töövõimetuspensionide taotlema ka inimesi, kelle tervislik seisund seda ei eeldaks.

Tööpoliitikas ja sotsiaalpoliitikas on loodud mitmed tingimused puuetega inimeste hõivatus suurendamiseks. Näiteks võivad töövõimetuspensionide saajad saada tööturuteenuseid, sealhulgas olla rakendatud tööle tööturutoetuse abiga tööandjale väiksema konkurentsivõimega isiku tööerakendamiseks. Teiseks võib nimetada asjaolu, et töötavate töövõimetuspensionide saajate eest maksab riik sotsiaalmaksu iga-aastaselt kehtestatud summalt (2004. aastal 700 krooni), vähendades sellega maksukoormat. 2001. aastal läbi viidud kroonilise haiguse ja puuetega inimeste elukvaliteedi uuringu (Kirch et

al 2001) kohaselt töötas vaid 35,3% 16-45 aastastest puudega inimestest. Seega ligi 2/3 puudega inimestest ei töötanud.

Lisaks võivad puuetega inimesed saada sotsiaaltoetusi (lisaks töövõimetuspensionile), mille eesmärgiks on aidata katta kulutusi, mis puuetega inimestel on oma erivajaduste tõttu suuremad kui teistel inimestel. Puudest tingitud lisakuludeks loetakse eelkõige õppimise, töölkäimise, rehabilitatsiooni, hoolduse, abivahendite kasutamise, transpordi või muude teenuste kasutamisega seotud kulutusi. Mõne sotsiaaltoetuse – nagu õppetoeetus, rehabilitatsioonitoetus ja täienduskoolitustoetus – konkreetsmaks eesmärgiks on ka just aidata kaasa puuetega inimeste tööturule integreerimisele. Kohalikud omavalitsused pakuvad sotsiaalhoolekande seaduse alusel nõustamist, rehabilitatsiooni, eluasemeteenuseid, isikliku abistaja, hooldus- ning muid sotsiaalteenuseid, mis toetavad iseseisvalt elamist, parandavad elukvaliteeti ja toetavad sotsiaalset integratsiooni. Riik rahastab muuhulgas psüühikahäiretega inimeste rehabilitatsiooni, toetatud elamise ja töötamise teenuseid ning puuetega inimeste varustamist tehniliste abivahenditega, mis kõik kaudselt toetavad töötamist. Pakutavate teenuste valik ja kättesaadavus sõltub siiski paljuski iga kohaliku omavalitsuse prioriteetidest ja vahenditest ning on omavalitsuseti erinev. (Leetmaa et al 2004)

3.5. Töötuskindlustus ja töötü abiraha

Töötuskindlustus ja töötü abiraha võivad vähendada vanemaealiste töötü pakkumist juhul, kui nad võimaldavad töötüst lahkuda enne pensionile jäämist. Et töötuskindlustus ja töötü abiraha katavad Eestis üksnes lühemaajalise töötuse riski ja ei ole mõeldud tagama sissetulekut pikaajaliselt töötutele, siis nende negatiivne mõju vanemaealiste töötühivele on ilmselt väike.

Töötuskindlustushüvitist makstakse Eestis sõltuvalt kindlustusstaažist 180 kuni 360 päeva ja töötü abiraha kuni 270 päeva. Kui isik on varem saanud kindlustushüvitist, tekib tal õigus saada täiendavalt abiraha kuni 270 päeva täitumiseni.

Vähesel määral soodustab vanemaealiste töötüst tagasi tõmbumist see, et neil, kellel on vanaduspensionieani jäänud vähem kui 180 kalendripäeva, on õigus saada töötü abiraha kuni vanaduspensionieani jõudmiseni. Seega võib töötü abiraha saada kokku kuni 450 päeva. Samuti vähendab vanemaealiste motivatsiooni tööd otsida see, et kui üldiselt lõpetatakse töötü abiraha maksmine juhul, kui isik keeldub teist korda osalemast tööturukoolitusel, siis töötul, kellel on jäänud vanaduspensionieani vähem kui viis aastat, säilib õigus koolitusest keelduda ning sel juhul abiraha maksmist ei lõpetata. Siiski võib arvata, et nende mõju on vanemaealiste töötüupakkumisele väike.

Teisest küljest on vanemaealise töötü palkamise kulud töötandjale pisut väiksemad, sest nii vanaduspensionieas töötajad kui ka töötandjad nende ei pea nende eest maksma töötuskindlustusmaks, kuna neil puudub võimalus töötuskindlustushüvitist saada¹². Samas on siiski tegemist väga väikese stiimuliga töötandjatele.

Kokkuvõtteks võib öelda, et tööpoliitika passiivsed meetodid – töötuskindlustus ja töötü abiraha – ei sisalda endas olulisi negatiivseid või positiivseid stiimuleid vanemaealiste töötühivele.

¹² 2003. aastal oli töötaja töötuskindlustusmaks 1% ja töötandja töötuskindlustusmaks 0,5%

3.6. Toimetulekutoetus

Eestis on toimetulekutoetus riigi abi puudusekannatajatele, mida maksab kohalik omavalitsus. Toimetulekutoetust makstakse siis, kui kõik muud vaesuse ja puuduse leevendamise abinõud ei ole olnud tõhusad sissetuleku suurendamisel. Toimetulekutoetus garanteerib sissetuleku, mis peaks inimesi kaitsma vaesusse langemise eest.

Toimetulekutoetust on õigus saada üksi elaval isikul või perekonnal, kelle kuu netosissetulek pärast normatiivsete eluruumi alaliste kulude mahaarvamist on alla kehtestatud toimetulekupiiri. Toimetulekupiiri kehtestamisel lähtutakse minimaalsetest tarbimiskuludest toidule, riietusele ja jalanõudele ning muudele kaupadele ja teenustele esmavajaduste rahuldamiseks. Toimetulekupiiri suuruse kehtestab iga-aastaselt Riigikogu riigieelarves. 2004. aastal on selle suuruseks 500 krooni üksi elavale isikule või perekonna esimesele liikmele. Perekonna teise ja iga järgneva liikme toimetulekupiir on 80% perekonna esimese liikme toimetulekupiiri suurusest.

Toimetulekutoetuse saajate pereliikmetest moodustavad enamuse lapsed, järgnevad pikaajalised töötud ja töötu abiraha saajad (tabel 3.6). Toetusliikide seoste vaheline analüüs on näidanud, et töötu abiraha on niivõrd madal, et töö kaotanud inimene, kes ei saa kasutada töötuskindlustust, peab üldjuhul ka toimetulekutoetust taotlema. Pensionärid ja üliõpilased on järgmised kaks suuremat rühma. See, et pensionärid on samuti toimetulekutoetuse saajate seas näitab, et pension ei garanteeri inimestele sissetulekut, mis peaks inimesi kaitsma vaesusse langemise eest. Lisaks tuleb arvestada võimalusega, et pensionärid kuuluvad leibkonda, kus on teised nooremad madala sissetulekuga või sissetulekuta inimesed.

Tabel 3.6. Toimetulekupiiri kindlustamiseks toetust saanud pereliikmete struktuur, %

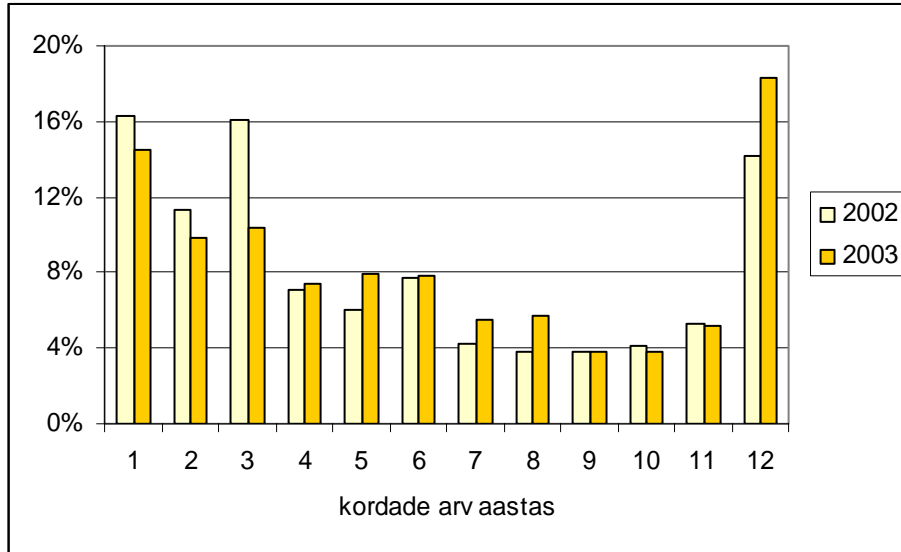
Pereliikmed sotsiaalse seisundi järgi	Rahuldatud taotluste järgi*		Toetust saanud perede järgi*	
	2002	2003	2002	2003
Lapsed	30,9	34,9	32,6	34,7
Madalapalgalised töötajad	3,9	4,0	6,3	6,6
Tööd mitteomavad isikud, sh	36,9	36,8	39,0	37,2
– töötu abiraha saajad	16,3	14,7	18,3	17,5
– pikaajalised töötud, mittetöötavad töötajad	20,6	22,1	20,7	19,7
Kodused**	5,5	7,1	6,1	7,3
Pensionärid	6,6	6,2	10,1	9,8
Üliõpilased	14,3	9,4	12,9	12,1
Muud	1,9	1,6	2,5	2,2
Kokku	100	100	X	X

Allikas: Sotsiaalministeerium, "Toimetulekutoetuse vahendite kasutamine 2003. aasta jooksul", [http://www.sm.ee/est/HtmlPages/TT2003/\\$file/TT2003.pdf](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/TT2003/$file/TT2003.pdf)

* üks ja sama pereliige võib eri kuudel omada erinevat sotsiaalset seisundit (näiteks jaanuaris sai toetust madalapalgalise töötajana, veebruaris pensionärina või töötuna jne). Selliste juhtude arv on suhteliselt väike (paar protsenti pereliikmete üldarvust)

**kodused - mittetöötavad, peretoetuse seaduse alusel lapsehooldustasu saavad või lapsi hooldavad isikud; mittetöötavad puudega isiku hooldajad, puudega lapse vanemad; mittetöötavad vanurite hooldajad

Toimetulekutoetuse saajate jagunemine kordade arvu järgi näitab, et enamasti saadakse toimetulekutoetusi kas 1-3 kuud aastas (talvekuudel, kui eluasemekulud on kõrgemad) või 12 kuud aastas. Seega on ühele osale inimestest toimetulekutoetus püsiv täiendav sissetulek.



Joonis 3.9. Toimetulekupiiri kindlustamiseks toetust saanud perede jaotus toetuse saamise kordade arvu järgi aasta jooksul 2002. ja 2003. aastal

Allikas: Sotsiaalministeerium, "Toimetulekutoetuse vahendite kasutamine 2003. aasta jooksul", [http://www.sm.ee/est/HtmlPages/TT2003/\\$file/TT2003.pdf](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/TT2003/$file/TT2003.pdf)

Kõige sagedamini said toimetulekutoetust pikaajalise töötuga või mittetöötava töötajajaga pered, kes said 2003. aastal toetust keskmiselt 8,6 korda.

Minimaalse sissetuleku garantii, mis võtab arvesse inimese töise tulu võib oluliselt mõjutada inimese motivatsiooni tööd otsida madala palga eest. Kuddo et al (2002) leidsid, et vaatamata sotsiaaltoetuste suhteliselt madalale suurusele ning nende reaalkaotuse kahanemisele on nii mõnelgi juhul on kasulikum elada sotsiaaltoetustest kui asuda tööle miinimumpalga või selle lähedase summaga. Et toimetulekutoetus sõltub perekonna sissetulekust, siis võib ühe leibkonna liikme mittetöötamine vähendada ka teiste pereliikmete motivatsiooni töötada. See on tingitud sellest, et väikese töötasuga saadav võit sissetulekutes vähendab täpselt sama palju toimetulekutoetust. Seega on toimetulekutoetuse puhul sisuliseks maksimumääraks väikeste sissetulekute puhul 100%.

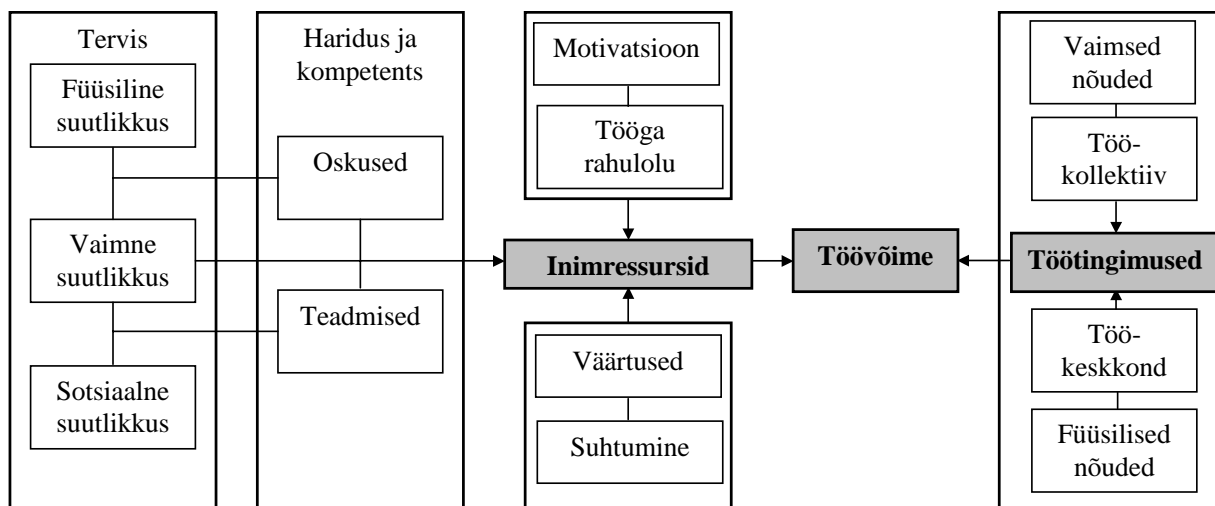
Samas, et toimetulekutoetuse süsteem sisaldab vaesustõrju (st inimestel puudub motivatsioon suurendada oma tööpanust vähesel määral või väikese palga eest), on kohalikul omavalitsusel, kes toetust maksab, õigus toimetulekutoetust mitte määrata tööealisele ja töövõimelisele inimesele, kes ei õpi ega tööta ning on korduvalt ilma mõjuva põhjuseta keeldunud pakutud sobivast tööst. Seega tööealistele inimestele on olemas survemehhanism naasta tagasi tööturule.

4. Vanemaealiste töötajate töövõime

4.1. Töövõime mõiste ja mõõtmine

Käesolevas peatükis anname ülevaate töövõime (*work ability*) ja tööhõivevõime (*employability*) definitsioonist ja empiirilisest hinnangust Eesti vanemaealise elanikkonna töövõimele võrreldes noorematel või vanemaealistega teistes riikides. Peatüki struktuuri ülesehitusel tuginetakse Juhani Ilmarineni käsitlele vananevast tööjõust Euroopa Liidus (Ilmarinen 1999) ning empiirilises analüüsis Eestis läbiviidud uuringutele erinevatel aastatel, 2000. aasta rahvaloenduse andmetele ning mitmesugustele muudele andmekogudele.

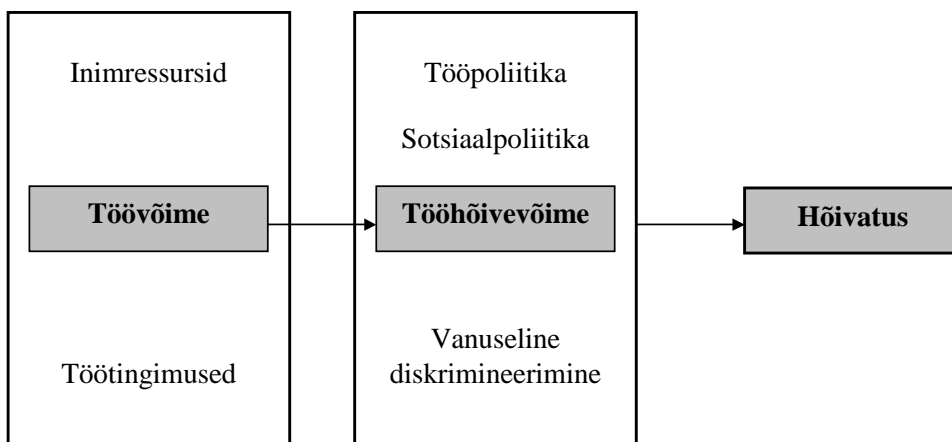
Töövõime (*work ability*) on inimese ressursside ja töö vastastikuse toime tulemus (joonis 4.1). Inimese isiklikud ressurssid koosnevad tervisest, haridusest, oskusteabest, füüsilisest, vaimsest ja sotsiaalsest võimekusest. Inimese ressursse mõjutavad veel väärtushinnangud, motivatsioon ja tööga rahulolu. See, kuidas inimene oma ressursse saab tööl kasutada, sõltub omakorda töö iseloomust ja töökeskkonnast.



Joonis 4.1. Töövõimet mõjutavad tegurid

Allikas: Ilmarinen (1999), joonis 18, autorite kohandatud

Töövõime (inimese ressurssid ja töötingimused) loovad eelduse inimese töötamiseks. Samas töö- ja sotsiaalpoliitika (nt tööseadusandlus, sotsiaalkindlustus, vanuselise diskrimineerimise võimaldamine) mõjutavad oluliselt, kuid võrd inimese tegelikult omab tööhõivevõimet (*employability*), sest töö- ja sotsiaalpoliitika tekitavad inimeses motivatsiooni tööjõudu pakkuda ja tööandjatel motivatsiooni inimest tööle võtta. Tööhõivevõime olemasolule tugineb tegelik tööga hõivatus (joonis 4.2).



Joonis 4.2. Töövõime, tööhõivevõime ja hõivatuse seosed

Allikas: Ilmarinen (1999), joonis 19, autorite kohandatud

Töövõime ja tööhõivevõime kontseptsioonid omavad kindlat kohta Eesti töötervishoiu alusdokumentides. Üks töökeskkonnapolitiika alusdokumente "Töötervishoiu ja tööhutuse seadus" toob välja töö sobivuse olulisuse töötaja võimetele, defineerides töötervishoiuna „töötaja tervisekahjustuse vältimiseks töökorraldus- ja meditsiiniabinõude rakendamist, töö kohandamist töötaja võimetele ning töötaja füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamist”.

Ka programmdokumendi "Eesti Töötervishoiu arengukava aastani 2007" eelnõus on üheks eesmärgiks tagada inimeste töövõime säilimine kogu tööea vältel, milleks viiakse ellu ennetavad tegevused inimese töövõime säilimiseks ja edendamiseks kogu tööelu vältel, rakendades vananeva tööjõu töötervishoiuga seonduvaid erimeetmeid ning kavandatakse tööhõive tegevuskavades konkreetseid tegevusi ja abinõusid, suurendamaks inimese tööhõives osalemise võimet tema töövõime parandamise kaudu, kasutades selleks eeskätt töötervishoiule iseloomulikke meetodeid.

Selleks, et edendada inimeste töövõimet, mis on aluseks tööhõivevõime ja tegelikule hõivatusele, on vaja neid töövõime seisundit ja selle muutust mõõta ja analüüsida põhjuseid. Inimese töövõimet ei saa mõõta ühe kindla vahendi abil, vaid see tugineb erinevatest allikastest saadud andmetele. Töövõime hindamisel kombineeritakse sageli objektiivsed, mõõtmistulemustega saadud hinnangud, inimeste endi subjektiivsete arvamustega. Töövõime kompaktselt hindamiseks ja selle muutuse jälgimiseks ajas või erinevate tööjõu rühmade võrdlemiseks on loodud mitmeid indekseid, mis püüavad hinnata ühest küljest nii inimese ressursse kui teisest küljest tema sobivust töökohale, nt *Work Ability Index* - WAI (loodud Soome Töötervishoiu Instituudi poolt, vt Ilmarinen 1999), *Human Work Index* (IBG health@work consulting¹³).

Töövõime indeks (WAI) on töötervishoius praktiliseks kasutamiseks mõeldud indikaator, mille abil saab jälgida ning ennustada inimese või rühmade töövõime muutust. Töövõime indeks sisaldab järgmisi komponente (Tuomi et al 1994):

- 1) töötaja hinnang oma praegusele töövõimele võrreldes eluea parima seisundiga,
- 2) töötaja hinnang oma töövõimele lähtudes antud töö nõuetest,

¹³ http://www.worklab.at/leistungen_gp.htm#hwi

- 3) arsti poolt diagnoositud hetkel esinevate haiguste arv,
- 4) töötaja hinnang töövõime halvenemisele, mis on tingitud haigustest,
- 5) haiguse tõttu töölt puudumine (haiguslehel viibimine) viimase 12 kuu jooksul,
- 6) töötaja prognoos oma töövõimele järgmiseks kaheks aastaks,
- 7) töötaja psüühiline seisund.

Töövõime indeksi komponente hinnatakse eraldi skaaladel ning koondindeksi saamiseks komponentide hinnangud summeeritakse. Indeks väljendab inimese poolt tajutud töövõimet. Longituudsed uuringud on näidanud, et töövõime indeks aitab hästi prognoosida inimese töövõimet tulevikus. Töövõime indeksit on kasutatud mitmetes riikides ja mitmetes valdkondades. (Lähemalt vaata Tuomi et al 1994, Ilmarinen 1999, ptk 19). Töövõime indeksit võib kasutada samade inimeste jälgimiseks ajas või võrrelda väärtusi sarnases vanuses ja sarnase elukutse esindajatel.

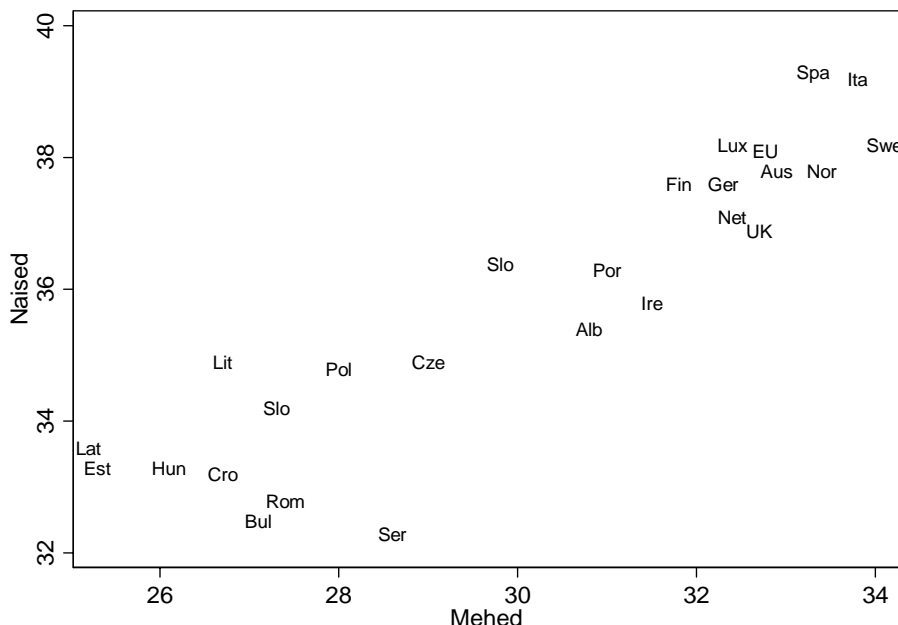
Eestis on teadaolevalt töövõime mõõtmise indeksitest kasutatud Soome Töötervishoiu Instituudi poolt koostatud töövõime indeksit. Indeksit on rakendatud Tervise Arengu Instituudi töötervishoiugrupi (endise Eksperimentaalse ja Kliinilise Meditsiini Instituudi Töötervishoiu Keskuse) poolt täiendava vahendina analüüsimaks politseinike ja bussijuhtide töötingimusi ja töövõimet (Kahn, H. 1998 ja 1999).

Uuringuid, mis analüüsiks töövõimet mingi koondindeksi abil kas laiemalt kogu tööealise rahvastiku seas või eraldi vanemaelise tööjõu hulgas, Eestis teadaolevalt läbi viidud ei ole. Seetõttu vaadatakse järgnevates alapunktides töövõime üksikuid komponente Eesti olemasolevate uuringute ja registriandmete põhjal. Tööhõivevõime teised komponendid – tööpoliitika ja sotsiaalkindlustuse mõju eakate tööhõivele – leiavad pikemat käsitlemist töö teistes peatükkides.

4.2. Tervis ja selle mõju töötamisele

Oodatav eluiga ja suremus

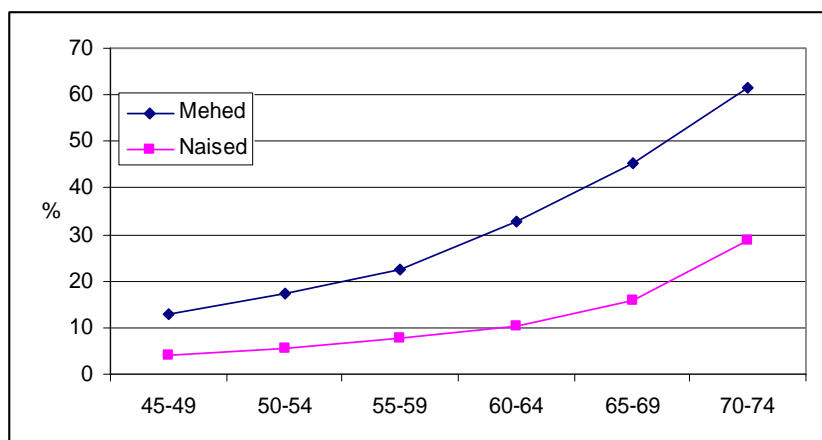
Inimese töövõime üheks peamiseks osaks on tervis. Kõige üldisemaks tervise indikaatoriks saab pidada inimeste oodatavat eluiga ja suremust (vt ka 1.1.). 2000. aastal oli oodatav eluiga 45 aastastel meestel Eestis 25,3 aastat ja naistel 33,6 aastat, mis oli Euroopa arenenud riikide ja siirderiikide seas üks madalamaid näitajaid (joonis 4.3).



Joonis 4.3. Oodatav eluiga 45 aastasel Euroopa riikides 2000. aastal

Allikas: Health for all database, WHO, <http://hfabd.who.dk/hfa/>

Võrreldes teiste Euroopa riikidega on Eestis nii vanemaaliste meeste kui naiste suuremus tunduvalt kõrgem. EL-i riikide keskmine suuremuskordaja oli 45-49 aastaste vanusgrupis 2,15% (1996. a), Eestis 8,08% (2002. a, vt joonis 4.4.). Vanusrühmas 65-69 aastat olid vastavad suurused 8,83% ja 27,24% (vastavalt ESA andmebaas ja Ilmarinen 1999, lk 54). Eestis on vanemaaliste suuremus, eriti meeste suuremus, tunduvalt kõrgem arenenud riikide omast ning üks kõrgemaid siirderiikide seas.

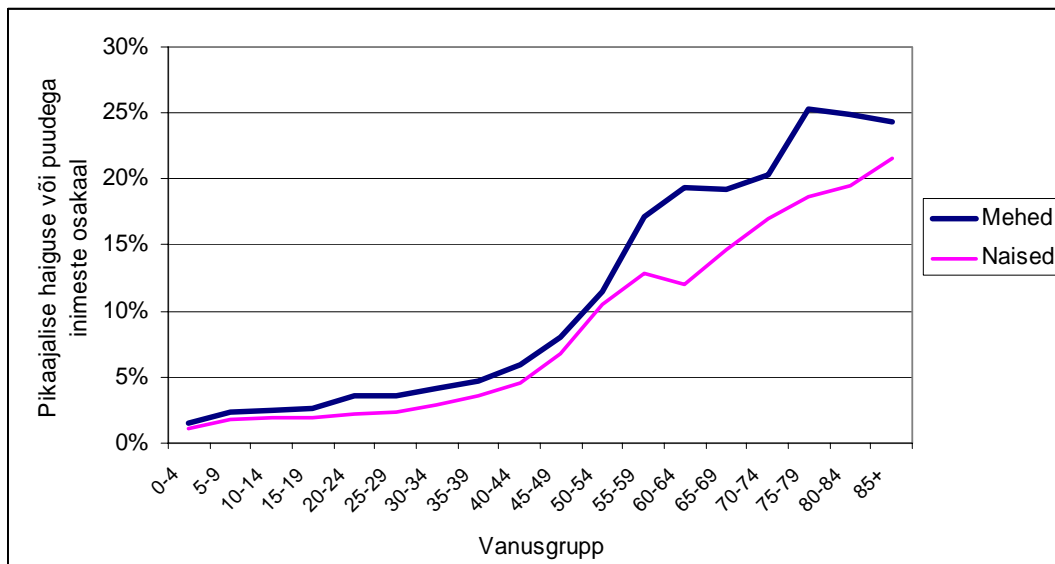


Joonis 4.4. Suremuse vanuskordaja soo ja vanusrühma lõikes 2002. aastal, %

Allikas: ESA andmebaas, "Suremuse vanuskordajad soo ja vanuserühma järgi", 2002.

Puude ja krooniliste haiguste esinemine

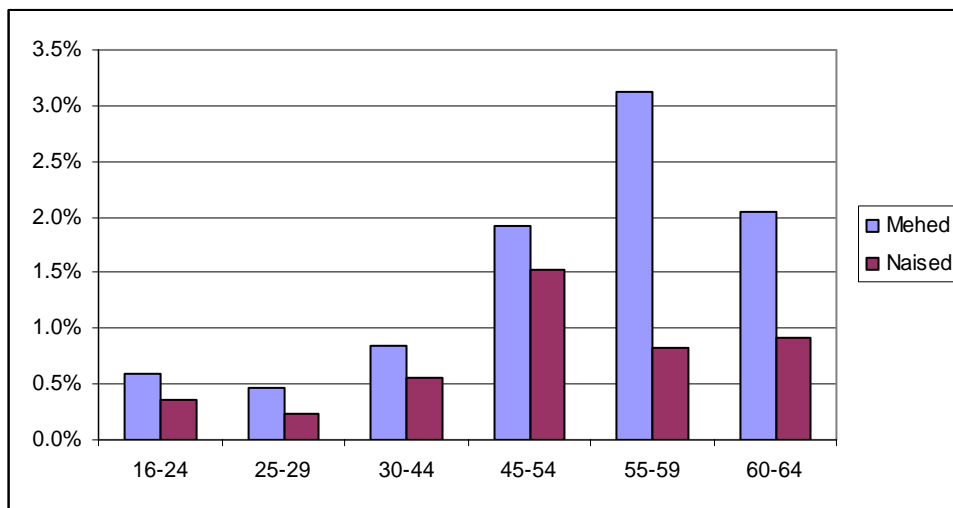
Töövõimet mõjutavad otseselt inimese puue ja kroonilised haigused. 2000. aasta rahvaloenduse andmetel on Eestis ligi kümnendik 50-54 aastastest meestest ja naistest pikaajalise haigusega või puudega, mille oli kindlaks teinud arstlik ekspertii ja mis oli kestnud (või arvati kestvat) vähemalt ühe aasta. Igas vanusrühmas on pikaajalise haiguse või puudega inimeste osakaal meestel suurem kui naistel (joonis 4.5).



Joonis 4.5. Pikaajalise haigusega või puudega inimeste osakaal soo ja vanusgruppide lõikes 2000. aastal, %

Allikas: ESA Rahvaloenduse andmebaas, Pikaajalise haiguse või puudega rahvastik, autorite arvutused

Vanemates vanusgruppides on ka suurem osakaal neid, kellele määratakse püsiv täielik või osaline töövõimetus, mis on aluseks töövõimetuspensioni maksmisele. Suurim töövõimetuspensionite saajate osakaal on just vanuses 55-59 mehed ja 45-54 naised, st vanusrühmades enne vanaduspensioni saamist (joonis 4.6).



Joonis 4.6. Esmase püsiva töövõimetuse saanud isikute osakaal vastavas vanuses rahvastikust soo-vanusrühma lõikes 2002. aastal, %

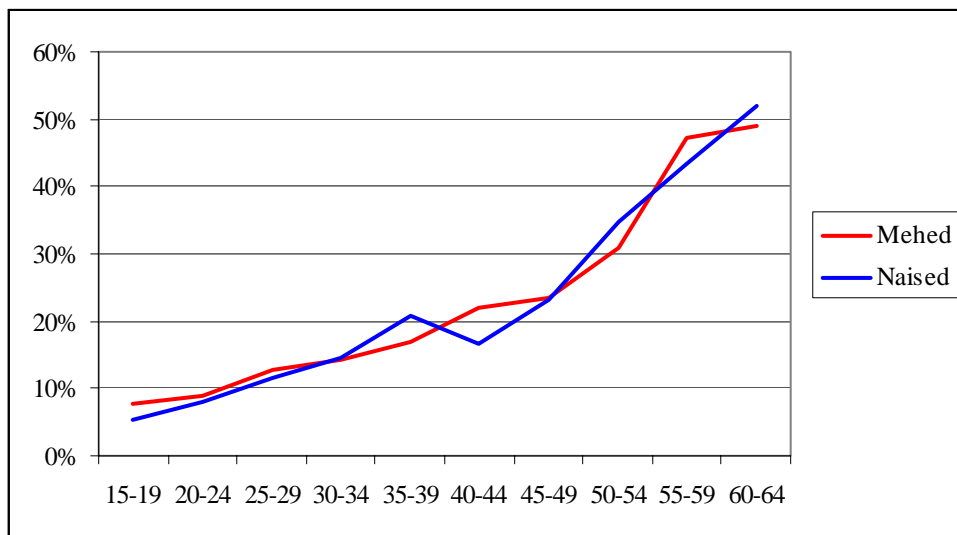
Allikas: ESA andmebaas, "Esmane puue raskusastme, vanuserühma ja soo järgi", "Aastakeskmise rahvastik soo ja vanuserühma järgi", autorite arvutused. Märkus: 60-64 vanusgrupi puhul on leitud üle 60 aastaste püsiva töövõimetusega esmase puudega inimeste arvu suhe 60-64 aastaste vanuste inimeste arvu.

Eesti Tööjõu-uuringu 2002 andmetel on tervisehäire (defineeritud kui pikaajaline haigus, vaegus või puue, mis on kestnud või tõenäoliselt kestab 6 kuud või kauem) 36% 45-64 aastastest meestest ja 38% naistest (tabel 4.1). Tervisehäire olemasolu suureneb kiiresti vanusrühmas 45-49. Vanusrühmas 60-64 on esineb tervisehäire ligi pooltel meestel ja naistel. Erinevus meeste ja naiste vahel praktiliselt puudub (joonis 4.5).

Tabel 4.1. Kas Teil on mõni pikaajaline haigus, vaegus või puue, mis on kestnud või tõenäoliselt kestab 6 kuud või kauem? Arvamused vanusgrupi lõikes 2002. aastal, %

Vanusrühm	Mehed		Naised	
	Jah	Ei	Jah	Ei
15-44	13,5	86,5	12,7	87,3
45-64	36,2	63,8	37,8	62,2
Keskmine	21,3	78,7	22,6	77,4
Vaatlusi	1480	5045	1625	5513

Allikas: Eesti Tööjõu-uuring 2002, autorite arvutused



Joonis 4.7. Inimeste osakaal soo-vanusrühmades, kellel esineb mõni pikaajaline haigus, vaegus või puue, mis on kestnud või tõenäoliselt kestab 6 kuud või kauem. Vastanute arvamused vanusrühmade lõikes 2002. aastal, %

Allikas: Eesti Tööjõu-uuring 2002, autorite arvutused

Vanemaealiste endi hinnangu kohaselt esineb tervisehäiretest kõige enam südame-, vererõhu- või vereringehäireid (14,4%) ja probleeme jalgade (10,6%), seljaga või kaelaga (10,5%). Nooremate seas on kõige olulisemaks tervisehäireks probleemid jalgade (2,2%), seljaga või kaelaga (2,8%) (tabel 4.2).

Tabel 4.2. Tervisehäirete osakaal 15-64 aastaste seas 2002. aastal, % vanusrühmast

Tervisehäire*	15-44 aastased	45-64 aastased	Kokku
Probleemid kätega (liigesepõletik, reuma, vigastus jm)	1,5	7,1	3,6
Probleemid jalgadega (liigesepõletik, reuma, vigastus jm)	2,2	10,6	5,3
Probleemid seljaga või kaelaga (liigesepõletik, reuma, vigastus jm)	2,8	10,5	5,7
Raskused nägemisega (ka prille või kontaktläätsi kandes)	1,3	4,2	2,4
Raskused kuulmisega (ka kuuldeaparaati kasutades)	0,4	0,8	0,6
Kõnehäired	0,3	0,6	0,4
Nahahaigused, allergia, rasked nahamoonutused (armid, sünnimärgid jm, v.a tätoveeringud)	1,5	1,2	1,3
Hingamisteede või kopsudega seotud vaevused (astma, bronhiit jm)	1,1	2,8	1,7
Südame-, vererõhu- või vereringehäired	1,9	14,4	6,5
Vaevused kõhupiirkonnas, maksa- või neeruhaigused, seedehäired	2,0	4,9	3,1
Suhkurtõbi	0,2	2,3	1,0
Langetõbi	0,3	0,3	0,3
Vaimsed, emotsionaalsed, närvidega seotud probleemid	1,8	2,9	2,2
Muud rasked haigused (vähkkasvaja, AIDS, Parkinsoni tõbi jm)	0,3	1,3	0,7
Muud	0,8	1,6	1,1

Allikas: Eesti Tööjõu-uuring 2002, autorite arvutused

*Märkus: Ühel inimesel võib esineda mitu tervisehäiret

Peamiseks tervisehäire tekkimise põhjuseks on inimeste endi hinnangute kohaselt tööga mitteseotud haigus – 34,1% alla 45 aastastest ning 42,8% üle 45 aastastest. Vanemaerialistel on samas tööga seotud haiguste osakaal ja õnnetuste osakaal siiski kokku ligi veerand tervisehäirete põhjustest (tabel 4.3).

Tabel 4.3. Tervisehäire tekkimise põhjused 2002. aastal, %

Põhjus	15-44 aastased	45-64 aastased	Kokku
Kaasasündinud terviserike või sünnitrauma	18,2	3,7	9,2
Tööga seotud õnnetus (ka liiklusõnnetus)	2,3	2,7	2,5
Tööga mitteseotud liiklusõnnetus	2,1	1,1	1,5
Õnnetus kodus, vaba aja või spordiga seotud õnnetus	7,7	4,0	5,4
Tööga seotud haigus (kutsehaigus jm)	14,2	23,1	19,7
Muu tööga mitteseotud haigus	34,1	42,8	39,5
Ei tea	21,3	22,7	22,1
Kokku	100	100	100

Allikas: Eesti Tööjõu-uuring 2002, autorite arvutused

Vanemiseega kaasneb ka arstlikult diagnoositud kutsehaiguste suurenemine. Tabel 4.4 näitab, et vanusrühmas 51-60 eluaastat kasvab diagnoositud esmaste kutsehaiguste arv mitmekordselt võrreldes vanusrühmaga 41-50. Tööjõu vanemal osal on vaieldamatult suurem kutsehaiguste risk. Vanemaerialised töötajad on viibinud riskiväljas kauem ning mõnel haigusel on ka pikk peiteperiood.

Tabel 4.4. Diagnoositud esmased kutsehaigused vanusgruppides 2001. ja 2002. aastal

Vanusrühm	2001	2002
Kuni 30	3	1
31-40	9	7
41-50	65	31
51-60	151	70
61-70		20
Kokku	228	129

Allikas: Tööinspeksioon, Aastaraamat 2001 ja Aastaraamat 2002
<http://www.ti.ee/statistika/2001/aastaraamat/kutsehaigused.htm>
http://www.ti.ee/statistika/2002/aasta_aruanne/aasta2002tekst.doc

Samas on välja toodud Eesti Töötervishoiu arengukava aastani 2007 projektis, et kui võrrelda meie kutsehaiguste diagnoosimise näitajaid enamuse Euroopa riikidega, võttes samaaegselt arvesse üldist töökeskkonnaseisundit Eestis, võib järeldada, et diagnoositud kutsehaiguste arv ei ole usaldusväärne ega võimalda adekvaatselt hinnata haigestumise ja töötingimuste vahelisi põhjuslikke seoseid.

Tervise mõju töötamisele

Haigus või vigastus on Eesti tööjõu-uuringu 2001. aasta andmetel tööjõus mitteosalemise peamine põhjus meestel vanusevahemikus 45-59 ja naistel 45-54 (tabel 4.5)(vt ka 2.5).

Tabel 4.5. Mitteaktiivsuse põhjuste jaotus vanusgruppides soo lõikes 2001. aastal, %

Vanus	Mehed					Naised					
	Õpingud	Haigus või vigastus	Pensioniga	Heitud isikud	Muud põhjused	Õpingud	Haigus või vigastus	Rasedus-, sünnitus- või lapsehoolduspuhkus	Pensioniga	Heitud isikud	Muud põhjused
15-24	87,9	1,8		1,7	8,7	79,8	1,6	11,7		1,4	5,5
25-44	6,7	45,5		33,2	14,2	8,1	12,4	38,7		12,1	28,8
45-49		48,7		37,9	13,4	1,0	47,8	4,3		23,5	23,4
50-54		60,1	5,7	25,5	8,7		50,9		3,6	24,2	21,3
55-59		57,0	12,3	19,5	11,1		17,2		72,8	3,1	6,9
60-64		16,8	74,6	3,8	4,9		5,8		90,3	1,6	2,4
65-69		6,2	92,4	1,2	0,2		2,4		94,7	0,5	2,5
70-74		2,7	96,4	0,4	0,0		4,1		95,4		0,5

Allikas: ESA, Eesti Tööjõu-uuringu 2001 lähteandmed, autorite arvutused

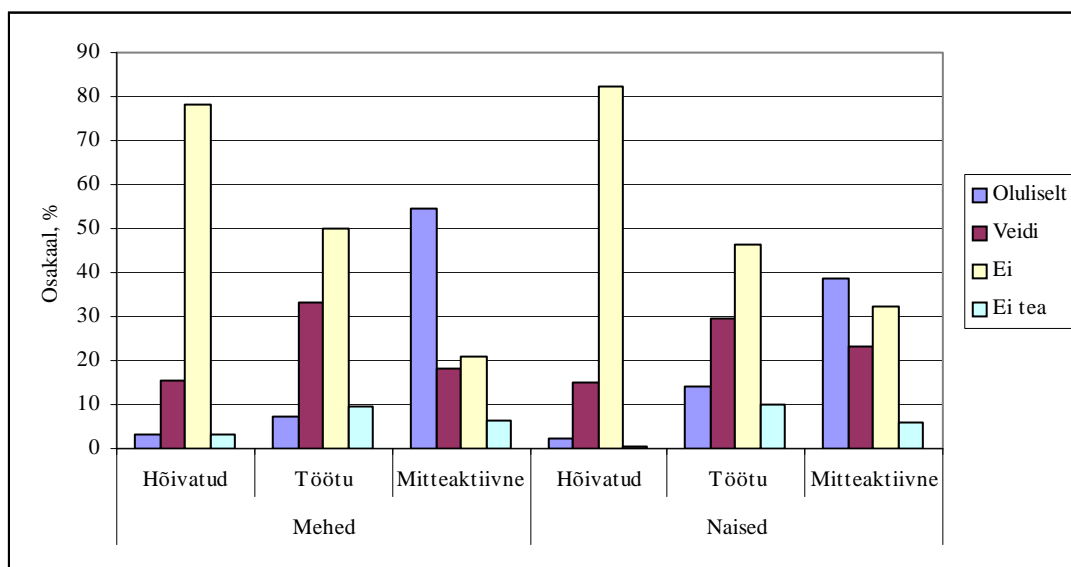
Üle 45-aastastest meestest, kellel esineb tervisehäire, töötab ainult 47,9%, samas kui ilma tervisehäireta sama vanade meeste seas töötab 80,3% (tabel 4.6). Sama suur erinevus hõivatute osakaaludes on ka naistel: vastavalt 43,7% tervisehäirega ja 75,6% tervisehäireta inimeste seas. Alla 45-aastaste puhul on seos hõivatuse ja tervisehäire vahel väiksem tingituna nii sellest, et rohkem on inimesi mitteaktiivsed kas õppimise või lastekasvatamise tõttu, kui ka sellest, et vanemas eas on inimestel võimalus tööturult lahkuda kasutades selleks töövõimetuspensioni või ennetähtaegset vanaduspensioni.

Tabel 4.6. Tervisehäire esinemise ja tööturuseisundi vaheline seos soovanusrühmade lõikes 2002. aastal, %

Vanus	Mehed				Naised			
	Hõivatud	Töötu	Mitteaktiivne	Kokku	Hõivatud	Töötu	Mitteaktiivne	Kokku
Alla 45								
Tervisehäire puudub	66,6	7,6	25,9	100	54,3	6,9	38,7	100
Tervisehäire esineb	52,5	8,4	39,2	100	52,8	11,3	35,9	100
Üle 45								
Tervisehäire puudub	80,3	8,9	10,8	100	75,6	4,9	19,5	100
Tervisehäire esineb	47,9	9,2	42,9	100	43,7	4,7	51,7	100

Allikas: Eesti Tööjõu-uuring 2002, autorite arvutused

Tervisehäire tõttu on (mitte töötavatel "oleks") piiratud tehtava töö liik ca 40%-l inimestest. Mitteaktiivsetest meestest, kellel esineb tervisehäire, 73% arvab, et tervisehäire piirab oluliselt või veidi tehtava töö liiki. Mitteaktiivsetest naistest, kellel on tervisehäire, arvab seda 62% (joonis 4.8). Seose tervisehäire ja töö hulga vahel on praktiliselt sama, mis seos töö liigiga.



Joonis 4.8. Kuivõrd tervisehäire tõttu on (mitte töötavatel "oleks") piiratud tehtava töö liik 2002. aastal, %

Allikas: Eesti Tööjõu-uuring 2002, autorite arvutused

Lisaks pikaajalisele või jäädavale tööjõust tagasitõmbumisele on tervise ja vananemisega seotud lühiajaline haiguse tõttu töölt puudumine. Eesti täiskasvanud elanikkonna tervisekäitumise uuringu 1998. andmete põhjal selgub, et vanemaealiste (üle 45-aastaste) hõivatud meeste seas on väiksem osakaal neid, kes on puudunud haiguse tõttu töölt kolm ja enam päeva, kui nooremate, alla 45-aastaste meeste seas. Naiste puhul puuduvad vanemad töölt pisut rohkem. Seega ei selgu, et need vanemaealised töötajad, kes töötavad, puuduksid noorematest enam.

Tabel 4.7. Haiguse tõttu töölt puudumine viimase 12 kuu jooksul 1998. aastal, %

Vanus	Mehed		Naised	
	Kuni 2 päeva	3 ja enam päeva	Kuni 2 päeva	3 ja enam päeva
<45	55,3	44,7	58,1	41,9
≥ 45	62,8	37,3	54,3	45,7
Vaatlusi	248	180	490	279

Allikas: Eesti Täiskasvanud Elanikkonna Tervisekäitumise Uuring 1998, autorite arvutused

Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi poolt 2001. aastal läbi viidud töötingimuste alase uuringu kohaselt ei erine Eesti elanike poolt töölt haiguse tõttu puudunud keskmine päevade arv siirderiikide keskmisest (tabel 4.8).

Tabel 4.8. Keskmine haiguse tõttu töölt puudunud päevade arv viimase 12 kuu jooksul Eestis ja kandidaatriikides 2001. aastal

Vanusgrupp	Mehed		Naised	
	<45	≥ 45	<45	≥ 45
Eesti				
Töö-õnnetuse tõttu	0,9	0,4	0,1	0,5
Tööst tingitud tervisehäire tõttu	1,4	2,6	0,5	2,4
Muu tervisehäire tõttu	4,4	4,2	4,4	6,5
Kandidaatriikide keskmine				
Töö-õnnetuse tõttu	1,4	1,6	0,3	1,3
Tööst tingitud tervisehäire tõttu	1,6	2,4	1,7	2,5
Muu tervisehäire tõttu	3,9	4,7	5,2	7,0

Allikas: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003, Working conditions in the acceding and candidate countries, autorite arvutused lähteandmete põhjal

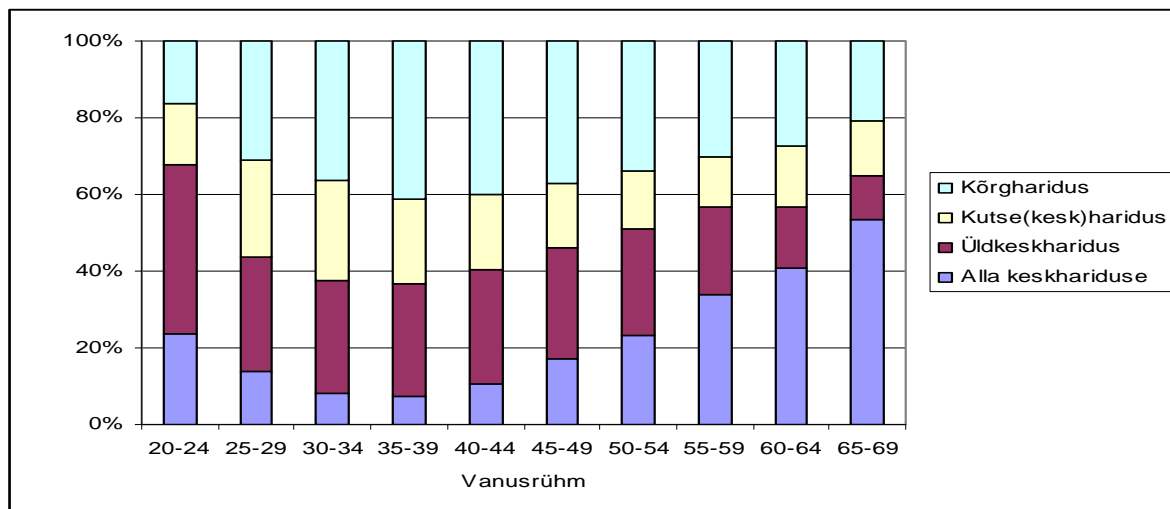
Märkus: Kandidaatriikide keskmine on leitud kaalumata keskmisena järgmiste riikide põhjal: Bulgaarias, Küpros, Tšehhi Vabariik, Eesti, Ungari, Läti, Leedu, Malta, Poola, Rumeenia, Slovakkia ja Sloveenia.

Vananeva tööjõu oodatav elu- ja tööiga on lühem ja nad kannatavad sagedamini erinevate haiguste all. Seega on tööandjal sellise tööjõu palkamisel suurem risk leitud töötaja kiiresti kaotada. Samas on vanem tööjõud kohusetundlikum ning töölt puudunud päevi ei ole neil oluliselt enam kui nooremal tööjõul. Samuti võib oodatava lühema töötamise perioodi üles kaaluda nende pikaajaliselt kogunenud teadmised ja oskused.

4.3. Haridus ja teadmised

Töövõime teiseks oluliseks aspektiks tervise järel on inimese haridus ja teadmised. Kui vanemaealiste inimeste haridus on tavaliselt kehvem kui noorematel inimestel, siis teadmised, mis on kogutud tööalase kogemuse tulemusena, on suuremad.

Vanemaealiste inimeste (45-69) seas on oluliselt rohkem neid inimesi, kellel on haridustase alla keskhariduse (joonis 4.9). Nende seas on vähem nii üldkeskharidusega, kutse(kesk)haridusega kui ka kõrgharidusega inimesi. Seega haridustaseme poolest on eakamate inimeste töövõime väiksem kui noorematel.



Joonis 4.9. Eesti rahvastik haridustaseme järgi vanusrühmades 2000. aasta rahvaloenduse põhjal, osakaaludena

Allikas: ESA andmebaas, "Rahvastik vanuse, haridustaseme ja rahvuse järgi", autorite arvutused¹⁴

Vanemaealiste inimeste töövõime ei sõltu loomulikult üksnes nende varasemast haridusest. Samamoodi on oluline tööalane koolitus ettevõttes ja muu täiskasvanukoolitus. Elutingimuste uuringu 1999. aasta andmete kohaselt on vanemaealised saanud vähem kutse- või erialast väljaõpet. Kui 25-49 aastaste vanusrühmas oli viimase 12 kuu jooksul saanud kutse- või erialast väljaõpet 27,3%, siis üle 50 aastaste seas ole vastav näitaja 18,2%.

Tabel 4.9. Kutse- või erialane väljaõpe viimase 12 kuu jooksul vanuse lõikes 1999. aastal, % töötavast rahvastikust

Vanusrühm	Kas olete saanud viimase 12 kuu jooksul kutse- või erialast väljaõpet	
	Jah	Ei
18-24	29,5	70,5
25-49	27,3	72,7
50+	18,2	81,8
Kokku	25,2	74,8

Allikas: Elutingimuste uuring Eestis 1999 aastal. Põhiandmed. Norbalt II, 2000, tabel 5.4a, lk 72.

Seda, et vanuse kasvades, koolituses osalemine väheneb, kinnitab ka Tööelu baromeeter 2002, mille kohaselt osales koolituses, mille tasus vähemalt osaliselt tööandja, 13% üle 45-aastastest meestest ja 28% üle 45-aastastest naistest. Erinevus alla 45-aastaste

¹⁴ Joonisel esitatud haridustasemed on leitud järgmiste rahvaloenduse andmebaasis esitatud haridustasemete kaudu (need, kellel haridustase oli teadmata, jäeti välja):

- 1) Alla keskhariduse = "Alghariduseta, kirjaoskamatu" või "Alghariduseta, kirjaoskaja" või "Algharidus" või "Üldpõhiharidus"
- 2) Üldkeskharidus= Üldkeskharidus
- 3) Kutse(kesk)haridus= "Kutseharidus" või "Kutseharidus koos põhihariduse omandamisega" või "Kutseharidus koos keskhariduse omandamisega" või "Keskeriharidus pärast põhiharidust"
- 4) Kõrgharidus= "Keskeriharidus pärast keskharidust" või "Kutsekeskharidus keskhariduse baasil" või "Kõrgharidus" või "Magistrikraad" või "Doktori-/teaduskandidaadi kraad"

vanusrühmast on vastavalt 12 ja 7 protsendipunkti. Koolituses osalemise päevade arvus suuri erinevusi noorematel ja vanemaerialistel ei ole. Koolituse keskmine suurus päevades oli alla 45-aastaste seas 10,1 päeva ja üle 45-aastaste seas 11,7 päeva; mediaankestuseks oli vastavalt 5,2 päeva ja 5,1 päeva.

Tabel 4.10. Koolituses osalemine ja kestus viimase 12 kuu jooksul, mille tasus täielikult või osaliselt tööandja soo ja vanusrühma lõikes 2002. aastal

Vanus	Mehed			Naised			Kokku		
	Ei	Jah	Keskmine koolitus päevades	Ei	Jah	Keskmine koolitus päevades	Ei	Jah	Keskmine koolitus päevades
<45	75%	25%	10,2	65%	35%	14,3	70%	30%	12,8
≥ 45	87%	13%	11,7	72%	28%	10,7	79%	21%	11,0

Allikas: Tööelu baromeeter 2002, Pekka Ylöstalo ja autorite arvutused

Võrreldes naaberriikide Läti ja Leeduga on tööandja poolt vähemalt osaliselt tasutud koolituses osalenud vanemaerialiste inimeste osakaal Eestis sama (21% Eestis, 18% Lätis, 21% Leedus), nooremate puhul on Eestis osakaal pisut suurem (30% Eestis, 25% Lätis, 23% Leedus).

Tabel 4.11. Osalemine koolituses viimase 12 kuu jooksul, mille tasus täielikult või osaliselt tööandja, vanusrühma ja riikide lõikes 2002. aastal, %

Vanus	Eesti		Läti		Leedu	
	Ei	Jah	Ei	Jah	Ei	Jah
<45	70	30	75	25	77	23
≥ 45	79	21	82	18	79	21

Allikas: Tööelu baromeeter 2002, Pekka Ylöstalo ja autorite arvutused

Oma hariduse ja oskuste vastavust tööturu nõudmistele iseloomustab inimeste ebakindlus, et nad ei leia oma praeguse töö kaotades uut töökohta, mis vastaks nende oskustele ja kogemusele. Tervelt 41% üle 45-aastastest meestest ja 57% samaealistest naistest arvavad, et nad arvatavasti või kindlasti ei leia endale uut töökohta, mis vastaks nende senistele oskustele ja kogemustele. Võrdluseks, alla 45-aastaste seas on vastavad osakaalud enam kui poole väiksemad – 18 ja 24%.

Tabel 4.12. Kui te kaotaksite oma praeguse töö, kas te arvate, et leiate endale uue, mis sobiks oskuste ja kogemustega? (2002. aastal, %)

Vanus	Mehed					Naised				
	Kindlasti	Arvata-vasti	Arvatavasti mitte	Kindlasti mitte	Ei tea	Kindlasti	Arvata-vasti	Arvatavasti mitte	Kindlasti mitte	Ei tea
<45	31	46	14	4	6	22	48	19	5	7
≥ 45	15	35	28	13	10	10	27	39	18	7

Allikas: Tööelu baromeeter 2002, Pekka Ylöstalo arvutused

Seega on vanemaerialine tööjõud madalama haridustasemega ja nad osalevad vähem täiendkoolitusel. Kokkuvõttes viib see vanemaerialise tööjõu konkurentsivõime kaotusele.

Vanemaealise põlvkonna hariduse tähtsust rõhutatakse ka Eesti Elukestva õppe strateegia projektis, kus tõdetakse, et "teadmispõhine ühiskond vajab, et iga tema liige igas eluvaldkonnas oleks varustatud kõige uuemate teadmiste ja tööalaste oskustega, s.h. järjest rohkem ka vananev põlvkond." Sellele projektile tuginedes rõhutatakse ka Eesti riiklikus arengukavas EL-i struktuurifondide kasutuselevõtuks meetmes 1.1 ("Tööjõu paindlikkust, toimetulekut ja elukestvat õpet tagav ning kõigile kättesaadav haridussüsteem"), et oluline on just suurendada täiskasvanute juurdepääsu täiend- ja ümberõppele, eraldades tolle meetme raames toetusi koolitusprojektidele.

4.4. Motivatsioon ja tööga rahulolu

Töehõivevõime üheks oluliseks näitajaks on eakate rahulolu tööga. See on üks tegur, millest sõltub, kas vanemaealised töötajad otsivad võimalust lahkuda tööturult läbi erinevate sotsiaalkindlustusskeemide.

Tööelu baromeetri järgi on alla 45-ja üle 45-aastaste rahuolu oma tööga sarnane, samuti ei ole suuri erinevusi meeste ja naiste vahel. Väga rahul või üldiselt rahul on oma praeguse tööga 80% üle 45. aastastest meestest ja 85% sama vanadest naistest. Nooremate puhul on vastavad osakaalud 85% ja 80%. Leitud tulemused on sarnased Euroopa Liidu riikide keskmistega, kus üle 45-aastastest inimestest oli oma praeguse tööga rahul 87% meestest ja 88% naistest (Ilmarinen 1999, tabel 18, lk 83).

Tabel 4.13. Rahulolu praeguse tööga 2002. aastal, % vanusrühmast

Vanus	Mehed					Naised				
	Väga rahul	Üldiselt rahul	Ei ole väga rahul	Ei ole üldse rahul	Ei tea	Väga rahul	Üldiselt rahul	Ei ole väga rahul	Ei ole üldse rahul	Ei tea
<45	16	69	14	1	0	19	61	15	4	2
≥ 45	21	59	17	3	0	20	65	13	3	1

Allikas: Tööelu baromeeter 2002, Pekka Ylöstalo arvutused

Kõrge rahuolu oma tööga näitab, et inimesed leiavad, et tehtav töö on neile sobiv. Täpsemalt töökoha erinevatest aspektidest, mis võivad rahuolu mõjutada on pikemalt juttu allpool.

Oma hariduse ja oskuste vastavust tööturu nõudmistele iseloomustab inimeste ebakindlus, et nad ei leia oma praeguse töö kaotades uut töökohta, mis vastaks nende oskustele ja kogemusele. Tervelt 41% üle 45-aastastest meestest ja 57% samaealistest naistest arvavad, et nad arvatavasti või kindlasti ei leia endale uut töökohta, mis vastaks nende senistele oskustele ja kogemustele. Võrdluseks, alla 45-aastaste seas on vastavad osakaalud enam kui poole väiksemad – 18 ja 24%.

Tabel 4.12. Kui te kaotaksite oma praeguse töö, kas te arvate, et leiate endale uue, mis sobiks oskuste ja kogemustega? (2002. aastal, % vanusrühmast)

Vanus	Mehed					Naised				
	Kindlasti	Arvatavasti	Arvatavasti mitte	Kindlasti mitte	Ei tea	Kindlasti	Arvatavasti	Arvatavasti mitte	Kindlasti mitte	Ei tea
<45	31	46	14	4	6	22	48	19	5	7
≥ 45	15	35	28	13	10	10	27	39	18	7

Allikas: Tööelu baromeeter 2002, Pekka Ylöstalo arvutused

Kokkuvõttes on praegu töötavad inimesed rahul oma töö ja töökohaga, aga uue töö leidmine oleks neil keeruline. Vanem tööjõud on sageli pikaajalise ühes ettevõttes töötamise kogemusega, aga neil on madal hariduse ja täiendkoolituse tase. See aga takistab neil uut tööd leida.

4.5. Töökohta iseloomustavad karakteristikud

Rahulolu töötingimustega

Töövõime definitsiooni kohaselt on töökeskkonnal oluline mõju töövõimele. Inimese ressursse võib kasutada erinevas füüsilises ja vaimses töökeskkonnas. Hea töökeskkond, mis sobib inimese ressursidega, on selline, mis on tervisele ohutu ja turvaline ning kus inimesel on võimalik õppida ja ennast arendada enda töökarjääri jooksul. Ideaaljuhul, tööst tulenevad nõudmised langevad kokku inimese ressursidega ning kui töötingimused muutuvad, siis need võimaldavad inimesel oma ressursse vajalikus suunas arendada.

Vanemise aspektist on oluline, et füüsilise, vaimne ja sotsiaalne töökeskkond paraneks, kui inimese vananedes tema suutlikkus väheneb.

Elutingimuste uuringu 1999. aasta andmete kohaselt on Eestis vanemaealised tegelikult rohkem rahul töötingimustega kui noored. Üle 50-aastaste seas on võrreldes 25-49-aastaste vanusrühmaga vähem rahuolematuid nii füüsilise pinge, vaimse pinge, tervisekaitse ja tööohutuse kui ka töötasuga. Seega ei saa öelda, et Eestis oleks vanemaealiste töötingimused kehvemad kui noorematel.

Tabel 4.14. Rahuolematuse põhjus vanuse järgi 1999. aastal, % töötavast vastavas vanuses rahvastikust, kes nimetas järgmisi töötingimuste aspekte

Rahuolematuse põhjus	Vanusrühmad		
	18-24	25-49	50+
Füüsiline pingeline on liiga kõrge	22,9	18,4	16,9
Vaimne pingeline on liiga kõrge	20,0	31,9	23,9
Tervisekaitse ja tööohutus on liiga madalatasemeline	14,0	14,8	10,6
Töötasu on liiga madal	54,2	65,1	64,0

Allikas: Elutingimuste uuring Eestis 1999 aastal. Põhiandmed. Norbalt II, 2000, tabel 5.8a, lk 76.

Füüsiline töökeskkond

Füüsilise töökeskkonna puhul vaadatakse mitmesuguseid indikaatoreid nagu töökohaga seotud müra, kuumus, õhu puhtus, töökoha ohutus ja muud otseselt töökeskkonda iseloomustavad näitajad. Et vanemaealiste inimeste töövõime langeb enam raskes füüsilises töökeskkonnas, siis peaks nende töökeskkond olema ka puhtam, temperatuur vastuvõetavam, müra väiksem jm.

Tabel 4.15. Kokkupuude erinevate riskiallikatega tööl 2001. aastal, %

Riskiallikas	Vanusrühm	Kokkupuude töö ajal			
		Kolmveerand ajast või enam	Veerand või pool ajast	(Peaaegu) mitte kunagi	Ei tea
Vibratsioon	<45	22,6	14,6	60,8	2,0
	≥ 45	18,7	12,3	66,1	2,8
Müra	<45	21,2	20,7	56,8	1,4
	≥ 45	17,9	13,7	67,4	1,0

Kõrge temperatuur	<45	7,2	8,6	82,7	1,5
	≥ 45	3,9	8,6	86,4	1,1
Madal temperatuur	<45	5,7	21,6	71,1	1,5
	≥ 45	6,8	23,5	69,2	0,5
Õhusaaste	<45	23,1	14,5	61,7	0,7
	≥ 45	17,7	13,0	68,5	0,8
Kokkupuude ohtlike ainetega	<45	5,8	8,3	84,9	0,9
	≥ 45	4,9	8,5	85,4	1,2
Radiatsioon	<45	2,8	2,9	93,6	0,8
	≥ 45	3,4	4,1	91,5	1,0

Allikas: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003, Working conditions in the acceding and candidate countries, autorite arvutused lähteandmete põhjal

Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi 2001. aasta Eesti töötingimuste uuringu kohaselt puutuvad vanemaealised (üle 45-aastased) enamasti vähem aega kokku erinevate riskiallikatega oma töös. Vanemaealised puutuvad vähem kokku vibratsiooni, müra, kõrge temperatuuri, õhusaaste ja ohtlike ainetega. Üksnes madala temperatuuri ja radiatsiooniga on vanemaealistel sama suur kokkupuude või isegi pisut suurem kui noorematel.

Tööga seotud füüsilised nõuded

Tööga seotud füüsilised nõuded, nt raskete esemete kandmine või töötamine ebamugavas asendis, peavad vastama inimese füüsilisele suutlikkusele tagamaks tervise säilimise ja nende pikaajalise töövõime.

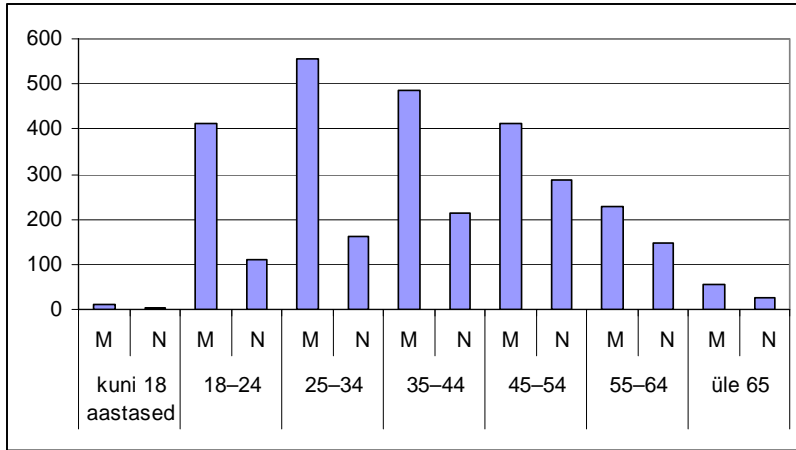
Elutingimuste uuringu 1999. aasta andmete kohaselt hindavad vanemaealised töötajad (üle 50 aastased) oma töötingimusi olevat samal tasemel või paremaks kui nooremad (25-49). Vanemaealised töötajad kannavad vähem raskeid esemeid, töötavad harvem ebamugavas või ebaloosulikus asendis, teevad vähem monotoonseid liigutusi. Liigete ülekoormusest tingitud vaevusi ja füüsilist kurnatust tunnevad üle 50-aastased ligikaudu samapalju kui 25-49. aasta vanused. Seega on Eestis vanemaealiste töötingimused pigem paremad kui noorematel.

Tabel 4.15. Töötingimused vanusrühmades 2002. aastal, %töötavast rahvastikust, kes hindas nimetatud töötingimusi sageli esinevateks

Kas te sageli...	Vanusrühmad		
	18-24	25-49	50+
kannate raskeid esemeid	20,5	20,2	14,8
töötate ebamugavas, ebaloosulikus asendis	17,2	16,0	11,2
Teete korduvaid, monotoonseid liigutusi	26,2	26,8	24,7
tunnete liigete ülekoormusest tingitud vaevusi	9,4	16,3	16,2
tunnete tööpäeva lõpus füüsilist kurnatust	18,4	24,7	23,3

Allikas: Elutingimuste uuring Eestis 1999 aastal. Põhiandmed. Norbalt II, 2000, tabel 5.6a, lk 75.

Füüsilise töökeskkonna ohtlikkuse tagajärjeks on tööõnnetused. Tööinspektsiooni 2002. aasta andmete kohaselt on Eestis tööõnnetusi meestel kõige rohkem vanuses 25-34 ja naistel 45-54 (joonis 4.5).



Joonis 4.10. Tööõnnetuses kannatanud soo ja vanuse järgi (kaasa arvatud surmasaanud) 2002. aastal

Allikas: Tööinspekttsiooni koduleht <http://www.ti.ee/statistika/2002/toostatistika/soojavanuse.htm>

Töoga seotud vaimsed nõuded

Töoga seotud vaimsete nõudmiste hulka kuuluvad näiteks keerulised tööülesanded, uute asjade õppimine tööl, tihe töögraafik, arvutite kasutamine, mis kõik potentsiaalselt nõuavad eakamatelt inimestelt suuremat vaimset pinget kui nooremalt inimestelt.

Üks peamisi uuendusi, mis eakamatel inimestel on tulnud ära õppida, on kaasaegne informatsioonitehnoloogia. Tööelu baromeetri kohaselt puutuvad vanemaealised töötajad oma tööajast väiksema aja kokku kaasaegsel informatsioonitehnoloogial baseeruvate vahenditega. Ilmselt vanemaealiste töötajate oskused infotehnoloogia alal on napimad ja nad ise väldivad nende kasutamist, ehkki nende töökoht võimaldaks neid kasutada (nt ei kasuta elektroonilisi suhtlusvahendeid) ning vanemaealised ka töötavad ametikohtadel, kus infotehnoloogilisi vahendeid kasutatakse vähem.

Tabel 4.16. Kui suur osa tööajast kulutatakse kasutades vahendeid, mis baseeruvad informatsioonitehnoloogial 2002. aastal, %

Vanus	Mehed						Naised					
	Peaaegu kogu aeg	3/4 ajast	1/2 ajast	1/4 ajast	vähem	Ei tea	Peaaegu kogu aeg	3/4 ajast	1/2 ajast	1/4 ajast	vähem	Ei tea
<45	24	12	16	11	33	4	31	13	20	8	27	1
≥ 45	20	6	14	12	41	8	28	5	14	15	32	6

Allikas: Tööelu baromeeter 2002, Pekka Ylöstalo arvutused

Töö reguleerimise võimalused

Töövõime saavutamise ja säilitamise seisukohalt on oluline, et inimesel oleks võimalik oma tööd reguleerida. Vanemaealistel inimestel on oluline, et nad saaksid tööd korraldada sobivaks nende töö tegemise võimele. Töö reguleerimist saab vaadata mitmest aspektist: töövaheaegade kujundamine, tööde järjekorra määramine, töömeetodite valik ja töötempo valik.

Üldise rahuolu hinnangu töö organiseerimisega annavad tööelubaromeetri küsitlusandmed, mis näitavad, et noored ja vanad ning mehed ja naised on ühte moodi

rahul oma töö organiseerimisega. Eri vanusrühmades on 57-59% meestest ja naistest täiesti nõus või pigem nõus, et nende töö on hästi organiseeritud.

Tabel 4.17. Nõustumine, et küsitleva töö on hästi organiseeritud, 2002. aastal, %

Vanus	Mehed						Naised					
	Nõustun täiesti	Pigem nõustun	Vahe peal	Pigem ei nõustu	Üldse ei nõustu	Ei tea	Nõustun täiesti	Pigem nõustun	Vahe peal	Pigem ei nõustu	Üldse ei nõustu	Ei tea
<45	18	39	31	10	2	1	19	38	32	6	5	0
≥ 45	23	34	27	11	3	2	24	35	35	4	1	1

Allikas: Tööelu baromeeter 2002, Pekka Ylöstalo arvutused

Tööelu baromeetri andmetel saavad nooremad pisut enam mõjutada oma tööülesandeid ja töötempot, kuid erinevused on väikesed. Mehed saavad samas pigem rohkem oma tööülesandeid mõjutada kui naised.

Tabel 4.18. Millises ulatuses saab mõjutada tööülesandeid ja töötempot 2002. aastal, %

Vanusrühm	Mehed					Naised				
	Täiesti	Üsna palju	Väga vähe	Üldse mitte	Ei tea	Täiesti	Üsna palju	Väga vähe	Üldse mitte	Ei tea
<45	17	33	34	16	0	11	28	37	22	2
≥ 45	16	30	32	21	1	13	26	32	26	3

Vanusrühm	Töötempot					Töötempot				
	Täiesti	Üsna palju	Väga vähe	Üldse mitte	Ei tea	Täiesti	Üsna palju	Väga vähe	Üldse mitte	Ei tea
<45	25	38	26	10	1	20	36	27	17	1
≥ 45	20	35	30	14	2	19	32	28	19	3

Allikas: Tööelu baromeeter 2002, Pekka Ylöstalo arvutused

Töötempo ja tööülesannete valikut iseloomustavad ületunnid, kui ületunde tekib palju, siis järelikult ei saa inimene oma töötunde korraldada. Ületunde teevad vanemaelised mehed pisut vähem kui nooremad. Naiste puhul erinevust ei ole.

Tabel 4.19. Ületundide tegemine tavalisel töönädalal 2002. aastal, %

Vanusrühm	Mehed			Naised		
	Jah	Ei	Ei tea	Jah	Ei	Ei tea
<45	36	60	4	23	75	2
≥ 45	31	65	4	23	76	2

Allikas: Tööelu baromeeter 2002, Pekka Ylöstalo arvutused

5. Vanemaealise tööjõu nõudlust mõjutavad tegurid

5.1. Tööandjate hoiakud vanemaealise tööjõu osas ja vanuseline diskrimineerimine

Vanemaealise tööjõu hõivet mõjutavad lisaks pakkumispoolsetele teguritele (haridus, oskused, tervis, sotsiaalkindlustussüsteemis kätkevad motivatsioonimehhanismid jne) ka nõudluspoolsed tegurid (vt ka 3.1). Sellisteks teguriteks on eelkõige tööandjate suhtumine ja hoiakud vanemaealisse tööjõudu, vanemaealise tööjõu palkamisega seonduvad otsesed (palk, sotsiaalkindlustusmaks) ja kaudsed kulud (seadusandlusest tulenevad töölevõtmist ja vallandamist puudutavad reeglid). Käesolevas peatükis vaadatakse, missugused on tööandjate suhtumised vanemaealisse töötajaskonda, analüüsitakse vanuselise diskrimineerimise ilminguid, sissetulekute jaotust sõltuvalt vanusest ning antakse ülevaate vanemaealist tööjõudu puudutavatest sätetest tööseadusandluses ning kollektiivlepingutes.

Vanuseline diskrimineerimine on töösuhetes üks enamlevinud diskrimineerimise vorme. Kuuest erinevast diskrimineerimise vormist (rass või rahvus, usulised või muud veendumused, puue, vanus ja seksuaalne suundumus), oli 2002. aasta Eurobaromeetri uuringu kohaselt EL-s kõige enam üle 15. aastastest elanikest kogenud just vanuselist diskrimineerimist (5%). (March et al 2002).

Euroopa Komisjoni direktiiv 2000/78/EC eristab otsest ja kaudset diskrimineerimist. Otsest diskrimineerimist vanuse tõttu defineerib Euroopa Komisjon kui olukorda, kus ühte inimest koheldakse vanuse tõttu halvemini kui teist inimest samas olukorras. Kaudset diskrimineerimist defineeritakse kui olukorda, kus näiliselt neutraalne säte, kriteerium või praktika paneks vanemaealised võrreldes teistega halvemasse olukorda. (2000/78/EC).

Tööelus võib vanuseline diskrimineerimine toimuda vähemalt neljas erinevas vormis: 1) töölevõtmisel, 2) koolitusel, 3) edutamisel ja 4) suhtumises vanemaealisesse töötajaskonda. (Drury, 1993; Ilmarinen, 1999). Kuigi diskrimineerimisega seonduvast on EL-s palju räägitud, on usaldusväärseid andmeid vanusega seotud diskrimineerimise kohta raske leida, kuna sageli toimub diskrimineerimine kaudselt. Eestis ei ole tööandjate hoiakuid vanemaealise tööjõu osas seni uuritud. Seetõttu on järgnevalt põgusalt vaadatud Rootsis läbiviidud uuringuid, mille eesmärgiks oli analüüsida tööandjate hoiakuid vanemaealise tööjõu suhtes.

Üheks diskrimineerimise vormiks on tööandjate negatiivsed hoiakud vanemaealise tööjõu osas. Näiteks Rootsis Tööturuameti poolt läbiviidud uuringus küsiti tööandjatelt muuhulgas nende soovi tööle võtta erinevaid grappe - pikaajalisi töötuid, naisi, kes planeerivad sünnitada, üksikvanemaid, füüsilise puudega inimesi ja üle 55-aastaseid inimesi. Selgus, et nimetatud gruppidest olid tööandjatele kõige vähem atraktiivsemad vanemaealised töötajad. Ligi 40% töötajatest suhtus vanemaealiste töötajate hõivamise väga negatiivselt või negatiivselt, 45% neutraalselt ja ainult 11% positiivselt. Teiseks küsiti tööandjatelt, et kui inimene täidab kõik töökohale kandideerimiseks vajalikud nõuded, siis millisest vanusest alates nad arvavad, et inimene on tööle vähem sobiv.

Negatiivsete hoiakute osakaal oli suurem vanemaealiste osas: tööandjate osakaal, kes suhtusid negatiivselt 45-54 aastaste töölevõtmisse oli 6%, 55-59 aastaste puhul 30% ning 60-64 aastaste puhul juba 45%. (OECD 2003)

Rootsi Sotsiaalkindlustusameti poolt läbiviidud uuringust selgus, et ligi 50% tööandjatest leidis, et noorte töösused on paremad kui vanematel ning sama suur osa arvas, et vanemad töötajad ei ole paindlikud ega soovi muutusi töökohal. Ainult 20% tööandjatest leidis, et nooremad on produktiivsemad kui vanemad töötajad. Ligi 70% tööandjatest ütles, et nad ei võta kunagi tööle üle 50-aastast töötajat või teevad seda väga harva. (OECD, 2003).

Seega arvavad tööandjad sageli, et vanemaealised töötajad on vähem produktiivsed, neil on enam probleeme tervisega ning nad on vähem õppimisvõimelised, eriti infotehnoloogia valdkonnas. Samas ei ole erinevad uuringud eeltoodut kinnitanud, vaid jõudnud järeldusele, et erinevused tööpanuses on märksa suuremad vanusegruppide sees kui vanusegruppide vahel. (Fortuny et al, 2003).

Kõige sagedamini kogutakse andmeid tööalase diskrimineerimise kohta siiski töötajate küsitluste kaudu, mis võimaldavad hinnata inimeste osakaalu, keda on vanuse tõttu tööelus võrreldes teistega halvemini koheldud. Näiteks EL riikides oli 1998. aastal kogenud vanuselist diskrimineerimist 3,3% üle 45-aastastest meestest ja 3,6% samas vanuses naistest. Alla 45-aastastest oli vanusega seotud diskrimineerimist kogenud vastavalt 2,1% meestest ja 2,8% naistest (Kauppinen ja Kandolin 1998, Ilmarinen 1999).

Euroopa Elu- ja Töötingimuste Fondi 2001. aastal EL kandidaatriikides läbiviidud töötingimuste uuringust selgub, et vanusega seotud diskrimineerimine on tööelus kõige levinum diskrimineerimise vorm ning see on levinud ühtviisi nii noorte kui vanemaealiste hulgas¹⁵. Keskmiselt oli EL kandidaatriikides vanuselist diskrimineerimist kogenud 7% 15-24-aastastest ning 6% üle 55-aastastest¹⁶. 24-55-aastastest oli vanusega seotud diskrimineerimist kogenud vaid 2%. (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2003).

Sama uuringu andmetel oli Eestis vanuselist diskrimineerimist kogenud kõige enam üle 55- aastased (3,6%), soo lõikes vanemad naised (4,7%) ja üllatuslikult noored mehed (3,0%) (vt tabel 5.1.) Seega olid Eesti elanikud võrreldes EL kandidaatriikide keskmisega kogenud vanuselist diskrimineerimist vähem. (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2003).

Tabel 5.1. Vanuseline diskrimineerimine Eestis (% töötavatest tööealistest elanikest vastavas vanuserühmas), 2001. aastal

	15-24	25-39	40-54	55+	Kokku
Kokku	1,7	1,4	1,3	3,6	1,7
Mehed	3,0	1,7	0,7	2,5	1,6
Naised	0,0	1,1	1,8	4,7	1,8

Allikas: *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003*

¹⁵ Uuringu käigus küsitleti töötavaid tööealisi elanikke vanuses 15-74. aastat. Eestis oli valimi suuruseks 1001 inimest. Küsitluse viis läbi AS Emor.

¹⁶ Vastus küsimusele „Kas te olete viimase 12 kuu jooksul tööl isiklikult kogenud diskrimineerimist vanuse tõttu”

Uurimaks vanuselist diskrimineerimist töölevõtmisel, viidi käesoleva uuringu raames läbi töökuulutuste analüüs, mille käigus vaadati läbi kolme kuu jooksul ilmunud töökuulutused Eesti suuremates päevalehtedes ja CV Online andmebaasis¹⁷. Kokku vaadati läbi üle 2500 töökuulutuse, millest ligi 6% sisaldas mingit vanusepiirangut ning 1,3%-s märgiti sugu. Enamuses vanusepiirangut sisaldavates töökuulutustes diskrimineeritakse noori, enamasti otsitakse üle 21-aastaseid töötajaid. Vanemaealiste kahjuks sisaldus vanusepiirang ligi 36%-s kõikidest vanusepiirangut sisaldanud töökuulutustest ehk veidi enam kui 2%-s kõikidest töökuulutustest. Toodud analüüsi põhjal võib öelda, et töökuulutustes on vanusega seotud piiranguid suhteliselt vähe ning enamuses diskrimineeritakse pigem noori. Et töökuulutuste analüüs ei kajasta tööandjate tegelikku käitumist, siis oleks vajalik täiendav uuring selle kohta, mil määral tööandjad tegelikult töölevõtmisel vanusega arvestavad.

Paljudes riikides on vanuseline diskrimineerimine keelatud seadusega. Eesti seadusandluses puuduvad käesoleval hetkel sätted, mis otseselt keelaksid diskrimineerimise vanuse järgi. Põhiseaduse § 12 keelab diskrimineerimise „rahvuse, rassi, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu”, kuid vanust ei mainita. (RT 1992, 26, 349) Ka töölepingu seaduse § 10, mis keelab seadusevastase eelistamise ja õiguste piiramise, ei keela diskrimineerimist vanuse alusel. (RT 1992, 15/16, 241) Uues töölepinguseaduse eelnõus keelatakse siiski ka diskrimineerimine vanuse alusel. (212 SE I, 31.03.2004)

Vastavalt Töölepingu seadusele on tööandjal võimalik lõpetada töötajaga tööleping vanuse tõttu, st juhul kui töötaja on saanud 65-aastaseks ja tal on õigus täisvanaduspensionile (RT 1992, 15/16, 241). Vastavalt uuele töölepingu seaduse eelnõule võib tööandja lõpetada töölepingu kui töötaja on saanud 63-aastaseks ja tal on õigus täisvanaduspensionile. (212 SE I, 31.03.2004) Avaliku teenistuse seaduse järgi võib ametniku vabastada teenistusest vanuse tõttu, kui ta on saanud 65-aastaseks. (RT I 1995, 16, 228) Seega ei saa vastavalt töölepingu seadusele töölepingut lõpetada ainult vanuse tõttu, vaid töötajal peab olema õigus saada täisvanaduspension. Avaliku teenistuse seadus lubab töötaja vabastada ainult vanuse tõttu.

Euroopa Liidu direktiiv 2000/78/EC võrdsest kohtlemisest tööl ja ametialal nõuab liikmesriikidelt seadusandlust, mis keelaks otsese ja kaudse diskrimineerimise tööl vanuse, seksuaalse orientatsiooni, usuliste või muude veendumuste ja puude alusel. Liikmesriigid on kohustatud oma seadusandlusesse need sätted sisse viima hiljemalt 2006. aastaks. Samuti tuleb ette näha sanktsioonid, mis seaduse rikkumisega kaasnevad. (2000/78/EC)

Seega võib öelda, et selliste sätete olemasolu seadusandluses, mis lubavad lõpetada töölepingu vanuse tõttu, ei toeta vanemaealise tööjõu jätkamist tööturul ning raskendavad EL tööhõive eesmärkide saavutamist vanemaealise tööjõu osas, eriti tööjõust väljumise vanuse tõstmist 65. aastale. (vt 2 pkt). Samuti ei ole selline säte kooskõlas erinevate

¹⁷ Analüüsiti 2003. aasta mais ja septembris ning 2004. aasta jaanuaris Eesti Päevalehes, Postimehes ja Eesti Ekspressis ilmunud töökuuluusi. CV Online andmebaasist analüüsiti töökuulutusi seisuga 13.04.2004

rahvusvaheliste soovitustega vanemaealise töäjõu osas ega eelnimetatud Euroopa Liidu direktiiviga (vt 6 ptk).

Diskrimineerimise keelamine seadusega ei ole kindlasti piisav hoiakute ja tavade muutmiseks, kuid annab siiski ühiskonnale olulise signaali. Vanuselise diskrimineerimise vältimiseks on kindlasti vajalik märksa laiem teavituskampaania. Eestis on siiani vanuselise diskrimineerimise temaatikale vähe tähelepanu pööratud, millest annab tunnistust ka vastavate sätete puudumine seadusandluses. Seetõttu on oluline täiendava info kogumine vanuselise diskrimineerimise ulatuse kohta Eestis nii töötajate kui tööandjate küsitluse kaudu.

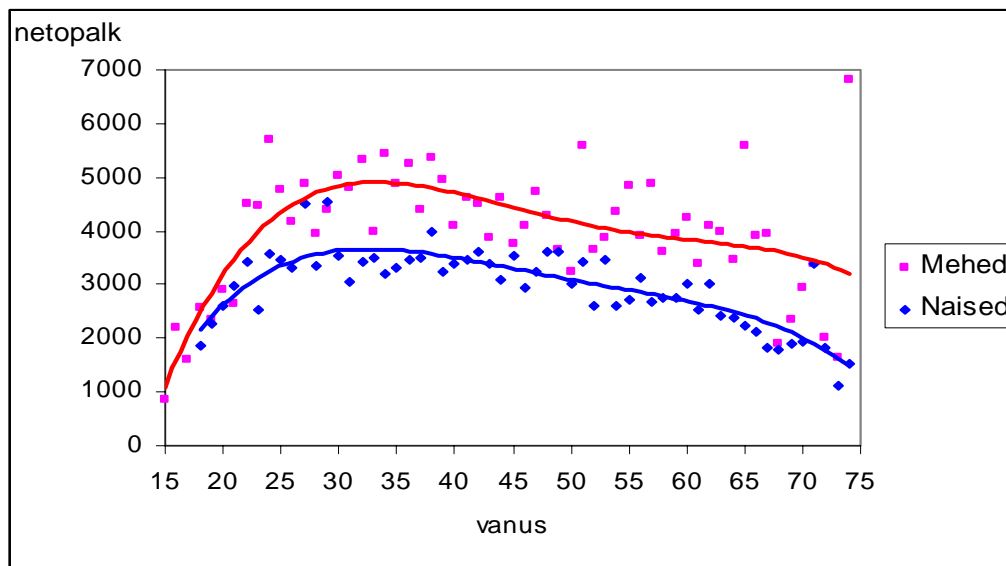
5.2. Palga seos vanusega

Üheks tööandjate negatiivsete hoiakute põhjuseks vanemaealise töäjõu osas on paljudes riikides asjaolu, et vanemaealiste töötajate palgad on võrreldes noorematega kõrgemad ehk teisisõnu nn staažitasu, mis kaasneb pikaajalise töötamisega sama tööandja juures. Seetõttu võib mingil hetkel palgakasv ületada produktiivsuse kasvu, mis muudab vanemaealiste töäjõu kulukaks. Näiteks Rootsis kaotati staažist sõltuvad lisatasud riigisektoris 1989. aastal põhjendusega, et palgad peaksid sõltuma kvalifikatsioonist, mitte vanusest (OECD 2003).

Eestis on staažil põhinev tasustamissüsteem kasutusel näiteks avalikus sektoris. Vastavalt avaliku teenistuse seadusele makstakse riigiametnikule lisatasu teenistusaastate eest vastavalt 5% alates 5-aastasest teenistusstaažist, 10% 10-15-aastase teenistusstaaži korral ja 15% alates 15-aastasest teenistusstaažist. (RT I 1995, 16, 228). Ka mitmetes kollektiivlepingutes on mainitud staažitasu (vt ka osa 5.5)

Analüüsid 2002. aasta Eesti töäjõu-uuringu andmetel netopalka seost vanusega, näeme, et netopalk on kõrgeim vanuserühmas 30-34, kus on ka suurim erinevus meeste ja naiste palkades (joonis 5.1.). Järgmiste vanuserühmade suhtes näeme, et vanuse kasvades netopalk langeb¹⁸. Seejuures alaneb meeste palk naiste palgaga võrreldes kiiremini ning meeste ja naiste palgaerinevused on väikseimad vanuserühmas 55-60. Palgaerinevused on tingitud nii erinevast palgamäärast ajaühiku kohta kui ka tööaja erinevast pikkusest. Samas, tuleb meele pidada, et naistel toimub oluline tööhõive määrade langus alates vanuserühmast 55-59 ja meestel vanuserühmast 60-64. Seega on Eestis vanemaealise töäjõu palgad pigem madalamad ega tohiks olla takistuseks vanemaealise töäjõu hõivamisel. (Leppik et al, 2004) . Lisaks tuleb arvestada, et Eestis on nii tööandjad kui ka pensionieas töötavad inimesed vabastatud töötuskindlustusmaksest (vt ka 3.5.).

¹⁸ Muidugi on võimalik, et tegemist on kohordi-spetsiifilise nähtusega ning praeguste 30-34-aastaste siirdumisel järgmisse vanuserühma säilitavad nad oma suhtelise positsiooni. Arenenud riikides on kõrgeim töötasu 40-50- aastastel.



Joonis 5.1. Meeste ja naiste netopalka sõltuvus vanusest 2002. aastal (silutud libisev keskmine)

Allikas: ESA, ETU 2002, autorite arvutused¹⁹, Leppik et al 2004.

5.3. Tööseadusandluse mõju vanemaealise tööjõu nõudlusele

Tööjõu nõudlust mõjutavad lisaks tööjõu palkamisega seotud kuludele (palk, sotsiaalkindlustusmaksed) ka mitmesugused töötajate õigusi kaitsvad regulatsioonid, mis suurendavad kaudselt tööjõukulusid. Sellisteks kuludeks võivad olla näiteks tööaja regulatsioon, puhkuse tingimused, tervishoiu ja -ohutuse nõuded, töötajate esindatust ettevõtte juhtimises sätestavad reeglid, nõuded lepingu tähtaja ning töötajate koondamise osas. Kõige enam käsitletakse vanemaealise tööjõuga seonduvat üldjuhul tööseadusandluses.

Ka Eesti töölepinguseaduses on mitmeid vanusega seotud sätteid, seevastu tervishoiu- ja ohutuse seaduses otseselt vanusepiiri sisaldavad sätteid puuduvad. Siiski, on tööandja vastavalt tervishoiu- ja ohutuse seadusele kohustatud töökohta kujundamisel ja töö korraldamisel arvestama ka töötaja ealisi iseärasusi (RT I 1999,60,616).

Paljudes riikides on tööseadusandluses sätteid, mis muudavad tööjõu vallandamise, eriti vanemaealise tööjõu vallandamise kulukaks, mistõttu on tööandjad nende töölevõtmisest vähem huvitatud. Näiteks kehtib Rootsis nn esimesena-sisse-viimasena-välja reegel, mille kohaselt tuleb vallandada viimases järjekorras need töötajad, kes on antud tööandja juures töötanud kõige kauem. Kui tööstaaž on võrdse pikkusega, tuleb eelistada vanemaid töötajaid. Selliseid sätteid peetakse ka üheks võimalikuks selgituseks 50-64-aastaste kõrgele tööhõivemäärale Rootsis. (OECD, 2003). Prantsusmaal tuleb üle 50-aastase töötaja vallandamise korral tasuda lisamakseid töötuskindlustussüsteemi²⁰ (OECD 2000).

Vallandamist ja töölevõtmist puudutava seadusandluse rangust mõõdetakse nn töökaitse indeksiga (*Employment Protection Legislation Index*), mis näitab vallandamiste ja tööle

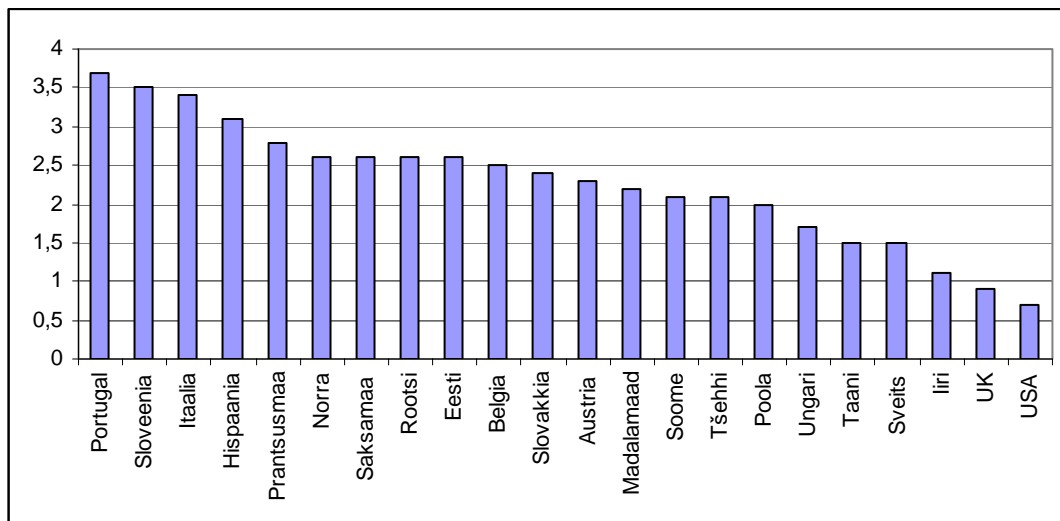
¹⁹ Aluseks on ETU 2002 küsitlusandmed põhitöökohta netopalka kohta soo ja vanuse lõikes

²⁰ Näiteid vanemaealise tööjõule suunatud meetmetest vt 5. peatükist

võtmiste regulatsioonide rangust (OECD 1994). OECD võtab indeksi arvutamisel arvesse viit liiki regulatsioone:

- Administratiivsed protseduurid, näiteks nõuded vallandamise kirjalikuks põhjendamiseks; aeg, mis tuleb tööandjal oodata kuni vallandamisest võib teatada jne;
- Töölepingu lõpetamisest etteteatamine on erinev vastavalt töötaja staazile ja hõlmab perioodi, mil töölepingu lõpetamisest on teatatud, aga vallandada veel ei saa;
- Koondamistasud, mis sõltuvad töötatud aastatest;
- Võimalused vallandamist ebaõiglaseks lugeda ja õigussüsteemi kalduvus töötajate kaebuste täitmiseks;
- Täiendavad meetmed kollektiivsete koondamiste puhul.

Joonisel 5.2. on toodud tööseadusandluse rangust mõõtev indeks valitud OECD riikides ja Eestis. Nagu jooniselt selgub, on Eesti tööseadusandlus küllaltki range olles samas klassis Austria, Rootsi ja Madalmaadega, mida peetakse suhteliselt jäiga tööseadusandlusega riikideks. Range tööseadusandluse mõju tööpuudusele ei ole siiski üheselt selge. Range tööseadusandlus võib kaitsta tööturul seesolijaid, kuid raskendada tööturult väljasolijate ehk töötute tööleidmisvõimalusi suurendades pikaajalist tööpuudust. Samuti võib range tööseadusandlus vähendada tööjõu mobiilisust²¹. (OECD, 2000) Samas on arvatud, et Eesti ranget tööseadusandlust pehmendab selle nõrgem jõustamine (Eamets, Masso 2003).



Joonis 5.2. Töökaitse indeks (EPL) valitud Euroopa riikides ja Eestis

Allikas: OECD 1999, lk. 66; Riboud et al 2002, lk. 10.

Vanemaealise tööjõu koondamisega seonduvat käsitletakse ka Eesti töölepinguseaduses ja avaliku teenistuse seaduses. Töölepingu lõpetamisel koondamise tõttu räägitakse kolmandas järjekorras nendest töötajatest, kes on selle tööandja juures kauem töötanud. Esmajärjekorras on töölejäamise eelisõigus töötajate esindajal ja põhikohaga töötavatele

²¹ Tööseadusandluse mõjust tööpuudusele vt nt Järve (2002), Leetmaa, R., Kallaste, E. (2003).

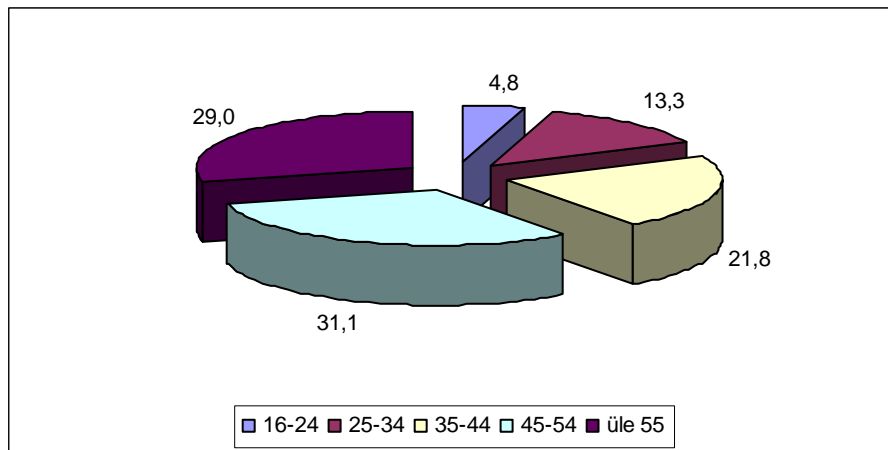
töötajatel, põhikohaga töötajatest eelistatakse neid, kellel on paremad tööalased näitajad. Kui tööalased näitajad on võrdsed, siis eelistatakse neid, kes on saanud selle tööandja süül kutsehaiguse või töövigastuse, on selle tööandja juures kauem töötanud, kellel on ülalpeetavaid või kes täiendavad oma kutseoskusi ja teadmisi eriharidust andvas õppeasutuses. Sama kehtib avaliku teenistuse seaduse alusel töötajate kohta. (RT 1992, 15/16, 241; RT 1992, 15/16, 241). Seega tuleb koondamisel arvestada töötaja vanusega alles kolmandas järjekorras, mis ilmselt ei sea tööandjatele piiranguid vanemaealise töötajate koondamisel.

Koondamisega seonduv etteteatamistähtaeg ja koondamishüvitise suurus on Eestis samuti määratud seadusega ning sõltub tööstaaži pikkusest antud tööandja juures. Vastavalt töölepinguseadusele tuleb tööandjal töötajate koondamisel teatada töölepingu lõpetamisest ette kirjalikult vähemalt 2, 3 või 4 kuud (tööstaaž antud tööandja juures vastavalt kuni 5 aastat, 5-10 aastat ja üle 10 aasta). Töölepingu lõpetamisel vanuse tõttu tuleb töötajale sellest ette teatada 2-3 kuud olenevalt sellest, kas töötaja on antud tööandja juures töötanud alla 10- aasta või üle 10-aasta. (RT 1992, 15/16, 241) Vastavalt avaliku teenistuse seadusele on ametniku koondamisel või teenistusest vabastamisel vanuse tõttu etteteatamistähtaeg 1 kuu. (RT 1992, 15/16, 241)

Koondamisel tuleb tööandjal maksta koondamishüvitist, mille suurus sõltub samuti tööstaaži pikkusest antud tööandja juures. Töölepinguseadus kohustab maksuma koondamishüvitist 2, 3 või 4 kuu keskmise palga suuruses (tööstaaž antud tööandja juures vastavalt kuni 5 aastat, 5-10 aastat ja üle 10 aasta). (RT 1992, 15/16, 241) Avaliku teenistuse seaduse järgi makstakse ametnikule koondamishüvitist 2, 3, 6 või 12 kuu ametipalga ulatuses (avaliku teenistuse staaž vastavalt kuni 3 aastat, 3-5 aastat, 5-10 aastat ja üle 10 aasta). (RT 1992, 15/16, 241)

Kuna sageli seostub pikem tööstaaž kõrgema vanusega, siis võib vanemaealist tööjõu koondumine osutada tööandjale kulukamaks kui nooremate töötajate koondamine. Joonisel 5.3 on toodud andmed kollektiivsete koondamiste kohta vanuse lõikes 2003. aastal. Kollektiivse koondamise korral maksab poole koondamishüvitistest Eesti Töötukassa. Kokku maksti 2003. aastal koondamishüvitisi 3977-le töötajale, kellest ligi 60% olid üle 45-aastased. Vaadates koondamishüvitise saajate osakaalu hõivatutest antud vanuserühmas selgub, et koondamishüvitise saajate osakaal suureneb vanuse kasvades ning on kõige suurem üle 55- aastaste hulgas²². See näitab, et kollektiivse koondamise risk on kõrgem vanemaealistel töötajatel. Seega ei ole koondamishüvitise suurus vähemalt kollektiivsete koondamiste puhul olnud oluliseks takistuseks vanemaealiste ja pikema tööstaažiga töötajate koondamisel (Leetmaa et al 2004).

²² Vastavalt 0,3% (16-24), 0,4% (25-34), 0,6% (35-44), 0,9% (45-54) ja 1,2% (üle 55) hõivatutest antud vanuserühmas (ETU, autori arvutused).



Joonis 5.3. Kollektiivse koondamise hüvitise saajad vanuse lõikes 2003. aastal, (%)

Allikas: Töötukassa

5.4. Vanemaealised töötajad kollektiivlepingutes

Kollektiivlepingud ei ole Eestis väga levinud ja seetõttu ei ole ka nende roll vanemaealise töøjõu töötingimuste mõjutamisel väga oluline. Ametiühingutesse kuulub Eestis umbes 14% töötajatest (ETU 2001), vanemaealise töøjõu seas on ametiühingutesse kuulumine veidi suurem. Haru- ja ettevõtte tasandi kollektiivlepingutega on kaetud umbes 22% töøjõust (Antila et al 2003)(vt ka lisa 3).

Järgnevalt on analüüsitud vanemaealise töøjõu kajastamist kollektiivlepingutes toetudes 2003. aasta juuni seisuga kollektiivlepingute registris kajastatud kollektiivlepingutele (Sotsiaalministeerium 2003).

Vanemaealist töøjõudu puudutavad 60% vaadeldud kollektiivlepingutest (vt tabel 5.2). Vanemaealisele töøjõule teistest erinevaid tingimusi loovaid sätteid on Eesti kollektiivlepingutes kolme liiki:

- 1) toetused staaži eest (sh juubelitoetused, staažipremiad ja staažipuhkused);
- 2) toetused pensionieelses eas töötajatele lepingu lõpetamisel kas vanuse tõttu, poolte kokkuleppel või koondamise tõttu;
- 3) koondamisjärjekorra fikseerimine. Samuti on mõningates lepingutes ette nähtud toetused juba mittetöötavatele asutusest pensionile jäänud (teatud staaži välja teeninud) inimestele.

Muud liiki eritingimusi vanemaealisele töøjõule nt füüsiliste töötingimuste kohandamist, kollektiivlepingutes ette nähtud ei ole.

Staažitasu ja -puhkus toetab vaid kaudselt vanemat töøjõudu (üldiselt on vanemaealistel ka pikem staaž). Staažist sõltuv on töötasu 6 lepingus. See tähendab, et töötasule lisandub staažist sõltuv komponent. Staažitasu on harilikult defineeritud kui täiendav protsentuaalne töötasu töötatud aastate eest. Samas on lepinguid, kus mitte töötasu vaid ainult teatud soodustus sõltub staažist, näiteks võib olla puhkusetasu suurem kui staaž on

pikem. Staažipuhkused, st täiendavad puhkepäevad aastas, mis sõltuvad töötatud aastatest (ühe lepingu korral ametiühingusse kuulumise aastatest), on väga sagedased. Selliseid puhkepäevi on ette nähtud 22 lepingus. Staažist sõltuvad puhkused on sätestatud erinevalt: mõnel juhul lisandub 1 puhkepäev viieaastase tööstaaži eest, teisel juhul annab juba aasta töötamist ühe lisapuhkepäeva jne.

Tabel 5.2. Vanemaealist tööjõudu puudutavad kollektiivlepingud

	Kollektiivlepingute arv, milles on kajastust leidnud
Vanemaealist tööjõudu puudutavad sätted kokku	59% (kokku 39 lepingus 66-st)
Juubelitoetus alates 50 juubelist	13
Täiendav toetus töölepingu lõpetamisel	18
Eelpensioni tüüpi toetus	9
Koondamisjärjekorra fikseerimine v pensionieelses eas töötajate koondamise keeld	10
Töötamise lõpetanud töötajatele ettenähtud toetused, soodustused, teenused	7
Staažitasud	5
Staažipuhkused	21

Allikas: Kollektiivlepingute registris olevad kollektiivlepingud, autori hinnangud ja arvutused

Enim levinud vanemaealisele tööjõule soodustusi andev toetus on kõrgem toetus töötajale töölepingu lõpetamisel, kui seadus ette näeb (18 lepingut). Täiendav toetus töölepingu lõppemisel võimaldatakse enamasti pensionile minevale töötajale, kellel on tööandja juures teatav staaž. Nõutav staaž on sellise toetuse saamiseks suhteliselt pikk – alates 10-15 aastast ja sageli pikemgi. Täiendava toetuse suurus on harilikult 1-2 keskmist kuupalka lisaks seaduses sätestatule.

Eelpensioni tüüpi toetused olid ette nähtud üheksas vaadeldud lepingus. Pensionieelses eas töötajatele töölepingu lõpetamisel koondamise tõttu makstakse kuni pensioniea saabumiseni mittetöötamise korral toetust, mille suurus on kas miinimumpalga suurune, mingi osa töötaja palgast või väljateenitud vanaduspensioni suurune. Üldiselt makstakse ka seda toetust olulise staaži olemasolul ja juhul kui pensionini on vähem kui 2 aastat.

Pärast seaduses sätestatud töötajate järjekorda koondamisel on õigus tööle jääda pensionieelses eas ja olulise staažiga inimestel 10 ettevõttes. Alternatiivina võib olla sätestatud, et pensionieelses eas töötajaid kas ei vallandata üldse, kui ei ole võimalik sobivat töökohta pakkuda või vallandatakse ainult äärmisel juhul. Seevastu ühes lepingus oli välja toodud, et pensioniikka jõudnud töötajad vallandatakse koondamisel esmajärjekorras.

Kõik eelpool nimetatud sätted muudavad vanemaealise tööjõu töölt koondamise töötajale keerulisemaks ja kallimaks. Kuna aga tegemist on toetustega, mille saamiseks peab olema küllaltki pikk staaž ettevõttes, siis ei tohiks need olla vanemaealise tööjõu tööle võtmisel takistuseks. Siiski hoiavad sellised sätted tõenäoliselt vanemaealise tööjõu tööhõivet neis ettevõtetes suuremana ja stabiilsemamana kui ilma nimetatud säteteta. Tuleb täheldada, et selliseid soodustusi koondamisel ja töölepingu lõpetamisel on ette nähtud

veel vaid tööandja süül invaliidistunud töötajale ja teistele töötajate kategooriatele täiendavaid soodustusi tehtud pole. Seega kaitsevad kollektiivlepingud vanemaealise tööjõu hõivet enam kui noorte oma.

Juubelitoetused, mida makstakse töötajatele alates 50. aasta juubelist on sätestatud kollektiivlepinguga 13 ettevõttes. Sellise toetuse osas ei ole enamasti staaži nõuet ja toetuse suurus on tavaliselt paarisajast kroonist kuni ühe-kahe keskmise palgani. Mitmetel juhtudel on ettevõttes ette nähtud toetus juba varasematest juubelistest alates või kingitus kõikidel sünnipäevadel.

Muud toetused, mis ei puuduta otseselt vanemaealist tööjõudu, vaid juba töötamise lõpetanud vanemaid inimesi, on näiteks soodustused ettevõtte transpordi kasutamisel või jätkuvalt ettevõttelt teatud preemiade saamine mingite tähtpäevade või pühade puhul.

Kokkuvõttes on vanemaealise tööjõuga seonduvat käsitletud suhteliselt paljudes kollektiivlepingutes. Enamus kollektiivlepingutest keskendub erinevatele staažitoetustele, pensionieelses vanuses olevatele töötajatele makstavatele toetustele lepingu lõpetamisel või koondamisjärjekorra fikseerimisele. Soodsamaid tingimusi töökeskkonna ja tervise osas või täiendavat koolitust vanemaealisele tööjõule kollektiivlepingutes ei kajastata. Siiski, võib pidada sellistes ettevõtetes, kus kollektiivlepingus on kokkulepitud vanusest tulenevad soodustused, vanemaealise tööjõu hõivet paremini kaitstuks kui muus vanuses töötajate puhul.

6. Soovitused vanemaealise tööjõu hõive suurendamiseks

6.1. Rahvusvaheliste organisatsioonide ja Euroopa Liidu soovitused

Käesolevas peatükis vaadatakse rahvusvaheliste organisatsioonide ning Euroopa Liidu soovitusi, mille eesmärgiks on vanemaealise tööjõu võimaluste parandamine tööturul osalemiseks, antakse ülevaade vanemaealisele tööjõule suunatud tööpoliitika meetmetest eri riikides ning headest näidetest ettevõtte tasandil vanemaealise töötajaskonna töötamise toetamisel.

Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ILO)

Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ILO) on vanemaealise tööjõu hõiveprobleemidega tegelema pikka aega. ILO soovitused vanemaealise tööjõu osas võtab kokku 1980. aastal valminud soovitus nr 162 vanemaealise tööjõu kohta (*ILO, 1980*). Soovitus defineerib vanemaealise tööjõuna kõik töötajad, kellel on vanuse tõttu raskusi töötamisega. ILO definitsioon on üsna üldine ning jätab igale riigile vabaduse defineerida vanemaealine tööjõud vastavalt väljakujunenud tavale ja olukorrale.

ILO soovitus rõhutab vajadust tegelda vanemaealise tööjõu hõiveprobleemidaga üldise tööhõivestrateegia raames nii ettevõtte kui riigi tasandil. Sealjuures tuleb pöörata võrdset tähelepanu kõigile vanusegruppidele kindlustamiseks, et ühe vanusegrupi hõiveprobleeme ei lükata teise vanusegrupi kanda.

Soovitus annab juhiseid eakate tööhõive olukorra edendamiseks kolmes valdkonnas: töötajate võrdse kohtlemise tagamine sõltumata vanusest ehk vanuselise diskrimineerimise vältimine, töökeskkonna ja –tingimuste parandamine ning paindliku pensionile siirdumise toetamine.

Töötajate võrdse kohtlemise osas rõhutatakse, et sõltumata vanusest peab töötajatel olema võrdne võimalus:

- 1) saada kutsenõustamist ja töövahendust;
- 2) valida töökohta vastavalt oma oskustele, kogemustele ja kvalifikatsioonile;
- 3) osaleda kutsekoolituses, eelkõige täiend- ja ümberõppel;
- 4) võtta tasustatud õppepuhkust;
- 5) edutamiseks ja ülesannete jagamisel;
- 6) töökaitse ja töötingimuste osas;
- 7) saada sotsiaalkindlustushüvitisi ja –abi ning sotsiaal- ja tervishoiuteenuseid;
- 8) saada võrdse töö eest võrdset tasu.

Sealjuures on riikidel kohustus jälgida koostöös tööandjate ja töötajate esindusorganisatsioonidega, et eelnimetatud tingimused oleks praktikas tagatud.

Teine osa soovitusest puudutab töötingimuste ja töökeskkonna parandamist kogu tööelu jooksul. Rõhutatakse, et töötingimused ja –keskkond ei tohi kiirendada vananemist, näiteks tuleb vältida töökorraldust, mis tekitab stressi (nt ületunnitöö, ebatervislikud töötingimused). Samuti tuleb regulaarselt jälgida töötajate tervise seisundit. Konkreetsete meetmetena soovitatakse ettevõtetes koostöös töövõtjate esindajatega:

- 1) vähendada ebatervislikul ja pingelisel töökohal töötava vanemaealise tööjõu päeva ja nädala tööaega;
- 2) vähendada vanemaealise töötaja soovil järk-järgult tööaega kuni töötaja pensionile jäämiseni;
- 3) pikendada tasulist puhkust sõltuvalt tööstaaži pikkuses või vanusest;
- 4) soodustada paindlikke töövorme (paindlik tööaeg, osaajaga töötamine);
- 5) võimaldada teatud arv aastaid vahetustega tööl töötanud vanemaealisel töötajal töötada päevases vahetuses.

Lisaks rõhutatakse, et koostöös töövõtjate ja töötajate organisatsioonidega, tuleks võimalusel rakendada tasustamise süsteeme, mis arvestavad vanemaealise töötajaskonna vajadustega, näiteks arvestada mitte ainult töötamise kiiruse vaid ka töötaja teadmiste ja kogemusega. Samuti peaks toetama vanemaealiste liikumist ühelt töökohalt teisele.

Kolmas osa soovitusel puudutab paindlikku pensionile siirdumist. Soovitus rõhutab, et toetada tuleb paindlikku pensionile siirdumist, pensionile jäämine peab olema vabatahtlik ning pensionile jäämise vanus paindlik. Samuti räägitakse soovitusel vanemaealist tööjõudu puudutavatest toetustest. Näiteks märgitakse, et pensionieelses vanuses osaajaga töötajale tuleb kompenseerida vähenemine töötasus ning teatud aja jooksul enne pensionile siirdumist töötuks jäänutele, tuleb jätkata töötushüvitise maksmist, võimaldada tal siirduda eelpensionile või tagada neile pensionieani toetus muus vormis. Samas rõhutatakse, et juhul kui isik on võimeline ja soovib töötada kauem kui on üldine pensioniiga, siis tuleb võimaldada pensionile siirdumise edasilükkamist.

Soovituse ellurakendamine on jäetud iga riigi pädevusse vastavalt konkreetsele olukorrale ning väljakujunenud praktikale ja peaks toimuma kas seaduste, regulatsioonide, kollektiivlepingute või muude antud riigis kasutatavate instrumentide kaudu.

Euroopa Tööhõivestrategia

Nagu eelnevalt mainitud on vanemaealise tööjõu hõive suurendamine üheks Euroopa Liidu tööhõivepoliitika prioriteediks. Euroopa Liidu tööhõivestrategia eesmärgiks on suurendada 2010. aastaks vanemaealise tööjõu (55-64) hõivemäär 50%-ni ja tööjõust väljumise vanust 65. aastani (vt 2 ptk). Euroopa Tööhõivestrategia 2003. aasta põhisuunad rõhutavad muuhulgas, et liikmesriigid on kohustatud edendama aktiivset vananemist, toetades vanemaealise tööjõu osalemist täiendkoolituses, tähtsustades töötervishoiu ja -ohutuse osa ja arendades paindlikke töövorme. Samuti tuleb kaotada motiivid tööturult varajaseks lahkumiseks reformides ennetähtaegse vanaduspensioni skeeme ning kindlustades, et töötamine on majanduslikult kasulik. Lisaks rõhutatakse, et tööandjaid tuleks julgustada vanemaid töötajaid tööle võtma. (Official Journal of the European Union 2003)

Maailma Terviseorganisatsioon (WHO)

Maailma Terviseorganisatsioon arutas vanemaealise tööjõu olukorda 1991. aasta kongressil Helsingis. Põhitähelepanu pöörati vanemaealise tööjõu tervist, funktsionaalset suutlikkust ja töövõimet puudutavatele küsimustele. Töötervishoiu seisukohast defineeriti vananeva tööjõuna üle 45 aastased töötajad. Selline vanusepiir põhines eri uurimisprojektidel, mille tulemused näitasid, et kõige hiljem pärast 45. eluaastat toimuvad funktsionaalses suutlikkuses, eelkõige selle mõnes osas, olulised muudatused.

Ilma ennetava tegevuseta väheneb töövõime pärast 50. eluaastat kiiresti. Kuna vananemine on väga individuaalne ja erinev inimeseti, siis on 45 aasta vanusepiir suhteline ning rõhutab pigem vajadust ennetada funktsionaalse suutlikkuse ja töövõime halvenemist nii vara kui võimalik. (WHO 1993, Ilmarinen 1999)

Kohtumise tulemusena töötasid Maailma Tervisorganisatsiooni eksperdid liikmesriikidele välja järgmised soovitusel (WHO 1993, Ilmarinen 1999):

1. Valitsused peavad vastu võtma poliitika ja seadusandluse, mis võimaldab vananeval tööjõul töötada sotsiaalselt ja majanduslikult mõttekal töökohal;
2. Valitsused peavad julgustama sotsiaalpartnereid looma sellised töötingimused ja töötervishoiu teenused, mis võimaldavad vananeval tööjõul osaleda tööelus kõrge vanuseni;
3. Valitsused peavad rakendama erinevaid motivatsioonisüsteeme, mis julgustaksid vanemaealist tööjõudu tööturul jätkama nii kaua kui nende tervis lubab;
4. Tööandjaid tuleb põhjalikult informeerida töö ja töökeskkonna kohandamise võimalustest vastavalt vanemaealisele tööjõu vajadustele;
5. Tööandjaid, ärijuhte, juhendajaid, insenere ja disainerid, kes osalevad tööprotsessi ja töökeskkonna planeerimisel (protsessid, masinad jne) tuleb teavitada tööelu kohandamise vajadusest vastavalt vananeva tööjõu eripärale.
6. Töötervishoiu- ja tööohutuse eksperte, näiteks töötervishoiu arste, õdesid ja füsioterapeute tuleb koolitada vananemise ja töötamisega seotud küsimustes ning muuta selline õpe õppekava osaks.
7. On vaja täiendavaid uuringuid, mis aitaksid välja selgitada vanemaealise tööjõu tugevad küljed ja spetsiaalsed vajadused. Vananemisega seotud uuringutes tuleks eraldada keskkonnast tulenevad mõjud bioloogilise vananemisega kaasnevatest mõjudest. Samuti on vaja uurida faktoreid, mis on osutunud edukateks tööelu pikendamisel ning välja arendada meetodid, mis võimaldavad kohandada tööd vastavalt vanemaealise tööjõu vajadustele ja võimalustele.
8. Leidmaks lahendusi tervise ja töötamisega ning vanusega seotud küsimustele, tuleb regulaarselt koguda andmeid, näiteks tööõnnetuste, kutschaiguste ja pensionite kohta soo, ametiala ja vanuse lõikes. Tuginedes andmekogudele on võimalik luua süstemaatiline lähenemine vanemaealise tööjõu tööelus osalemist ning nende spetsiaalseid vajadusi puudutavates küsimustes.
9. Üle 45-aastastel töötajatel tuleb regulaarselt läbi viia tervisekontroll eesmärgiga:
 - a) avastada võimalikult varakult kõrvalekaldeid luulihaskonnas ja südamehingamisteedes, mida on võimalik korrigeerida erinevate füüsiliste harjutustega;
 - b) avastada vanusest tulenevad muutused nägemises, kuulmises või luulihaskonnas, mis viitavad vajadusele kohandada töökeskkonda ja vaadata, mis on sobiv abi;

- c) avastada füüsilised ja psüühilised riskifaktorid, mis suurendavad haigestumist ja suremust ning leida sobiv viis nende kontrollimiseks või eemaldamiseks.
10. Tööandjaid ja töötajaid tuleb julgustada omandama tervisealast haridust töökohal ja algatama programme sarnaselt nendele programmidele, mis tegelevad rahvatervise ja elamisharjumuste arendamisega ning on olnud tulemuslikud tervise ja elujõu säilitamisele kaasaitamisel vanuse kasvades (näiteks suitsetamisest loobumine, alkoholi tarbimise vähendamine, toitumisharjumuste muutmine, füüsilise aktiivsuse suurendamine).

Lisaks eeltoodule on WHO töötanud välja soovitusel tööandjatele ja ametiühingutele, mis on esitatud järgnevalt (WHO 1993, Ilmarinen 1999):

1. Töötaja töölevõtmisel või töölepingu lõpetamisel töötajaga tuleb lähtuda töövõimest mitte vanusest;
2. Tööandjad peavad kindlustama piisavalt paindliku töö ja töökeskkonna, nii et tingimused sobivad erinevate vajadustega vanemaalisele tööjõule. Töötajatel peab olema sõnaõigus otsustes, mis mõjutavad nende tööd;
3. Tööaeg peab olema paindlik ning võimaldama töö jagamist, osajaga tööd ning puudumist perekondlikel põhjustel. Osajaga töötamist tuleb toetada ajal, mil töötajatel tekib võimalus jääda ennetähtaegsele vanaduspensionile.
4. Koolitus peab olema osa iga töötaja tööst. Koolitus peab ennetama tehnilisi muutusi töökohal ja vajadust töö ümberkorraldamiseks kui töötajad vananevad.

Majandusliku Koostöö ja Arengu Organisatsioon (OECD)

Vananimisega temaatikaga on tegelenud põhjalikult ka OECD. Möödunud aastal alustas OECD vananemise ja tööpoliitika analüüside koostamist 21 liikmesriigis. 1998. aastal ilmunud analüüsis tõi OECD välja 7 tegevuspõhimõtet, millest tuleks lähtuda eri poliitikate reformimisel (OECD 1998):

1. Riiklikke pensionisüsteeme, maksusüsteeme ja sotsiaaltagatiste süsteeme tuleb reformida selliselt, et majanduslikult poleks kasulik siirduda eelpensionile ning et majanduslikult oleks kasulik siirduda pensionile hilja;
2. Tuleb läbi viia reforme kindlustamaks, et vanemaalisel tööjõul oleks rohkem töövõimalusi ning neil oleksid olemas vajalikud oskused ja kompetents nende võimaluste kasutamiseks;
3. Eesmärgiks tuleks seada fiskaalne konsolideerimine ja riigi võlakoorma vähendamine. See võib tähendada järk-järgulist pensioni vähendamist ja etteaimatavaid muutusi maksumäärades;
4. Sissetulek pensionieas peaks olema kombinatsioon maksu ja sotsiaaltagatiste süsteemist, eelfinantseeritud süsteemist erasäästude ja sissetulekutest. Eesmärgiks tuleks seada riski hajutamine, parem finantskoormuse tasakaal eri põlvkondade vahel ning suurema paindlikkuse võimaldamine indiviididele pensionipõlve üle otsustamisel;

5. Tervishoius ja hooldusteenuste osas tuleks rohkem rõhku panna kuluefektiivsusele. Meditsiinikulu ja -uuringud peaksid olema üha enam suunatud inimeste füüsilise sõltuvuse vähendamisele ja tuleb välja töötada võimalikult täpsed poliitika vanemaealistele hooldusteenuste pakkumiseks.
6. Eelfinantseeritud pensionisüsteemide arendamine peab käima käsikäes finantsturgude infrastruktuuri tugevdamisega, sisaldades kaasaegse ja tõhusa regulatiivse raamistiku.
7. Riiklikul tasandil tuleks koostada strateegilised kavad, mis võimaldavad vananemisega seotud reforme läbi viia aja jooksul tasakaalustatult, kindlustada nende ellurakendamise ning luua ühiskonnas mõistmise ja toe nimetatud reformidele.

Kokkuvõtteks võib öelda, et eelnevalt toodud soovitusel keskenduvad peamiselt kolmele valdkonnale:

1. vanemaealiste töötajate hõive soodustamine (sh vanuselise diskrimineerimise vältimine, vanemaealiste töötajate täiend- ja ümberkoolitus, osalemine aktiivses tööpoliitikas, paindlikud töövormid)
2. töökeskkonna- ja tingimuste parandamine eesmärgiga ennetada vananemist ning kohandada töökeskkond vanemaealise tööjõu vajadustele (sh töötajate regulaarne tervisliku seisundi jälgimine, ületunnitöö ja ebatervislike töötingimuste vältimine, töotervishoiuspetsialistide koolitus, töötajate töotervishoiualane koolitus)
3. töötamist toetavate sotsiaalkindlustussüsteemide kujundamine (paindlik pensionile siirdumine, töötamist soodustavate stiimulite olemasolu pensionisüsteemis).

Vaatamata sellele, et eelnimetatud soovitusel rõhutavad tervikliku lähenemise vajalikkust vanemaealise tööjõu hõivega tegelemisel, võib näha, et ILO ja Euroopa Tööhõivestrateegia soovitusel keskenduvad vanemaealiste töötajate hõive võimalustele terviklikult, WHO soovitusel annavad põhjalikumaid soovitusi töotervishoiu valdkonnas ning OECD soovitusel keskenduvad esmajoonel sotsiaalkindlustussüsteemide jätkusuutlikkuse tagamisele ning töötamist toetavate stiimulite propageerimisele.

6.2. Näiteid vanemaealisele tööjõule suunatud poliitikest eri riikides

Järgnevalt vaadatakse, milline on olnud vanemaealisele tööjõule suunatud poliitika Euroopa Liidu liikmesriikides. Kuna kõige laiaulatuslikum vanemaealisele tööjõule suunatud programm on EL liikmesriikidest Soomes, siis järgnevalt on antud põhjalikum ülevaade Soome näitest ning seejärel lühidalt kirjeldatud teiste riikide praktikat.

Soomes aastatel 1998-2002 läbi viidud vanemaealisele tööjõule suunatud riikliku programmi tunnuslauseks oli „Kogemus on riiklik kapital”. Programmi rakendamiseks eraldati riigieelarvest 5 aasta jooksul 4,2 miljonit eurot. Programmi rakendamise eest vastutas Sotsiaal- ja Tervishoiuministerium ning selle rakendamises osalesid mitmed erinevad institutsioonid, kellest olulisemateks olid Tööministerium, Haridusministerium, Soome Töotervishoiu Instituut, Tööohutuse Keskus ja erinevate Tööpensioni institutsioonide föderatsioon (*the Federation of Employment Pension Institutions*) ja sotsiaalpartnerid. Järgnevalt antakse lühikäsitluse peamistest programmi

raames elluviidud tegevustest tuginedes Soome Töö- ja Sotsiaalministeeriumi materjalile (Ministry of Social Affairs and Health, 2002).

Programmi eesmärgiks oli toetada üle 45-aastaseid tööturul osalejaid, nii töötajaid kui töötuid ning tõsta vanemaealise tööjõu hõive määr samale tasemele kui 35-45 aastaste tööhõive määr. Kokku sisaldus programmis 40 erinevat meetet, mis oli grupeeritud kolme peamise teemavaldkonna alla:

- 1) tööelu arendamine;
- 2) tööellu naasmise soodustamine;
- 3) pensioni ja sotsiaalkindlustussüsteemi kohandamine selliselt, et need toetaksid töötamist.

Sotsiaal- ja Tervishoiuministeeriumi poolt programmi raames läbiviidavad tegevused keskendusid peamiselt töötervishoiule ja -ohutusele, eriti väike ja keskmise suurusega ettevõtetes. Erinevate tegevuste eesmärgiks oli uurida vanemaealiste töötajate töötingimusi ja töövõimet keskenduses eelkõige vanemaealiste vaimsetele võimetele, individuaalsusele, paindlikkusele ja juhtimismeetoditele.

Näiteks viidi programmi raames ellu riiklik informatsioonikampaania erinevatele sihtrühmadele, mille eesmärgiks oli tutvustada vanemaealise tööjõu töövõime säilitamise võimalusi ja tutvustada osajaga pensionile siirdumise võimalusi. Programmi raames koolitati töötervishoiu arste, spetsialiste, tööandjaid ja töötajaid ning koostati uusi koolitus- ja infomaterjale töötervishoiu inspektoritele. Üheks läbivaks osaks kogu programmi raames oli põhjalik uurimis- ja arendustegevus ning andmepanga loomine ettevõtetele, mis võimaldaks neil läbi viia töövõime säilitamisele suunatud projekte. Samuti loodi erinevad andmebaasid töötervishoiu, tööohutuse ning tööhõive ametitele. Jälgimaks erinevate töövõime säilitamisele suunatud tegevuste mõju, koostati töövõime säilitamist kirjeldav baromeeter, mille jaoks viidi 1998. aastal läbi baasuuring.

Töoministeeriumi vastutada olid programmi raames erinevad meetmed, mis võimaldavad parandada vanemaealiste töötajate olukorda. Kõige olulisemaks oli tööturuteenuste arendamine ja laiendamine. Näiteks viidi programmi raames läbi uuring, mille eesmärgiks oli analüüsida vanemaealiste pikaajaliselt töötute tööturuteenuste vajadust. Samuti suurendati vanemaealiste osakaalu koolituses ning palgasubsiidiumi abil rakendunud vanemaealiste töötute osakaalu. Tööandjate hulgas viidi läbi mitmeid erinevaid informatsioonikampaaniaid, eesmärgiga muuta suhtumist vanemaealisse tööjõudu positiivsemaks.

Haridusministeeriumi poolt rakendatud tegevuste eesmärgiks oli eelkõige edendada täiskasvanuharidust, mis vastaks kõige paremini üle 45 aastaste töötajate vajadustele ja leida praktilised lahendused elukestva õppe strateegia rakendamiseks. Samuti pandi programmi raames suurt rõhku haridusele juurdepääsu tagamisele, arendades paindlikke õppevorme (kaugõpe, individuaalsed õpingukavad jne).

Ka teistes Euroopa Liidu liikmesriikides pööratakse vanemaealise tööjõu hõive suurendamisele suurt tähelepanu. Järgnevalt antakse lühiülevaate erinevatest meetmetest, mida on eri riikides kasutatud vanemaealise tööjõu töövõime ja hõive suurendamiseks.

Holland on teinud muudatusi pensionisüsteemis nii, et töötajatel ei ole stiimuleid enne üldist pensioniiga pensionile siirduda. Selle kõrval pööratakse tähelepanu tööandjate

hoiakutele vanemaealise töäjõu suhtes, jagades asjakohast informatsiooni. Ettevalmistatud on seadus, mis keelab diskrimineerimise vanuse põhjal, sh töötaja töölevõtmisel, konkurssidel ja koolitusse suunamisel (va teatud erijuhud, mil seadus lubab vanuse alusel erinevat kohtlemist). Tööandjatel on maksusoodustus töötajate koolitamisel, eraldi rõhuasetus on seatud vanemaealiste töötajate koolitamisele (OECD 2000).

Puudega inimese töölevõtmisel saavad tööandjad ajutisi soodustusi sotsiaalkindlustusmaksete tasumisel ja toetusi töökoha kohandamiseks. Alates 2004. aastast on tööandjad vabastatud üle 55 aastaste töötajate ja üle 50. aastaste eelnevalt töötavate isikute eest töövõimetuskindlustusmaks tasumisest (Council of the European Union 2004).

Prantsusmaal kehtib põhimõte, et vanemaealistele töötajatele tuleb koondamise korral leida uus töökoht firma sees. Lisaks tuleb tööandjal üle 50 aastase töötaja koondamisel maksta töötuskindlustussüsteemi täiendavaid makseid. Näiteks 50 aastase töötaja vallandamisel tuleb ettevõtetel maksta töötuskindlustussüsteemi töötaja kahe kuu palk. Riigi toetusel on väiksemate firmade juurde loodud üksused, mis jagavad töö kaotanud inimesele infot ja nõustavad teda töökoha otsingul (OECD 2000).

Lisaks makstakse tööandjale 50 aastase või vanema töötaja töölevõtmisel toetust. Avalikus sektoris makstakse sarnasel juhul ka palgasubsiidiume (OECD 2000).

Rootsis kehtib nn viimasena-sisse-esimesena-välja reegel, mis tähendab, et kui ettevõtte on sunnitud töötajaid koondama, tuleb töölejäämisel eelistada neid, kellel on kõige pikem tööstaaž. Selline reegel on olnud kasuks eelkõige vanemaealisele töäjõule. Teisalt võib nimetatud reegel vähendada vanemaealise töäjõu mobiilsust ning suurendada pikaajalise töötuse riski. Selle vältimiseks kasutatakse aktiivset tööpoliitikat (OECD 2000).

Üle 65 aastaste töötajate eest on tööandjate sotsiaalkindlustusmaks madalam – 26,37% tavapärase 32,7% asemel (Council of the European Union 2004).

Belgias on üle 50 aastaste tööhõive toetamine üheks tööpoliitika keskseks eesmärgiks. Üle 50 aastaste osalemist tööturul toetatakse aktiivse tööpoliitika programmide, eriti täiendkoolituse abil. Samuti on rakendatud abinõusid, et vanemaealised töötud või eelpensioni saajad ei kaotaks tööle asumise korral kogu oma senist toetust, et töötuse asemel stimuleerida töötamist (OECD 2000).

Alates 2004. aastast maksavad tööandjad üle 57 aastaste töötajate eest sotsiaalkindlustusmakseid alandatud määras. Samuti, üle 45 aastaste töötute töölevõtmine annab õiguse soodustustele sotsiaalkindlustusmaksete tasumisel (Council of the European Union 2004).

Hispaanias on eraldi tööhõiveprogramm üle 45 aastastele pikaajaliselt töötutele, kelle töötushüvitise saamise periood on lõppenud, kellel on ülalpeetavaid ja kelle sissetulek on väiksem teatud kindlaksmääratud tasemest. Programmi eesmärgiks on arendada läbi koolituse ja teiste aktiivse tööpoliitika meetmete osalejate tööhõivevõimet (OECD 2000).

Kuigi Hispaanias on tööpoliitika suunatud eelkõige noorte ja naiste tööhõive suurendamisele, on viimastel aastatel läbi viidud mitmeid reforme, mille eesmärgiks on olnud vanemaealiste tööturule integreerimine ja töökaotuse vältimine. Üheks meetmeks

on sealjuures olnud täiendkoolitus, eriti rõhutatakse vajadust täiendkoolituse järele kogu tööelu jooksul olenemata vanusest (OECD 2000).

Samuti on Hispaanias mitmeid maksusoodustusi, mis on toetavad vanemaealiste jätkamist tööturul. Tööandjatel, kelle ettevõttes töötab üle 60 aastaseid töötajaid, kes on selles asutuses töötanud vähemalt 5 aastat, alandatakse 50% võrra tööandjapoolset pensionikindlustusmakset. Selline maksesoodustus suureneb 10 protsendipunkti võrra igal täiendavalt töötatud aasta eest kuni 100%-ni. Üle 65 aastased töötajad, kellel on üle 35 aasta kindlustusstaazi, on sotsiaalkindlustusmaksetest vabastatud (Council of the European Union 2004). Samas on see maksevabastus seotud asjaoluga, et Hispaanias on täispensioni saamiseks vajalik 35 aasta pikkune kindlustusstaaz ja edasine töötamine pensioni täiendavalt ei suurenda.

Üle 65 aastaste töötajate sissetulekuid on maksustatud ka tavapärasest madalama tulumaksumääraga. Üle 52 aastase töötöle siirdumisel jätkatakse 50% ulatuses senise töötö abiraha maksmist ning tööandja maksab üksnes tavapärase palga ja abiraha vahe. Vanemaealiste töötöle töövõtmisel on tööandjale stiimuliks ka sotsiaalkindlustusmaksete vähendus. 55-65 aastaste töötöle meeste töövõtmisel vähendatakse tööandja sotsiaalkindlustusmakseid esimesel aastal 55% võrra, samavanuste töötöle naiste puhul 65%. Järgnevatel aastatel on maksevähendus vastavalt 50% ja 60%. 45-55 aastaste töötöle töövõtmisel on vastavad soodustused 5 protsendipunkti võrra madalamad. 2003. aastal puudutasid sellised maksesoodustused ligi 450000 üle 45 aastast töötajat (Council of the European Union 2004).

Üle 55 aastase töötöle vallandavale tööandjale on samas ka finantskaristusi. Sellisel tööandjal tuleb maksta trahvina teatud osa sotsiaalkindlustusmaksetest, mida ta oleks pidanud maksma kuni töötöle 61 aastaseks saamiseni. Samuti võib ettevõtte sel juhul jääda ilma teatud subsiidiumitest (Council of the European Union 2004).

Saksamaal rõhutatakse vajadust pakkuda töökohti igas vanuses inimestele. Sellest tulenevalt on algatatud mitmeid projekte, mille eesmärgiks on arendada töötingimusi vastavalt eri vanuses töötöle vajadustele (OECD 2000).

Üle 55 aastased töötöle on Saksamaal vabastatud töötöle kindlustusmaksest. Tööseadusandlus lubab suuremat paindlikkust tähtjaliste töötölepingute sõlmimisel üle 52 aastaste töötöleatega. Üle 50 aastaste töötöle töötöle rakendamisel on tööandjatel võimalik saada subsiidiume (see abinõu kehtib kuni 2006. aastani). Samuti on olemas spetsiaalne koolitustoetus üle 50 aastastele töötöleatele – töötöleiveamet katab koolituskulud, tingimusel et tööandja maksab koolituse ajal palka (Council of the European Union 2004).

Kreekas käivitus spetsiaalne vanemaealiste (50-64 aastastele) töötöleatele suunatud pilootprogramm. Programmi raames makstakse tööandjatele vanemaealiste töötöle töötöle võtmisel subsiidiume kuni 20 kuu vältel. Esimese kahe kuu jooksul viiakse töötöle kohal läbi praktika, mille eesmärgiks on toetada töötöleajaid töötöle tingimustega kohanemisel (OECD 2000).

Taanis toetatakse samuti pikka aega töötöle olnud vanemaealiste töötöle asumist spetsiaalsete subsiidiumite abil (OECD 2000).

Suurbritannias on kasutusel mitmeid erinevaid meetmeid, mis on suunatud vanemaealiste olukorra parandamiseks tööturul. Projekti „Aktiivne vananemine” raames on analüüsitud vanemaealiste tööhõive suurendamise võimalusi, sh ettevõtete huvi võtta tööle ja jätta tööle 50 aastaseid ja vanemaid töötajad. Samuti pööratakse tähelepanu vanuselise diskrimineerimise vältimisele tööturul (OECD 2000).

Pensioniealiste töötajate töötasult ei tule maksta sotsiaalkindlustusmaksid, mis alandab tööjõukulusid pensioniealiste töötajate kohta (Council of the European Union 2004).

Iirimaa pööratakse suurt tähelepanu elukestva õppe kontseptsiooni väljatöötamisele, eelkõige täiskasvanuharidusele (OECD 2000). 66 aastased ja vanemad töötajad tasuvad sotsiaalkindlustusmaksid alandatud määras (Council of the European Union 2004).

Austrias on üheks vanemaealiste töötajate tööturul osalemise toetamise meetmeks osajaga töötamise võimalused (OECD 2000). Alates 2004. aastast ei pea töötajad vanemaealiste töötajate eest enam tasuma teatud sotsiaalmakseid (tööõnnetuste, töötuse ja peretoetuste eest). See alandab üle 58 aastaste meeste ja üle 56 aastaste naiste palgakulu 6 protsendipunkti võrra ning üle 60 aastaste töötajate palgakulu enam kui 12 protsendipunkti võrra (Council of the European Union 2004).

Luksemburgis makstakse töötajale Tööturufondist 7 aasta vältel tagasi sotsiaalkindlustusmaksed, kui ta võtab tööle 50 aastase või vanema töötaja (kes on olnud töötuna arvel vähemalt 1 kuu), tingimusel, et tööleping on sõlmitud määramata ajaks. Kui tööleping on sõlmitud määratud ajaks, makstakse sotsiaalkindlustusmaksid tagasi 18 kuu vältel. Üle 65 aastastel töötavatel pensionäridel on õigus tagasi nõuda töötaja sotsiaalkindlustusmaks osa (Council of the European Union 2004).

Portugalis tasutakse pensionäride töötasult sotsiaalkindlustusmaksid alandatud määras (nii töötaja kui töötajate osa). Samuti toetatakse pikaajaliselt töötute ja üle 45 aastaste töötute hõivet subsidiumite abil (Council of the European Union 2004).

Eeltoodust näeme, et mitmed riigid (Austria, Belgia, Hispaania, Holland, Iirimaa, Luksemburg, Portugal, rootsi, Saksamaa, Suurbritannia) on rakendanud vanemaealiste töötajate suhtes töötajatele soodustusi sotsiaalkindlustusmaksete tasumisel. Mõnedes riikides puudutavad vastavad soodustused ainult mõne konkreetse sotsiaalkindlustusliigi kindlustusmaksid (nt töövõimetuskindlustus Hollandis, töötuskindlustus Saksamaal), teistes riikides aga mitmeid sotsiaalkindlustusliike haaravaid maksid.

Selliste abinõude juures tuleb siiski silmas pidada, et sotsiaalkindlustuskeemide rahastamise põhimõtted ja rahastamise allikad on erinevates riikides erinevad (mõnes riigis finantseeritakse konkreetset sotsiaalkindlustuskeemi ainult kindlustusmaksetest, teistes riikides aga lisanduvad maksetele riigieelarve subsidiumid). Samuti tuleb maksevabastuse sisulise tähenduse hindamisel võtta arvesse, millised on pensioni või teiste sotsiaalkindlustushüvitiste õiguse tekke ja hüvitise suuruse arvestamise põhimõtted konkreetsetes riigis. Näiteks võib pensioniealiste töötajate (või nende töötajate) vabastamine töötuse või töövõimetuse riskide finantseerimisest olla seotud asjaoluga, et pensioniealisi inimesi ei saa võtta töötuna arvele või tunnustada töövõimetuks. Hispaanias seondub vähemalt 35 aastase kindlustusstaaziga üle 65aastaste töötajate sotsiaalkindlustusmaksest vabastamine aga asjaoluga, et täispensioni saamiseks on vajalik 35 aastat kindlustusstaazi ning edasine töötamine pensioni ei suurenda.

Sotsiaalkindlustusskeemides, mis kasutavad nn segafinantseerimist (kindlustusmaksetest ja riigieelarvest), korvatakse osade töötajate maksevabastuse tõttu saamata jäänud tulud reeglina riigieelarve subsiidiumidega. Teisisõnu, osade töötajate maksevabastus tähendab suuremat riigieelarvelist finantseerimist.

Põhimõtteliselt on maksevabastused võimalikud nn hüvitise kaudu määratud (*defined-benefit* tüüpi) sotsiaalkindlustusskeemides, eriti juhul kui selline sotsiaalkindlustusskeem on suures osas subsideeritud riigieelarvest ning hüvitise suurus ei sõltu vahetult tasutud kindlustusmaksetest. Samas nn sissemaksete kaudu määratud (*defined-contribution* tüüpi) sotsiaalkindlustusskeemides oleks maksevabastuste rakendamine märksa keerulisem, sest tähendaks ühelt poolt skeemi tulude olulist vähenemist ning teisalt kerkiks küsimus, kas ka asjassepuutuvate isikute õigused sotsiaalkindlustushüvitistele on vastavalt väiksemad.

Märkimisväärne arv Euroopa riike (nt Soome, Rootsi, Itaalia, Poola, Läti jt) on samuti rakendanud või rakendamas põhimõtet, et pensioni arvestamisel võetakse aluseks kõik töötatud aastad (ilma maksimumita), kasutades samas pensionisüsteemi finantseerimisel üksnes pensionikindlustusmaksetest laekuvaid tulusid (ilma riigieelarve subsiidiumiteta). Sellise pensionikorralduse puhul ei ole aga võimalik rakendada vanuse alusel maksesoodustusi.

Eestis on vanaduspensioniiikka jõudnud töötajad (samuti isikud, kellele on määratud ennetähtaegne vanaduspension) vabastatud töötaja töötuskindlustusmaksest. See seondub asjaoluga, et pensioniealised isikud ei saa end töötuna arvele võtta ning vastavalt ei ole ka õigust töötuskindlustushüvitistele. Samas sotsiaalmaksust finantseeritavate pensionikindlustuse ja ravikindlustuse puhul on tegemist nn sissemaksete kaudu määratud süsteemidega, mistõttu vanemaealiste töötajate (vm alustel) kohta töötajate maksuvabastuse rakendamine ei ole reaalne. Ravikindlustussüsteem on 99% ulatuses finantseeritud sotsiaalmaksust, riigieelarve avatud subsiidiumid puuduvad. Töötajate puhul, kes ei ole veel riikliku pensioni saajad, on ravikindlustuse saamise tingimuseks sotsiaalmaksu maksmine. Teatud vanusest sotsiaalmaksu ravikindlustuse osast vabastamine tekitab esiteks küsimuse, kas ja kuidas nendel inimestel säilib ravikindlustus ning teiseks, millistest vahenditest korvatakse vähemlaekumised ravikindlustuse eelarvele. Töötavate pensionäride töötasudelt laekuv sotsiaalmaks moodustab ca 10% kogu sotsiaalmaksu laekumisest, mis 2004.a. hinnatasemel tähendaks ravikindlustuse eelarves üle 600 miljoni krooni ja riikliku pensionikindlustuse eelarves üle 880 miljoni krooni. Eesti pensionisüsteemis puudub mõnedes Euroopa riikides kasutusel olnud täispensioni mõiste. Iga töötatud aasta annab täiendavat pensioniõigust ning kord aastas arvutatakse eelmisel kalendriaastal makstud sotsiaalmaksu alusel riikliku pensioni suurus ümber, mis samuti stimuleerib vanemaealiste osalemist tööturul. Seega puuduvad Eestis otseselt stiimulid tööandjatele vanemaealise tööjõu värbamiseks. Töövõtjatel on aga mitmeid stiimuleid tööjõus osalemiseks, et tagada endale suurem sissetulek.

6.3. Vanemaealisele tööjõule suunatud tegevus ettevõtetes

Lisaks rahvusvaheliste organisatsioonide ja Euroopa Liidu soovitudele, mis keskenduvad enamjaolt poliitikale riiklikul tasandil, on Euroopa Elu- ja Töötingimuste Fond koostanud põhjaliku ülevaate ettevõtte tasandil rakendatud parimatest vanemaealise tööjõu töövõime ja vanuse juhtimise näidetest (*age management*). 1994. aastal alanud projekti raames

koguti Euroopa Liidu liikmesriikidest 155 nn parimat näidet vanemaealisele tööjõule suunatud tegevustest ettevõtte tasandil. Nimetatud näited on kokku võetud 1997. aastal ilmunud raamatus „*Combating Age Barriers in Employment*” (Walker 1997).

Vanuse juhtimist on erialases kirjanduses defineeritud mitmeti. Ilmarinen (1999) leiab, et vanuse juhtimise kontseptsioon on suhteliselt sarnane Soomes vanemaealise tööjõu osas kasutusel olevale väljendile „töövõime säilitamine” (vt ka 4 ptk), kuid on mõnevõrra laiem hõlmates ka ettevõtte värbamise ja vallandamispoliitikat.²³

Järgnevalt antakse Walkeri (1997) tööle tuginedes ülevaate tunnustest, mis olid iseloomulikud parimatele näidetele ettevõtte tasandil vanuse juhtimisel.

- 1) Töölevõtmine - vanemaealistel töötajatel on samaväärsed võimalused töökohale kandideerimisel ja selle täitmisel ning neid ei diskrimineerita ei otseselt ega kaudselt vanuse tõttu. Näiteks puuduvad töökuulutustes vanusega seonduvad piirangud, soodustatakse töötamist pensionieas, on olemas erinevad tugigrupid, mis toetavad vanemaealiste tööotsinguid ja pakuvad neile vajalikku koolitust. Töös tuuakse välja 50 head näidet erinevate ettevõtete töölevõtmise praktika osas Euroopa riikides.
- 2) Koolitus, kutsealane arendamine ja edutamine – vanemaealistel on juurdepääs koolitusele ja enda kutsealasele arendamisele, kursused ja õppemeetodid on kohandatud vastavalt nende vajadusele ning õppimisvõimalusi pakutakse võrdselt kogu tööelu vältel. Ettevõttes soositakse koolitamist ja enese arendamist. Kokku esitatakse raportis 51 koolituse ja kutsealase arenguga seonduvat head näidet.
- 3) Paindlik töökorraldus – edukas vanuse juhtimine eeldab vanemaealistele suurema paindlikkuse võimaldamist tööajas, osaajaga töötamise võimaldamist ja paindlikke pensionile siirdumise võimalusi. Kuna Walkeri (1997) töös on põhiorhk kahel eelnimetatud valdkonnal, siis on paindliku töökorralduse kohta esitatud raportis suhteliselt vähe häid näiteid – 14.
- 4) Ergonoomika ja töökorraldus – töötajatele on tagatud ergonoomiline töökeskkond, et ennetada langust füüsilises töövõimes ja töökoormus (hea valgustus, täiendav valgustus vanemaealistele arvestades nägemise halvenemist, õiged toolid jne) ning selle keskkonna süsteemne arendamine; jälgitakse töötajate tervist ja heaolu, võimaldatakse vahetustega töö korral töötada päevasel ajal. Töös on esitatud 9 näidet antud valdkonnas.
- 5) Suhtumiste ja hoiakute muutmine vanemaealise tööjõu osas ettevõtte sees – positiivse suhtumise kujundamisel vanemaealisse tööjõudu on oluline muuta eelkõige juhtide ja personalijuhtide hoiakuid, kes vastutavad otseselt töölevõtmise ja koondamise eest. Selleks on vaja tutvustada nii teadusuuringute tulemusi vanemaealise tööjõu osas kui ka tuua positiivseid näiteid sarnaste ettevõtete praktikatest. Samuti on tarvilik jagada informatsiooni vananeva tööjõu vajadustest. Kokku on toodud 4 head näidet positiivsete suhtumiste ja hoiakute kujundamise osas ettevõtetes.

²³ Diskussiooni vanuse juhtimise erinevate kontseptsioonide osas vt nt Ilmarinen (1999) lk. 251

Kokkuvõttes tõdevad autorid, et Euroopas on suhteliselt vähe häid näiteid vanuse juhtimise osas ning neid tuleks süstemaatiliselt koguda ning ettevõtetele informatsiooni jagada, eriti väikese ja keskmise suurusega ettevõtete osas.

Üldiselt võib öelda, et parimad näited ettevõtte tasandil peegeldavad suhteliselt palju eelnevalt toodud rahvusvaheliste organisatsioonide soovitusi. Parimate näidete hulgas on muuhulgas ära toodud nii võrdseid võimalusi töölevõtmisel praktiseerivad ettevõtted, paindlikku pensionilesiirdumist toetavad ettevõtted kui ka vanemaealiste koolitusega tegelevad ettevõtted.

KOKKUVÕTE JA JÄRELDUSED

Käesoleva töö eesmärgiks oli analüüsida eakate töötajate (45+) töövõimet ja tööhõivevõimet Eestis, kasutades olemasolevaid statistilisi materjale. Töövõime sõltub inimese isiklikest ressurssidest (tervis, haridus, oskusteave, füüsiline, vaimne ja sotsiaalne võimekus, väärtushinnangud, motivatsioon ja tööga rahulolu) ning töökeskkonnast (töötingimused ja töö iseloom) ja loob eeldused töötamiseks. Tööhõivevõime näitab seevastu inimese võimet ja motivatsiooni oma töövõimet realiseerida ning sõltub omakorda töö- ja sotsiaalpoliitikast. Tööhõivevõimest sõltub tegelik tööga hõivatus ja töötajate olukord tööturul. Lähtudes eeltoodud definitsioonist analüüsiti käesolevas töös nii vanemaealise tööjõu töövõimet kui tööhõivevõimet mõjutavaid tegureid ning nende tegelikku olukorda tööturul.

Vanemaealiste osakaal rahvastikus ja hõives

Rahvastiku vananemine on üheks peamiseks teguriks, mis on sundinud Euroopa Liidu liikmesriike pöörama senisest suuremat tähelepanu vanemaealisele tööjõule. Kuivõrd rahvastiku vananemise tulemusena väheneb tööealiste inimeste arv ning suurenevad kulutused pensioni- ja tervishoiusüsteemile, võivad rahvastikuprotsessid pidurdada majanduskasvu ning avaldada negatiivset mõju riikide heaolule. Seetõttu on senise hõive taseme hoidmiseks ning pensionisüsteemile üleliigse koormuse langemise vältimiseks oluline tööjõu võimalikult hiline väljumine tööturult.

Rahvastiku vananemise põhjuseks on Euroopa riikides eelkõige langenud sündimus ja pikenenud keskmine eluiga. Eestis on summaarne sündimuskordaja sarnaselt teistele KIE riikidele alates 1990-ndate algusest kiiresti vähenenud, kuid oli 2001. aastal kõrgem (1,34) kui teistes KIE riikides. Võrreldes EL vanade liikmesriikide keskmisega (1,47), on KIE riikides sündimus madalam. Keskmine oodatav eluiga vähenes 1990-ndate algul kiiresti nii Eesti kui ka teistes KIE riikides, kuid kümnendi teisel poolel on keskmine eluiga KIE riikides kasvanud. Siiski on Eestis nii EL vanade liikmesriikide kui ka KIE riikide võrdluses naiste keskmine oodatav eluiga madalaim ning meestel kõrgem vaid Lätist (2002. aastal vastavalt 77 ja 65,2 aastat). Ilmselt jätkub järgnevatel aastatel keskmise oodatava eluea kasv ning mõnevõrra suureneb ka summaarne sündimuskordaja. Rahvastiku soovanuskoosseisu prognoosil on Statistikaamet eeldanud sündimuskordaja suurenemist 1,77-ni ning oodatava eluea kasvu 75,8 eluaastani meestel ning 81,3 aastani naistel käesoleva sajandi keskpaigaks.

Rahvaarvu ning eakate osakaalu prognoosimisel on oluline lisaks sündimusele ja oodatavale elueale hinnata ka migratsioonitrende. Käesolevas töös lähtuti rahvaarvu prognoosil ESA rahvastikuprognoosist, mille eelduste kohaselt suureneb sajandi algul mõnevõrra sündimus, kasvab nii naiste kui meeste eluiga ning netomigratsioon on null. Nimetatud eelduste kohaselt väheneb Eesti rahvaarv 2050. aastaks 1,078 miljoni inimeseni, üle 65-aastaste osakaal rahvastikus kasvab 10 protsendipunkti võrra ja jõuab 25,4%-ni ning tööealiste osakaal langeb ligi 8 protsendipunkti võrra (59,4%-ni). Tulemusena kasvab rahvastiku mediaanvanus aastaks 2050 38 aastalt (2002) 46 aastale ning vanadussõltuvuse määr koguni 29%-lt (2002) 47%-ni. Kui EL riikides on eeltoodud suhtarvud halvemad käesoleva sajandi esimesel veerandil, siis KIE riikides ja Eestis muutub rahvastiku vananemine tõsisemaks probleemiks sajandi teisel veerandil. Aastal 2050. on Eesti rahvastik võrreldes KIE ja EL riikidega üks vanemaid.

Ühes rahvastiku vähenemisega väheneb 2050. aastaks märgatavalt ka tööjõupakkumine ja hõivatute arv, mis võib omakorda pidurdada majanduskasvu, eriti juhul kui vanemaealise tööjõu produktiivsus osutub võrreldes noorematega madalamaks. Seetõttu on oluline eelkõige noorte (15-24) ja vanemaealiste (60-64, 55-59) hõive ja osalusmäärade kasv. Siiski näitavad arvutused, et ka tööjõus osalemise määrade ja hõivemäärade kasvamisel ühe EL kõige kõrgema nimetatud näitajatega riigi – Rootsi – tasemeni, jäävad nii tööjõupakkumine kui hõivatute arv stabiilseks vaid lühiajaliselt (ca aastani 2020), pikaajaliselt hakkavad domineerima rahvastikuprotsessid ning nii tööjõupakkumine kui hõivatute arv vähenevad. Seega tuleb arvestada, et käesoleva sajandi esimesel poole väheneb tööjõud ning kasvab märgatavalt vanemaealise töötajaskonna osakaal.

Vanemaealise tööjõu olukord tööturul

Eestis on viimastel aastatel vastupidiselt üldisele tööjõus osalemise ja hõivemäärade langusele kasvanud nii vanemaealiste tööjõus osalemise määr kui ka hõive määr. Võrreldes 1992. aastaga on 55-59 aastaste tööjõus osalemise määr kasvanud 8,7 protsendipunkti võrra ning 60-64 aastaste osalusmäär 6,3 protsendipunkti võrra. Sealjuures on eriti kasvanud 55-59 aastaste naiste tööjõus osalemine.

Euroopa Liidu tööhõivestrateegia üheks eesmärgiks on tõsta 55-64 aastaste hõive määr 2010. aastaks 50%-ni. Eestis oli 2002. aastal nimetatud vanusegrupi hõive määr 51,5%, mis on märgatavalt kõrgem kui EL keskmine samal ajal (40,1%) ja kõrgeim liituvate riikidega võrdluses. 1992. aastaga võrreldes on 55-64 aastaste hõive määr üldiselt kasvanud, sealjuures on märgatavalt tõusnud naiste hõive määr (2002. aastal 46,4%), seevastu meeste hõive määr (2002. aastal 58,1%) on mõnevõrra langenud. Võrreldes teiste vanusegruppidega on 55-64 aastaste hõive määrad madalamad 25-54 aastastega võrreldes, kuid kõrgemad kui 15-24 aastaste hõivemäärad. Üldiselt toimub hõivemäärade langus pensioniea lähedal: naistel 55-59 aastasel, meestel 60-64 aastasel.

Kuivõrd tööpoliitikas pole viimase kümne aasta jooksul spetsiaalseid meetmeid eakatele rakendatud, siis ilmselt on tööjõus osalemise määr tingitud muutustest pensionisüsteemis. Ühelt poolt on kasvanud pensioniiga, mis on sundinud vanemaealisi kauem tööturul jätkama. Teisalt makstakse alates 1996. aastast töötavale pensionärile täispensioni, mis on andnud pensionäridele motivatsiooni jätkata tööturul ka pensionieas. Aastaks 2016 kasvab naiste pensioniiga 63 aastani, mistõttu suureneb lähiaastatel naiste tööjõupakkumine ja mõnevõrra ilmselt ka hõive. Seevastu ei mõjuta pensioniea kasv meeste hõivet, kuna meeste pensioniiga on juba jõudnud 63 aastani. Seetõttu on hõivemäärade edasise kasvu üheks eelduseks vanemaealise tööjõu konkurentsivõime tööturul ning võimaluste loomine vanemaealistele osalemaks täiend- ja ümberkoolituses.

Võrreldes Euroopa Liidu liikmesriikidega, on vanemaealise tööjõu hulgas Eestis levinud märksa vähem osajaga töötamine. Kui Euroopa Liidus töötas 55-64 aastastest osalise tööajaga 22%, siis Eestis oli vastav näitaja ainult 12%. Seega on vanemaealiste hõive kasvaks oluline ka paindlike töövormide arendamine.

Teiseks Euroopa Liidu tööhõivestrateegia eesmärgiks on suurendada tööjõust väljumise vanust aastaks 2010 viie aasta võrra ehk 65 aastani. Tööjõust väljumise vanus näitab iga, millal töötajad liiguvad hõivest mitteaktiivsusesse. Eestis oli 2001. aastal keskmine tööjõust väljumise vanus 61,1 aastat, mis on kõrgem EL riikide keskmisest ning liituvate

riikide võrdluses neljas. Seega on Eestis võrreldes nii EL riikide kui liituvate riikidega vanemaealiste hõive ja tööturult väljumise näitajad üldiselt paremad.

Vanemaealiste (55-64) töötuse määr on vastavalt tööjõu-uuringu metoodikale teiste vanuserühmadega võrreldes kõige madalam ja ulatus 2002. aastal 7,5%-ni. Ka registreeritud töötute hulgas on kõige vähem üle 55 aastasi inimesi, seevastu kõige enam on registreeritud töötute hulgas 45-54 aastasi. Kokku moodustavad üle 45. aastased ligi 36% registreeritud töötutest, mis näitab et selles vanuses töötutel on suuri raskusi töö leidmisel. Kui nooremates vanusegruppides on töötus peamiselt lühiajaline, siis üle 55 aastaste hulgas on suur pikaajaliselt töötute osakaal. Seega on vanemaealiste puhul oluline pakkuda tööturuteenuseid töötusperioodi algul, et ennetada töötusperioodi venimist ja pikaajalise töötuse teket.

Kuigi vanemaealiste hulgas on töötuse määr võrreldes teiste vanuserühmadega madalam, on antud vanuserühmas peamiseks probleemiks mitteaktiivsus. 2001. aastal oli 55-64 aastase tööjõu hulgas mitteaktiivseid koguni 50%. Üle 55 aastased lahkuvad tööturult peamiselt pensioniea tõttu, mis on peamiseks mitteaktiivsuse põhjuseks. 55-59 aastaste hulgas on oluliseks mitteaktiivsuse põhjuseks ka haigus või vigastus. Kokku oli 55-64 aastaste hulgas 2001. aastal 57 000 mitteaktiivset inimest. Seega on antud vanusegrupis oluline tegelda nii töötutega, kes töökoha puudumise tõttu otsustavad siirduda eelpensionile ning muutuvad seega mitteaktiivseks kui soodustada võimalikult hilist tööturult väljumist sh pensionieas töötamist.

Vanemaealise tööjõu osalemist aktiivses tööpoliitikas ei olnud käesoleva töö raames võimalik põhjalikult analüüsida, kuna Tööturuametist ei olnud võimalik saada andmeid tööturuteenustes osalejate soovanusjaotuse kohta va tööturutoetuste osas. Tööturutoetusega tööandjale rakendus 2003. aastal tööle 78 üle 50 aastast inimest, mis moodustab 20% kõigist tööturutoetusega rakendunudest. Tööturutoetust ettevõtlusega alustamiseks said 68 üle 50 aastast isikut, mis on samuti viiendik kõigist stardiabi saanutest. Tööturuametis on alustatud ka pilootprojektide rakendamise, mille eesmärgiks on suurendada vanemaealiste hõivet.

Strateegilistes dokumentides ei ole vanemaealise tööjõu hõive arendamist terviklikult käsitletud. Nii vanuripoliitika alusdokument kui ka selle ellurakendamiseks loodud riiklik programm keskenduvad pigem üle 65 aastastele. Siiski nimetatakse programmi raames ka pensionieelses eas inimeste tööhõive edendamist, paindlikku pensionilesiirdumise võimaluste toetamist ning osaajaga töötamise soodustamist. Tööhõive tegevuskavas viidatakse vanemaealisest tööjõust rääkides vaid eelnimetatud dokumentidele, terviklik strateegia vanemaealise tööjõu osas puudub.

Sotsiaalkaitse süsteem kui tööturult väljumise võimalus

Arenenud riikide kogemus on näidanud, et sotsiaalkindlustussüsteemis sisalduvad stiimulid mõjutavad oluliselt vanemaealiste tööjõupakkumist. Eestis toimub eakate tööjõust tagasitõmbumine peamiselt läbi riikliku vanaduspensioni erinevate vormide ja töövõimetuspensioni. Erapensionide ja säästude mõju praegu veel puudub.

Erinevate vanaduse alusel määratavate pensionide ja töövõimetuspensionide kasutamine toob kaasa selle, et üle poole inimestest saavad pensione enne ametlikku pensioniiga. Samas ei ole Eestis pensioni saamine ja mittetöötamine omavahel üks-üheselt seotud.

Vanaduspensioni ja erinevaid eelpensione (välja arvatud ennetähtaegset pensioni ja teatud juhtudel rahvapensioni) ning töövõimetuspensioni saab ka siis, kui inimene töötab. Veelgi enam, pensionieas täiendavalt tasutud pensionikindlustusmaksed suurendavad pensioni järgmistel aastatel. Et pensionid on Eestis suhteliselt madalad, siis on pensionieas töötamise stiimuliks siiski mitte niivõrd suurem pension tulevikus kui kohene täiendav sissetulek töötamisest.

Empiiriline analüüs viitab teatud segregatsioonile vanemaealiste tööhõives – üks rühm inimesi on tööturul lahkunud mõned aastad enne pensioniiga, kasutades ennetähtaegset vanaduspensioni, mis välistab samal ajal töötamise. Samas teine rühm vanemaealisi jätkab töötamist ka peale pensioniiga. Suurendamaks eakate motivatsiooni tööturul osaleda, tuleks ka nendel, kes on valinud ennetähtaegse vanaduspensioni kui kiire või ainsa võimaluse stabiilse sissetuleku saavutamiseks enne normaalset pensioniiga, tingituna näiteks ajutisest toimetulekuraskusest, säilitada pensionikindlustussüsteemis motivatsioon tööle asumiseks, kui selleks leidud võimalus.

Eesti pensionisüsteemis on alates 2002. aastast soodne võimalus lükata vanaduspensionile siirdumise aega edasi, suurendades nii arvestatavat pensioni ca 11% võrra üldisest pensionieast hilisema pensionile siirdumise aasta kohta. Ehkki praegu on selle kasutajate hulk väike, võib prognoosida arvu kasvu.

Töötuskindlustus ja töötü abiraha katavad Eestis üksnes lühema-ajalise töötuse riski ja ei ole mõeldud tagama sissetulekut pika-ajaliselt töötutele ning nende negatiivne mõju eakate tööhõivele on väike.

Sotsiaalkindlustussüsteemi sisseehitatud garantiid (minimaalne vanaduspension rahvapensioni määras ja toimetulekutoetus) võivad vähendada madalapalgaliste töötamise motivatsiooni pensionieelses eas. Väga madala aastakoefitsientide summaga ning madala palgaga inimestel võib olla väike motivatsioon pensionieas täiendavalt töötada, sest neil puudub võimalus saada suuremat vanaduspensioni kui rahvapension ning toimetulekutoetuse saamisel vähendatakse toimetulekutoetust sama palju kui teenitakse juurde.

Toimetulekutoetuse süsteem peaks olema kujundatud selliselt, et ka madalapalgalistel oleks motivatsioon töötada. Võimalus selleks oleks see, et toimetulekutoetust ei vähendataks üks-ühele kui teine sissetulek suureneb.

Vanemaealiste töötajate töövõime

Tulenevalt vanemaealiste töötajate osakaalu kasvust tööjõus, on oluline et inimeste töövõime püsiks ka vanuse kasvades. Vananedes muutub üha olulisemaks, et objektiivselt vähenevatele tervise ja teadmiste ressurssidele oleks võimalik kohandada tööd ja töökeskkonda. Eesti eakate (üle 45 aastaste) töövõime üksikutele komponentidele hinnangu andmiseks võrreldi vanemaealiste ja nooremate inimeste inimressursi komponente ja töökoha iseloomujooni.

Vanemaealiste objektiivsed tervisenäitajad on Eestis kehvad. Eesti naiste ja (eriti) meeste oodatav eluiga 45. eluaastal on Euroopa madalaimate seas. 50-54 aastaste inimeste seas on 10% inimestest arstliku ekspertiisi poolt kindlaks määratud pikaajalise haiguse või puudega. Lihtsam tervisehäire, kestusega 6 kuud, on ligi 30 protsendil samas

vanuserühmas olevatest inimestest. Peamiseks tervisehäireks on vanemaealistel südame- ja vereringehäired ning probleemid käte, selja või kaelaga.

Tervis on peamiseks põhjuseks tööturul lahkumisel enne pensioniiga nii meestel kui naistel. Tervisehäirega üle 45- aastastest inimestest töötavad alla poole. Tervisehäire piirab inimestel nii tehtava töö hulka kui ka viisi.

Vanemaealise töäjõu haridustase on madalam kui noorematel ja kartus, et töökohta kaotamisel enam sobivat töökohta ei leita, on suurem. Samas kutse- või erialasel väljaõppel osalevad vanemaealised töötajad inimesed vähem kui nooremad. Kuivõrd hõive suurendamine vanemaealiste mitteaktiivsete arvelt on üheks võimaluseks, on oluline tagada vanemaealisele töäjõule vajalik täiendõpe ning edendada elukestva õppe põhimõtteid.

Vanemaealiste motivatsioon ja rahuolu oma tööga on samas kõrge. Rahuolu oma töö üksikute komponentidega (füüsilised nõuded, vaimsed nõuded, mõju tervisele, palk) on isegi suurem kui noorematel inimestel.

Töökeskond on Eestis vanemaealistel võrreldes noorematega sama hea. Eakate kokkupuude erinevate töökeskkonnast tulenevate riskiallikatega on väiksem, nende tööga seotud füüsilised nõuded on väiksemad kui noorematel. Samas tegelevad vanemaealised töötajad vähem informatsioonitehnoloogial baseeruvate töövahenditega. Töö organiseerimisega (töötempo ja tööülesannete valikuga) on vanemaealised töötajad sama rahul kui nooremad.

Seega kogu eakate töövõime analüüs viitab sellele, et hoolimata sellest, et objektiivsed tervisenäitajad on kehvad, need inimesed, kes on jäänud tööturule, omavad võrreldes noorematega samaväärset töövõimet. Ehkki objektiivselt on nende tervis ja haridus kehvem, on ka nende poolt teostatud tööd lihtsamad. Kuna vanemaealise töäjõu osakaal suureneb tulevikus märkimisväärselt, on oluline pöörata enam tähelepanu tänaste noorte tervisele- ja töökeskkonnale tagamaks nende töövõime säilimine vanuse kasvades. Samuti on oluline läbi viia uuringuid, mis võimaldavad analüüsida vanemaealise töäjõu spetsiaalsed vajadusi.

Vanemaealise töäjõu nõudlust mõjutavad tegurid

Vanemaealise töäjõu nõudlust mõjutavad eelkõige tööandjate suhtumine ja hoiakud, vanemaealise töäjõu palkamisega seonduvad otsesed kulud (palk, sotsiaalkindlustusmaksed) ja kaudsed kulud (seadusandlusest tulenevad piirangud ja soodustused).

Tööandjatel on vanemaealise töäjõu suhtes sageli mitmeid eelarvamusi, mistõttu eelistatakse sageli nooremaid töötajaid. Vanuseline diskrimineerimine ehk olukord, kus üht inimest koheldakse vanuse tõttu halvemini kui teist on töösuhetes üks enamlevinud diskrimineerimise vorme. Vanuseline diskrimineerimine võib ilmnedagi nii töölevõtmisel, koolitusel, edutamisel kui ka suhtumises teatud vanuses töötajaskonda.

Üheks vanuselise diskrimineerimise vormiks on tööandjate hoiakud vanemaealise töäjõu osas, mis on sageli negatiivsed. Arvatakse, et vanemaealised töötajad on vähem produktiivsed, neil on rohkem probleeme tervise, nad on vähem õppimisvõimelisemad ega soovi kaasa minna muutustega. Samas pole eri riikides läbi viidud uuringud eeltoodut tõestanud, pigem on leitud et erinevused on märksa suuremad vanusegruppide

sees kui vahel. Eestis pole tööandjate hoiakuid vanemaealise tööjõu osas seni põhjalikult uuritud.

Kõige sagedamini kogutakse andmeid vanuselise diskrimineerimise kohta siiski töötajate küsitluse kaudu. EL riikides oli 1998. aastal vanuselist diskrimineerimist kogenud 3,3% üle 45 aastastest meestest ja 3,6% samas vanuses naistest. Euroopa Elu- ja Töötõingimuste Fondi uuringu kohaselt oli EL kandidaatriikides 2001. aastal kogenud vanuselist diskrimineerimist 7% 15-24 aastastest ning 6% üle 55 aastastest töötajatest. Keskmises vanusegrupis oli diskrimineerimist kogenud vaid 2% töötajatest. Eestis olid vanuselist diskrimineerimist kogenud 3,6% üle 55 aastastest, sealhulgas eelkõige naised (4,7%).

Vanuselise diskrimineerimise hindamiseks töölevõtmisel viidi käesoleva töö raames läbi töökuulutuste analüüs. Kolme kuu Eesti suuremate päevalehtede ja CV Online töökuulutuste analüüs näitas, et 2500 töökuulutusest ligi 6% sisaldas mingit vanusepiirangut. Enamuses vanusepiirangut sisaldavates töökuulutustes diskrimineeritakse siiski pigem noori. Vanemaealiste kahjuks sisaldus vanusepiirang ligi 36%-s kõikidest vanusepiirangut sisaldanud töökuulutustest ehk veidi enam kui 2%-s kõikidest töökuulutustest. Et töökuulutuste analüüs ei kajasta tööandjate tegelikku käitumist, siis oleks vajalik täiendav uuring nii selle kohta, mil määral tööandjad tegelikult töölevõtmisel vanusega arvestavad kui ka vanuselise diskrimineerimise kohta tööelus üldisemalt.

Eesti seadusandluses puuduvad seni sätted, mis keelaksid otseselt vanuselise diskrimineerimise. Vanust ei märgita eraldi ei põhiseaduse ega töölepinguseaduse vastavates paragrahvides. Uues töölepinguseaduse eelnõus keelatakse siiski otseselt ka diskrimineerimine vanuse alusel.

Eesti seadusandluses on lubatud lõpetada töötajaga töösuhe vanuse tõttu (Avaliku teenistuse seadus) ning vanuse tõttu ja juhul kui isikul on õigus täisvanaduspensionile (Töölepingu seadus). Selline säte ei ole kooskõlas EL Tööhõivepoliitika eesmärkidega ega eri rahvusvaheliste organisatsioonide soovustega, mille kohaselt soovitakse suurendada vanemaealiste hõivet ning tõsta keskmine tööjõust väljumise vanus 65. aastale.

Paljudes riikides on levinud praktika, kus palk sõltub staažist antud tööandja juures, mistõttu kaasnevad tööandjale vanemaealise töötajaskonnaga suuremad kulud, mis omakorda tekitavad negatiivseid hoiakuid vanemaealise tööjõu osas. Eestis on staažist sõltuv tasustamine kasutusel avalikus sektoris. Tööjõu-uuringute andmetest ilmnev siiski, et vanemaealise tööjõu palgad on Eestis võrreldes noorematega üldiselt madalamad.

Töötajate koondamisel tuleb pikema tööstaažiga töötajatele maksta kõrgemaid koondamishüvitisi, mis võib muuta vanemaealise tööjõu koondamise kulukaks. Vaadates kollektiivsete koondamiste andmeid Eestis selgub, et vanemaealistel on suurem koondamise risk. Seega ei ole ilmselt tööseadusandlus takistanud vanemaealiste töötajate koondamist. Samas tuleb tähele panna, et kollektiivsete koondamiste puhul maksab osa töötuskindlustusest Töötukassa. Individuaalsete koondamiste kohta andmed puuduvad.

Kollektiivlepingutes on vanemaealisele tööjõule võrreldes muus vanuses töötajatega mitmeid soodsamaid tingimusi, nt staažiga seotud toetused, eelpensioni tüüpi toetused, täiendavad hüvitised koondamisel ja koondamisjärjekorra fikseerimine. Siiski on

kollektiivlepingutes kajastatavad teemad üsna kitsad, näiteks töökeskkonda, töötervishoidu või täiendavat koolitust vanemaealistele nendes ei käsitleta. Kuna kollektiivlepingud puudutavad Eestis vaid väga väikest osa töötajaid, siis on nende mõju kogu vanemaealise tööjõu hõivele väike.

Rahvusvahelised soovitud vanemaealise tööjõu hõive suurendamiseks

Vanemaealise tööjõu hõivepoliitikaga on tegelenud mitmed rahvusvahelised organisatsioonid (ILO, WHO, OECD) kui ka Euroopa Komisjon, kes on töötanud välja mitmed soovitud, mille eesmärgiks on tööelu pikendamine. Erinevates soovitud ei ole konkreetselt defineeritud vanemaealist töötajaskonda. Kõige täpsema definitsiooni annab oma soovitudes WHO, kes defineerib vanemaealiseks töötajaskonnaks üle 45 aastased. Euroopa Komisjoni tööhõive eesmärgid näevad vanemaealiste töötajatena 55-64 aastaseid. Siiski jätavad kõik soovitud liikmesriikidele vabaduse defineerida vanemaealine tööjõud vastavalt väljakujunenud tavale ja olukorrale.

Üldiselt on keskenduvad kõik eelnimetatud soovitud kolmele valdkonnale: vanemaealiste hõive toetamine, töökeskkonna- ja tingimuste parandamine ja sotsiaalkindlustussüsteemide kujundamine selliselt, et need toetaks võimalikult pikalt tööturul jätkamist. Vanemaealiste hõive toetamisel rõhutatakse, et vanemaealisel töötajaskonnal peab olema võrdne juurdepääs aktiivsele tööpoliitikale, haridusele, tööalasele täiendkoolitusele ja edutamisele ning soodustada tuleb paindlikke töövorme. Töökeskkonna osas rõhutatakse vajadust tegelda senisest põhjalikumalt töötervishoiuga ning selgitada võimalikult vara välja töökeskkonna ohutegurid, mis kahjustavad tervist ja kiirendavad vananemist.

Rahvusvaheliste organisatsioonide soovitud on üsna põhjalikud ning annavad hea raami vanemaealisele tööjõule suunatud tööhõivepoliitika kujundamiseks. Kõik soovitud rõhutavad tervikliku lähenemise vajalikkust vanemaealise tööjõu hõiveprobleemidega tegelemisel. Siiski võib öelda, et nii ILO soovitud kui Euroopa Tööhõivestrateegia keskenduvad vanemaealiste töötajate hõive arendamisele terviklikult, siis WHO soovitud on enam suunatud töötervishoiule ning OECD soovitud sotsiaalkindlustussüsteemide jätkusuutlikkuse tagamisele ning töötamist soodustavate stiimulite edendamisele.

Euroopa Liidu liikmesriikidest on kõige laiaulatuslikum vanemaealisele tööjõule suunatud programm Soomes, kuid ka teised liikmesriigid toetavad vanemaealiste jätkamist tööturul näiteks aktiivse tööpoliitika ja maksusüsteemi kaudu.

SOOVITUSED

Kõrge tööhõive taseme saavutamine vanemaealise tööjõu hulgas eeldab terviklikku lähenemist ning töö-, haridus-, sotsiaalkindlustus- kui ka töötervishoiupoliitika kombineerimist. Sealjuures tuleks lähtuda nii erinevate rahvusvaheliste organisatsioonide soovitudest kui ka teiste riikide praktikast. Seetõttu on esmalt vajalik kujundada **terviklik strateegia vanemaealistele töötajatele suunatud tööhõivepoliitikast**, mille eesmärgiks peaks olema võimalikult kõrge hõive taseme saavutamine. Kuivõrd EL tööhõivestrateegia eesmärgiks on tõsta tööjõust väljumise vanus 65 aastale, siis tuleks vanemaealisest tööjõust rääkides arvestada minimaalselt selle ülempiiriga. Järgnevalt on antud soovitusel eakate töövõime ja tööhõivevõime suurendamiseks. Soovitusel 8-11 tulenevad Praxise uurimisprojektist „Euroopa Liidu ühiste pensionieesmärkide mõju Eesti pensionisüsteemile”, mis viidi läbi samaaegselt käesoleva uurimisprojektiga.

1) **Toetada vanemaealiste tööturule naasmist aktiivse tööpoliitika ja paindlike töövormide soodustamise kaudu**

Nagu käesolevast uuringust selgus, on vanemaealiste hulgas (55-64) töötuse määr vastavalt tööjõu uuringule võrreldes teiste vanuserühmadega madalam. Kuigi ka registreeritud töötute hulgas on kõige vähem üle 55 aastasi, siis üle 45 aastaste osakaal registreeritud töötute hulgas on ligi 36%. See näitab, et sellel vanusegrupil on kõige enam raskusi töö leidmisega ning neile on vaja suunata spetsiaalsed tööpoliitika meetmed. Lisaks on vanemaealiste töötus valdavalt pikaajaline. Seetõttu on oluline tegelda vanemaealiste tööotsijatega töötusperioodi alguses, sh pakkuda neile intensiivset nõustamist ja tööotsingualast abi, selgitada välja nende oskused ja soovid ning vajadusel suunata nad tööturukoolitusse või pakkuda võimalust rakendada tööturutoetusega tööandjale.

Võrreldes EL keskmisega on Eestis vähem levinud ka osaajaga töötamine. Seetõttu tuleks analüüsida ja rakendada erinevaid meetmeid, mis soodustavad osaajaga töötamist.

2) **Parandada tööturuameti registreeritud töötute andmebaasi kvaliteeti, mis võimaldaks põhjalikult analüüsida vanemaealiste tööotsijate tausta ja nende osalemist aktiivse tööpoliitika programmides**

Käesoleva uurimistöö raames ei olnud võimalik põhjalikult analüüsida registreeritud töötute ja töötute abiraha saajate tausta (vanus, sugu, haridus), töötusperioodi kestust ning aktiivse tööpoliitika programmides osalemist. Puudulik andmekvaliteet seab piirangud nii analüüsile kui poliitikakujundamisele. Sealjuures on poliitikakujundamiseks vajalik nii staatiline kui dünaamiline analüüs. Seetõttu on oluline Tööturuameti registreeritud töötute andmebaasi korrastamine selliselt, et oleks võimalik analüüsida nii töötuna registreeritud sotsiaalmajanduslikku tausta kui ka hinnata erinevate teenuste ja pilootprojektide tulemuslikkust.

3) **Seada konkreetset eesmärgid vanemaealise tööjõu hõive osas**

Euroopa Liidu tööhõiveeesmärgiks on tõsta vanemaealise tööjõu hõive määr 50%-ni. Eestis oli 55-64. aastaste hõivemäär 2002. aastal kõrgem – 51,5%, kuid siiski võiks Eestis tööpoliitika eesmärgiks olla tõsta vanemaealiste hõive määr keskmiste vanusegruppide hõive määra taseme lähedale. Kuna lähiaastatel suureneb pensioniea kasvu tõttu

vanemaealiste naiste tööjõupakkumine, siis peaks olema eesmärgiks hõive kasv mitte nende siirdumine mitteaktiivsete hulka. 2001. aastal oli kokku kasutamata tööjõupotentsiaal pensionieas mitteaktiivsete inimeste arvelt vanusegrupis 55-59. aastat 14 000 inimest ja vanusegrupis 60-64. aastat 43 000 inimest.

4) Toetada vanemaealiste täiendõpet ja arendada elukestva õppe kontseptsiooni

Vanemaealise tööjõu haridustase on madalam kui noorematel, kutse- ja täiendõppel osalevad nad vähem ning neil on suurem hirm mitte leida töö kaotuse korral uut töökohta. Kõrge tööhõive määra saavutamise eelduseks on tööalane täiendõpe, vastavalt vanemaealiste vajadustele kujundatud õppekavad ning tööandjapoolse koolituse soodustamine vanemaealistele töötajatele.

5) Uuringu läbiviimine vanuselise diskrimineerimise ilmingute tööelus ja tööandjate hoiakute osas vanemaealiste suhtes

Vanuselist diskrimineerimist tööelus ja tööandjate hoiakuid vanemaealise tööjõu osas pole Eestis seni põhjalikult uuritud, mistõttu on keeruline kujundada tööandjatele suunatud poliitikat, mille eesmärgiks oleks vanemaealise tööjõu töölevõtmise ja tööelus jätkamise toetamine. Seetõttu tuleks täiendavalt analüüsida

- 1) tööandjate hoiakuid vanemaealiste tööotsijate ja töötajate osas ning nende informeeritust vananemisega seotud vajadustest töökeskkonnas;
- 2) vanuselise diskrimineerimise ilminguid tööelus, st kas töötajad on kogunud diskrimineerimast vanuse tõttu koolitusel, edutamisel või muul viisil. Sealjuures tuleks uurida igas vanuses töötajaid, kuna vanuselist diskrimineerimist kogevad sageli ka nooremad.
- 3) vanuselise diskrimineerimise olemasolu töölevõtmisel, st tuleks uurida nii tööotsijaid kui töötajaid.

6) Töölepingu seadusest ja avaliku teenistuse seadusest tuleks välja võtta säte, mis lubab lõpetada töötajaga töölepingu vanuse tõttu

Nimetatud sätte olemasolu seaduses ei toeta EL tööhõivepoliitika eesmärkide saavutamist (vanemaealiste töötajate hõive määra tõstmine, tööjõust väljumise vanuse tõstmine), on vastuolus rahvusvaheliste organisatsioonide soovitusetega ega ole põhjendatud. Töölepingu lõpetamise põhjuseks peaks olema töötaja võimetus oma tööga toime tulla mitte vanus iseenesest.

7) Täiendavalt tuleks hinnata nii kogu tööealise rahvastiku töövõimet kui ka eri ametialade töötajate ja vanuserühmade töövõimet ning töötada välja strateegia, mis võimaldaks säilitada töövõimet kõrge vanuseni²⁴

Kuna käesoleval sajandil suureneb märkimisväärselt vanemaealise tööjõu osakaal, on oluline pöörata enam tähelepanu tänaste noorte tervisele- ja töökeskkonnale, et säiliks nende töövõime. Töövõime hindamiseks ajas ja selle muutuse jälgimiseks on loodud mitmeid indekseid, mille eesmärgiks on hinnata indiviidi või töötajate rühmade töövõimet ja selle muutust. Samuti on võimalik koostada nn koondindeks, mis võimaldab

²⁴ Vt ka J. Ilmarineni (1999) detailsed soovitused töövõime parandamise osas lk. 196-222

hinnata nii kogu tööealise rahvastiku töövõimet kui ka vanemaealise tööjõu töövõimet ning jälgida selle dünaamikat. Selliseid uuringuid tuleks läbi viia regulaarselt. Samuti oleks vaja täiendavalt läbi viia uuringuid, mis aitavad välja selgitada vanemaealise tööjõu spetsiaalsed vajadused ning on aluseks poliitikakujundamisele antud valdkonnas.

Sarnaselt Tööelu baromeetrile, võiks Soome eeskujul regulaarselt läbi viia ka *Workplace Health Promotion Barometer (WHP)* uuringuid, mis võimaldavad jälgida töötervishoiu olukorda töökohal, näiteks töötervishoiualast tegevust ettevõtetes, selleks kasutatavaid erinevaid vahendeid. Samuti tuleks enam tegeleda rahvastiku tervisekäitumisega ja analüüsida alkoholismi ja teiste tervistkahjustavate tegevuste mõju inimese töövõimele.

8) Kujundada ümber soodustingimustel vanaduspensionide ja väljateenitud aastate pensionide süsteemid.

Kui üldine pensioniiga 2004. aastal on meestel 63 aastat ning naistel 59 aastat, siis samas on erinevaid võimalusi varem pensionile siirduda, olulisimad neist soodustingimustel vanaduspensionid, ennetähtaegne vanaduspension ja väljateenitud aastate pension. Neid võimalusi kasutab üle 50% meestest ning ligi kolmandik naistest.

Kuigi teatav paindlikkus pensioniea valikul on asjakohane ning seega on ka osade inimeste pensionile siirdumine enne seadusjärgset pensioniiga ootuspärane, on nii suur enne üldist pensioniiga pensionile siirdujate osakaal probleemiks, sest alandab nii pensioni määramise keskmist vanust kui ka tööjõust lahkumise keskmist vanust. Sellises kontekstis on üldise pensioniea tõusust olulisem varajase pensionilesiirdumise võimaluste piiramine. Vastasel korral oleks üldise pensioniea tõus ebaõiglane neile, kellel võimalused varajaseks pensioniks puuduvad.

Erireeglid üldises riiklikus pensionisüsteemis teatud kutsealade töötajatele takistavad ka tööturu paindlikkust ning senised sätted ei vasta meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtetele. Väljateenitud aastate pensionide seadus tuleb viia kooskõlla EL õigusega.

Soovitus tugineb EL ühistele pensionieesmärkidele nr. 5, 9 ja 10.

9) Tõsta ennetähtaegse vanaduspensioni määramisel rakendatavat pensioni vähendamise koefitsienti 0,4%-lt 0,5%-le iga üldisest pensionieast varem pensionile siirdunud kuu kohta. Samas maksta ennetähtaegset vanaduspensioni töötamise korral üldisesse vanaduspensioniiikka jõudnud isikutele.

Senised ennetähtaegse vanaduspensioni maksimisega seotud reeglid annavad varem pensionile siirdunutele isegi väikese eelise – kogu pensionipõlve vältel saavad summa on veidi suurem kui üldise pensionieani oodanutel. Samas ei ergutata selle pensioniliigi valinud isikuid oma pensioniea sissetulekuid töö kaudu suurendama.

Reeglid peaks vastupidiselt olema sellised, mis ei motiveeriks inimesi ennetähtaegselt pensionile siirduma, kuid teisalt säilitaksid selle pensioni valinutel siiski motivatsiooni töötada, et töö kaudu oma sissetulekut suurendada.

Soovitus tugineb EL ühisele pensionieesmärgile nr.5.

10) Valitsusel tuleks teha teavitustööd edasilükatud vanaduspensioni võimalusest.

Edasilükatud vanaduspensioni tingimused sisaldavad küllalt tugeva stiimuli pensionile siirdumise aja edasilükkamiseks. Arvestuslikku pensioni suurendatakse 0,9 % võrra iga kuu eest, mis on möödunud isiku jõudmisest vanaduspensioniiikka. Pensionile siirdumise aja edasilükkamine 1 aasta võrra suurendab arvestuslikku kuupensioni 10,8% võrra, millele lisandub täiendavalt töötatud aasta eest lisanduv pensioniõigus. Samaväärse eluaegse täiendava pensioni saamiseks III sambast peaks keskmise palga saaja tasuma kindlustusmaksed 5% palgast ca 10 aasta vältel.

Soovitus tugineb EL ühisele pensionieesmärgile nr.5.

11) Piirata riiklike eripensionide kasvu ning astuda samme soodsate eripensionide võimaluste vähendamiseks.

Üldise pensioniskeemi kõrval on viimastel aastatel kiiresti kasvanud riiklikud eripensioniskeemid teatud kutsealade esindajatele (kaitseväeteenistujad, politseiametnikud, prokurörid, riigikontrolli ametnikud jt.). Sellised erisätted on EL pensionieesmärkide valguses problemaatilised mitmest aspektist. Need süsteemid kahandavad pensionisüsteemi sisest solidaarsust (vastuolu EL eesmärgiga nr. 3), alandavad tööjõust väljumise vanust ja keskmist pensionile siirdumise iga (vastuolu EL eesmärkidega nr. 4 ja 5), suurendavad riigieelarve koormust (vastuolu EL eesmärgiga nr.6), takistavad tööturu paindlikkust ja on probleemsed pensioniõiguste riikidevahelisel koordineerimisel ühenduse piires liikuvate töötajate korral (vastuolu EL eesmärgiga nr.9).

Soovitus tugineb EL ühistele pensionieesmärkidele nr. 3, 4, 5, 6 ja 9.

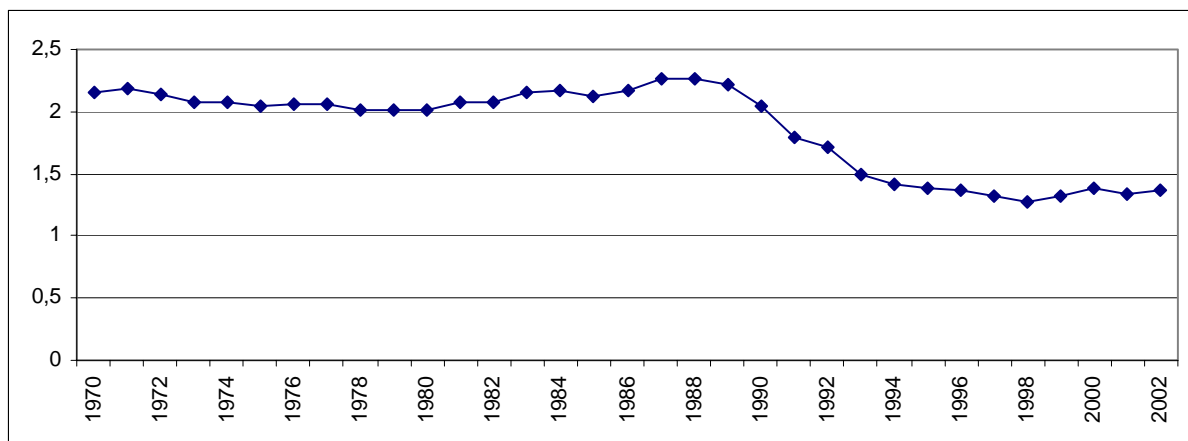
KASUTATUD KIRJANDUS

1. Antila, J., Ylostalo, P. (2003) Working Life Barometer in the Baltic Countries 2002, Ministry of Labour Finland, Finland, Helsinki.
2. Avaliku teenistuse seadus [RT 1992, 15/16, 241](#)
3. Commission of the European Communities (1993) Age and Attitudes. Main Results from a Eurobarometer Survey.
4. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.
5. Council of the European Union (2004) Promoting Longer Working Lives Through Better Social Protection Systems, Report by the Social Protection Committee.
6. Council of the European Union (2004). Promoting Longer Working Lives Through Better Social Protection Systems. 6506/04 ADD1 SOC 78 ECOFIN 54.
7. Drury, E. (1993) Age discrimination against Older Workers in the European Community. A Comparative Analyses. Eurolink Age.
8. Eamets, R., Masso, J. (2003) Labour Market Flexibility and Employment Protection Regulation in the Baltic States – in Vartiainen, H, Vensel V (editors) Working Papers in Economics, Faculty of Economics and Business Administration. Tallinn Technical University. TTUWPE No 03/91-03/103.
9. Eesti Statistikaamet. Töäjõu-uuringud 1995-2003.
10. Eesti Täiskasvanud Elanikkonna Tervisekäitumise uuring 2000. Tallinn: Eesti Tervisekasvatuse Keskus, 2001.
11. Eesti Töäjõu-uuringud, andmebaas, Statistikaamet
12. Eesti Vabariigi Põhiseadus ([RT 1992, 26, 349](#))
13. Elutingimuste uuring Eestis 1999 aastal. Põhiandmed. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus, 2000, 153 lk.
14. European Commission (2003a). Employment in Europe 2003. Recent Trends and Prospects.
15. European Commission (2003b). *The Stockholm and Barcelona targets: Increasing employment of older workers and delaying the exit from the labour market*, Commission Staff Working Paper. Brussels.
16. Fortuny, M., Nesporova, A., Popova, N. (2003) Employment promotion policies for older workers in the EU accession countries, the Russian Federation and Ukraine. Employment Paper 2003/50. ILO
17. Haridusministeerium (2004). Eesti Elukestva Õppe Strateegia. Projekt. www.hm.ee 20.05.2002
18. http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/work/exit_en.pdf
19. <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>

20. http://www.ti.ee/statistika/2002/aasta_aruanne/aasta2002tekst.doc
21. Ilmarinen, J. Ageing worker in the European Union – Status and promotion of work ability, employability and employment. Helsinki 1999
22. ILO (1980). R 162 Older Workers Recommendation.
23. Kahn, H (toimetaja) (1998). Tallinna bussijuhtide töötingimused ja töövõime. EKMI Töötervishoiu Keskus, Tallinn.
24. Kahn, H (toimetaja) (1999). Eesti ja Soome politseinike töötingimused ja töövõime. EKMI Töötervishoiu Keskus, Tallinn.
25. Katus, K. (1998). Population developments. Avaldatud Statistikaameti kogumikus Sotsiaaltrendid..
26. Katus, K., Puur, A., Põldma, A., Sakkeus, L. (1999) Rahvastikuvananemine Eestis. Tallinn.
27. Kirch. A., Metsa, T., Mängel, T., Leppik, E., Tammik, A., Tuisk, T. (2001) Kroonilise haiguse ja puudega isikute elukvaliteet Eestis. Rahvastikuminiistri büroo. <http://www.riik.ee/rahvastik/kirch.htm>
28. Kiviselg, E. (2004). Ülevaade vanemaealisele tööjõule suunatud pilootprojektidest. Tööturuamet. Avaldamata materjal.
29. Kuddo, A., Leetmaa, R., Leppik, L., Luuk, M., Vörk, A. (2002) Sotsiaaltoetuste efektiivsus ja mõju tööjõupakkumisele. Poliitikauuringute Keskus PRAXIS.
30. Leetmaa, R., Leppik, L., Liimal, P. (2004) Töötuskindlustus – teoriast ja praktikast. Poliitikauuringute Keskus PRAXIS.
31. Leppik, L. (2002). Disability protection in Estonia, in Fultz, E., Ruck, M. (eds) *Reforming Worker Protections: Disability Pensions in Transformation*, pp 93-145, Budapest, International Labour Office.
32. Leppik, L., Vörk, A., Tiit, E., Leetmaa, R. (2004) Euroopa Liidu ühiste pensionieesmärkide mõju Eesti pensionisüsteemile. Poliitikauuringute Keskus PRAXIS.
33. March, A., Sahin-Dikment, M. (2002). Discrimination in Europe. Policy Studies Institute. London.
34. Ministry of Social Affairs and Health (2002). The Many Faces of the National Programme on Ageing Workers. The concluding Report on the Programme. Helsinki.
35. [Nordic/Baltic Social Protection Statistics 2000](http://www.nom-nos.dk/NordBaltSoc/nordbaltsocpro.pdf) : Scope, expenditure and financing. Nordic Social-Statistical Committee. - Copenhagen, 2003. - 132 p, <http://www.nom-nos.dk/NordBaltSoc/nordbaltsocpro.pdf>
36. OECD (1998). Maintaining Prosperity in an Ageing Society. Paris.
37. OECD (1999). Employment Outlook. Paris.
38. OECD (2000). Reforms for an Ageing Society. Social Issues. Paris.

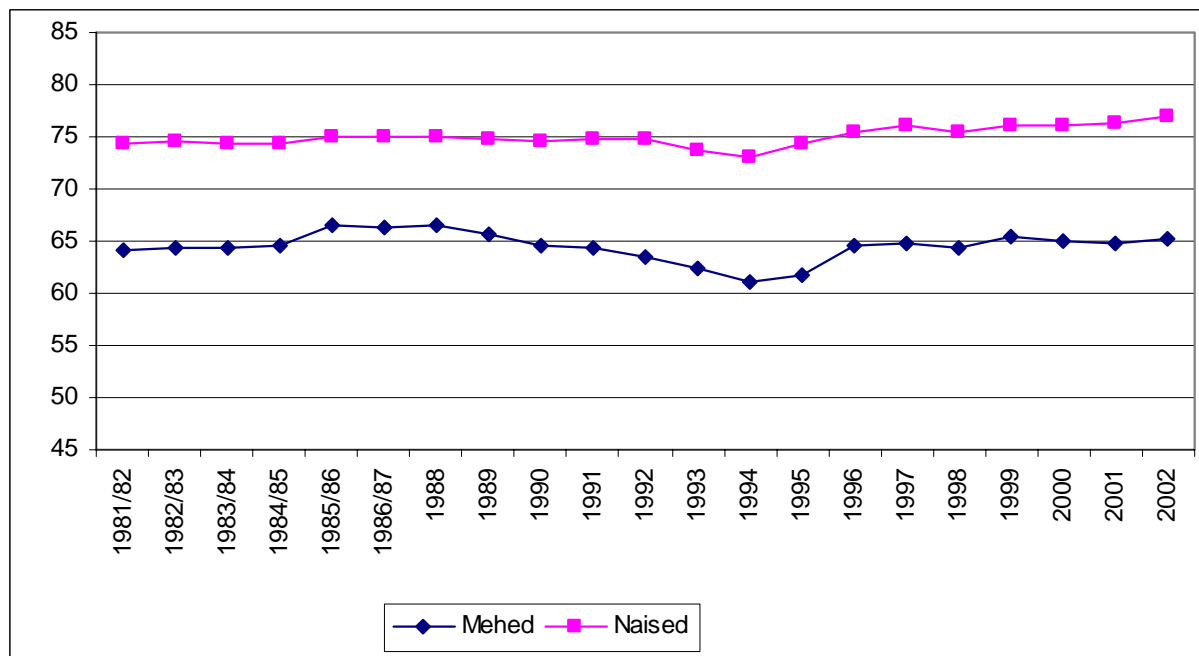
39. OECD (2003). *Ageing and Employment Policies: Sweden*. Paris.
40. OECD Labour market and social policy – occasional papers No. 49.
41. Official Journal of the European Union (2003). Council Decision of 22 July 2003 on guidelines for the employment policies of the Member States. (2003/578/EC)
42. Rahandusministeerium (2003). Eesti Riiklik Arengukava Euroopa Liidu Struktuurifondide kasutuselevõtuks – ühtne Programmdokument 2003-2006. <<http://www.fin.ee>>. 29.08.2003
43. Scherer, P. (2002). *Age of withdrawal from the labour force in OECD countries*,
44. Sotsiaalministeerium (2002). Eesti Vabariigi Tööhõive tegevuskava 2003. www.sm.ee
45. Sotsiaalministeerium (2003). Kollektiivlepingute registris olevad lepingud, seisuga 1. juuni 2003
46. Sotsiaalministeerium (2004). Eesti vanuripoliitika alused. www.sm.ee
47. Sotsiaalministeerium (2004a). Eesti vanuripoliitika aluste ellurakendamise riiklik programm aastateks 2002-2005. www.sm.ee
48. Sotsiaalministeerium (2004b). Eesti töötervishoiu arengukava aastani 2007. Eelnõu 19.03.2003. www.sm.ee 01.02.2004
49. Statistikaamet (2001). Rahvastik 2001.
50. Statistikaamet. Eesti Tööjõu-uuringud 1995-2002. Elektrooniline andmebaas.
51. Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jähkola, A., Katajarinne, L., Tulkki, A. Töövõime indeks. Soome Töötervishoiu instituut, Helsingi 1994. (Tõlge eesti keelde Andres Kahn)
52. Tööelu baromeeter Balti riikides (2002). Soome Tööministeerium. Helsingi, 2003.
53. Tööinspeksioon, Aastaraamat 2001 ja Aastaraamat 2002 <http://www.ti.ee/statistika/2001/aastaraamat/kutsehaigused.htm>
54. Töölepingu seadus [RT 1992, 15/16, 241](#)
55. Töölepingu seaduse eelnõu 212 SE I <http://web.riigikogu.ee/ems> 30.03.2004
56. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. RT I 1999, 60, 616
57. Walker, A. (1997) *Combating Age Barriers in Employment*. European Research Report. European Foundation of Living and Working Conditions. Dublin.
58. Vörk, A, Habicht, J. "Disability benefits in Estonia – for the disabled or the unemployed?" Paper presented at 1st Nordic Econometric Meeting. Sandbjerg, Denmark, May 24-27, 2001.

LISA 1. DEMOGRAAFILINE OLUKORD



Joonis 1. Summaarne sündimuskordaja Eestis (1970-2002)

Allikas: ESA



Joonis 2. Keskmise oodatav eluiga Eestis (1981-2002)

Allikas: ESA

Tabel 1. Töøjõus osalemise määrad Eestis, Euroopa Liidus, OECD riikides ja Rootsis

	Eesti		EL		OECD		Rootsi	
	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised
15-24	46,1	33,5	51,9	43,7	56,1	46	54,2	54,4
25-49	90,9	83,2	93,4	74,1	93,3	68,9	90,8	85,7
50-54	83,7	81,3	88	63,5	87,5	64,2	89,7	85,4
55-59	74,6	72,4	69,4	45,9	75,3	49,2	83,7	79,9
60-64	46,4	31,3	34	16,3	48,5	27,4	59,5	50,4
65-69	24,6	15,4	9,9	4,5	26,4	11,6	17,1	8,8

Allikas: ESA (Eesti), OECD 2003

Tabel 2. Tööhõivemäärad Eestis 2002. aastal ja Euroopa Liidus ning Rootsis 2001. aastal

Vanusrühm	Eesti		EL		Rootsi	
	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised
15-24	33,9	21,6	44,2	37,1	35,5	37,8
25-54	80,2	73,5	87,3	66,8	84,8	81,3
55-64	58,1	46,4	48,6	28,8	69,1	63,8

Allikas: ESA (Eesti), European Commission 2003b, Employment in Europe 2003a. Recent Trends and Prospects

LISA 2. STATISTILISED ANDMED

Tabel 1. Tööjõus osalemise määr vanuse järgi

Mehed ja naised											
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
15–24	50,0	49,2	51,7	47,6	46,0	45,2	44,1	40,0	41,3	39,9	33,8
25–44	90,8	90,3	89,8	89,4	88,4	89,0	87,6	87,4	87,9	86,8	84,7
45–49	94,5	93,4	93,1	92,7	92,2	90,8	90,0	88,7	85,4	87,2	89,2
50–54	87,3	87,1	85,8	85,3	86,3	86,2	85,8	85,1	84,1	82,4	83,2
55–59	61,1	57,9	59,3	59,2	60,8	63,9	64,1	62,2	62,8	64,7	69,8
60–64	37,5	30,9	30,1	29,2	30,4	30,6	33,5	34,5	35,7	37,7	43,8
55–64	75,1	73,6	73,8	72,6	72,2	72,3	71,7	70,3	70,4	70,1	69,0
Mehed											
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
15–24	59,5	56,7	59,2	55,2	52,9	51,5	49,3	45,4	47,1	46,1	39,5
25–44	96,1	95,3	94,6	94,3	92,7	94,0	92,9	92,5	93,1	91,9	90,7
45–49	95,8	94,0	94,4	92,5	93,5	91,2	89,7	87,5	84,8	86,9	91,4
50–54	91,1	89,8	88,0	87,3	88,1	87,0	86,6	88,6	84,5	83,7	85,1
55–59	77,7	77,3	78,1	78,4	78,6	78,5	76,9	74,1	76,0	74,6	72,4
60–64	49,5	41,5	40,8	38,3	37,2	43,4	46,7	47,3	48,7	46,4	55,4
55–64	82,5	80,6	80,7	79,2	78,2	78,5	77,4	76,0	76,1	75,2	74,1
Naised											
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
15–24	40,1	41,6	44,1	39,7	38,8	38,6	38,6	34,3	35,4	33,5	27,8
25–44	85,7	85,5	85,1	84,8	84,3	84,2	82,6	82,4	82,9	82,0	79,0
45–49	93,4	92,9	91,9	92,9	91,1	90,5	90,3	89,9	85,9	87,5	87,4
50–54	84,0	84,8	83,9	83,7	84,7	85,5	85,2	82,2	83,7	81,3	81,7
55–59	47,8	42,4	44,3	43,9	46,7	52,3	54,0	52,8	52,3	56,9	67,7
60–64	28,7	23,3	22,4	22,6	25,4	21,3	23,9	25,2	26,3	31,3	35,4
55–64	68,2	67,2	67,4	66,5	66,7	66,7	66,5	65,2	65,3	65,4	64,3

Allikas: ESA, Tööjõu-uuringud

Tabel 2. Tööhõivemäär vanuse järgi

Mehed ja naised											
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
15–24	46,3	43,7	45,7	40,7	38,6	38,6	37,1	32,1	31,5	31,1	27,8
25–44	87,5	84,2	82,6	80,0	79,7	79,9	78,6	76,5	76,4	76,4	76,3
45–49	92,0	88,6	87,5	86,9	84,0	82,4	82,0	78,5	75,1	77,3	81,6
50–54	85,2	82,4	80,9	78,8	78,7	80,5	79,5	75,9	73,3	73,0	73,2
55–59	59,4	55,2	55,5	55,1	56,5	58,8	59,5	57,1	56,6	57,9	63,7
60–64	37,2	30,6	29,5	27,9	29,0	30,0	32,6	32,6	32,5	35,1	41,2
55–64	48,3	43,0	42,9	42,4	43,8	45,6	46,8	45,0	44,0	45,7	51,4
Mehed											
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
15–24	55,3	51,2	52,4	48,0	44,6	43,3	40,9	36,1	35,8	37,2	33,9
25–44	92,4	89,0	87,6	83,4	83,1	85,3	83,0	80,0	80,8	81,0	81,9

45-49	92,7	88,9	89,7	85,5	84,6	81,0	80,9	76,9	73,0	75,5	81,6
50-54	89,1	84,3	82,6	80,3	80,1	80,4	79,3	77,0	71,9	70,3	71,0
55-59	75,3	73,5	73,1	71,8	71,2	69,6	68,8	66,8	66,3	67,5	66,1
60-64	49,3	41,1	40,2	35,8	35,4	42,1	45,1	44,1	43,4	42,5	51,1
55-64	62,7	57,9	57,7	55,4	55,0	57,2	57,9	55,8	54,7	54,5	58,1
Naised											
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
15-24	36,8	36,2	38,8	33,2	32,4	33,8	33,1	28,0	27,0	24,6	21,6
25-44	82,7	79,6	77,9	76,8	76,5	74,8	74,4	73,1	72,2	72,0	70,9
45-49	91,4	88,3	85,6	88,1	83,4	83,6	83,0	79,8	76,9	78,9	81,6
50-54	81,9	80,8	79,4	77,6	77,6	80,5	79,7	75,0	74,5	75,3	75,1
55-59	46,5	40,5	41,4	41,8	44,9	50,4	52,2	49,4	48,9	50,3	61,8
60-64	28,4	23,0	21,6	22,0	24,3	21,2	23,6	24,4	24,6	29,8	34,2
55-64	37,3	31,6	31,6	32,4	35,2	36,7	38,4	36,7	36,0	39,1	46,4

Allikas: ESA, Tööjõu-uuringud

Tabel 3. Töötuse määr vanuse järgi

Mehed ja naised										
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
15-24	11,2	11,7	14,4	16,1	14,5	15,8	19,7	23,8	22,2	17,6
25-44	6,7	7,9	10,5	9,8	10,2	10,3	12,5	13,1	12,0	10,0
45-54	5,3	5,8	6,9	8,8	8,2	8,2	11,3	12,4	11,4	10,2
55-64	3,5	5,2	6,2	6,2	6,2	5,7	7,2	9,6	9,0	7,5
Mehed										
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
15-24	9,8	11,5	13,0	15,7	16,0	17,0	20,6	23,9	19,3	14,3
25-44	6,6	7,4	11,6	10,4	9,2	10,7	13,6	13,2	11,9	9,7
45-54	5,8	5,6	7,7	9,3	9,7	9,2	12,6	14,4	14,5	13,4
55-64	8,8	8,1	8,7	12,1	9,1	8,3
Naised										
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
15-24	13,1	11,9	16,3	16,6	12,4	14,2	18,5	23,7	26,4	22,5
25-44	6,8	8,5	9,3	9,2	11,2	9,9	11,3	12,9	12,2	10,3
45-54	4,8	6,1	6,2	8,4	6,9	7,4	10,1	10,7	8,7	7,3
55-64	2,9	2,7	5,3	6,5	8,9	6,6

Allikas: ESA, Tööjõu-uuringud

Tabel 4. Tööhõivemäär soo lõikes Euroopa Liidu liikmesriikides ja liituvates riikides, 2002. a.

	Kokku	Mehed	Naised
Belgia	26,7	36,1	17,6
Taani	57,8	64,5	50,4
Saksamaa	38,4	47,1	29,9
Kreeka	39,7	56,0	24,4
Hispaania	39,7	58,6	22,0
Prantsusmaa	34,8	39,3	30,6

Iirimaa	48,1	65,1	30,8
Itaalia	28,9	41,3	17,3
Luksemburg	28,3	37,9	18,6
Holland	42,3	54,6	29,9
Austria	30,0	39,8	20,9
Portugal	50,9	61,2	41,9
Soome	47,8	48,5	47,2
Rootsi	68,0	70,4	65,6
Suurbritannia	53,5	62,6	44,7
EU 15	40,1	50,1	30,5
Küpros	49,2	67,0	32,1
Tsehhi	40,8	57,3	26,0
Eesti	51,6	58,4	46,5
Ungari	26,6	36,7	18,5
Läti	41,7	50,5	35,2
Leedu	41,6	51,5	34,1
Poola	26,1	34,5	18,9
Sloveenia	24,5	35,4	14,2
Slovakkia	22,8	39,1	9,5
Bulgaaria	27,0	37,0	18,2
Rumeenia	37,0	42,7	32,6
AC10	30,5	41,2	21,4
EU 25	38,7	48,9	29,1

Allikas: European Commission, 2003

Tabel 5. 55-64. aastaste majanduslik staatus

	Hõivatud	Töötud	Mitteaktiivsed
Kokku	45,7	4,5	49,8
Mehed	54,5	5,4	40,1
Naised	39,1	3,8	57,1

LISA 3. ÜLEVAADE **REGISTREERITUD KOLLEKTIIVLEPINGUTEST SEISUGA JUUNI 2003**

2003. aasta juunis oli lepinguid registreeritud 115, neist 49 lepingut ettevõtetes, 22 koolides, 6 muuseumides, 35 riigi- ja omavalitsusasutustes, 2 sektori-tasandi lepingut ja 1 üleriigiline leping. Käesoleva töö taustaks on ülal mainitud lepingutest ettevõtete lepingud ja riigi- ning omavalitsusasutuste lepingud. Vaatluse alt jäid välja ettevõtete lepingutest AS Teede-REV (sõlmitud 2001), Tallinna Trammi- ja Trollibussikoondise AS (sõlmitud 2002), AS Tarbus (sõlmitud 1997) ja riigi- ning omavalitsuste asutustest Teater „Vanemuine” (sõlmitud 2001) ning Maanteeameti ja Teedevalitsuste poolt sõlmitud lepingud. Nimetatud lepingud jäid vaatluse alt välja, kuna need lepingu puudusid. Vaadeldavast 84 lepingust 23 oli tähtaeg 2003. aasta juuni lõpuks möödunud, kuid juhul kui uut kollektiivlepingut ei sõlmita, kehtib varem sõlmitud kollektiivleping va töörahu nõue. Seega ei ole põhjust nende lepingute kõrvale jätmiseks.

Tabel 1. Registreeritud ja analüüsi lülitatud kollektiivlepingud

Registri jaotus	Registreeritud lepingud	Analüüsis olevad lepingud	Puuduvad lepingud
Ettevõtted (ettevõtted ja autotranspordi ettevõtted)	48	45	AS Teede-REV (sõlmitud 2001), Tallinna Trammi- ja Trollibussikoondise AS (sõlmitud 2002), AS Tarbus (sõlmitud 1997)
Riigi- ja omavalitsusasutuste lepingud (riigi- ja omavalitsuse lepingud; teedevalitsuse lepingud)	36	21	Teater „Vanemuine” (sõlmitud 2001), Maanteeameti (üldtöökokkulepe) ja Teedevalitsuste poolt sõlmitud lepingud (13 lepingut üle Eesti)
Koolid	22	-	-
Muuseumid	6	-	-
Sektoritasandi lepingud	2	-	-
Riiklikud lepingud	1	-	-
Kokku	115	66	18

Allikas: Sotsiaalministeerium 2003

Ettevõtte-tasandi lepingud käsitlevad väga erinevaid teemasid. Traditsiooniliselt on enamikes lepingutes üheks teemaks palk (88% lepingutest käsitles mingil määral töö tasustamist) (vt tabel 1). Palkade käsitlemise tase on lepingutes väga erinev: on lepinguid, mis märgivad, et palgad lepitakse kokku individuaalsete lepingutega ja on lepinguid kus on välja arendatud põhjalikud tasustamise süsteemid palkaastmete ning staažist ja töönäitajatest sõltuvate listasudega.

Enamikes lepingutes (74%) on töötajatele ette nähtud rahalisi toetuseid või sätestatud muid soodustusi kas lisapuhkepäevade või kingituste näol. Näiteks on lepinguid, kus ainsaks lisasoodustuseks on lillekimp ja ettevõtte logoga meene juubeli puhul. Enim levinud toetuse vorm on keskmise tasuga puhkepäevad matuste, sünni ja abiellumise puhul. Järgmiseks sagedaseks sätteks on preemiad jõulude, juubeli (ka tööjuubeli) ja muude isiklikult tähtsate sündmuste puhul. Veel on selliseid sätteid, mille alusel kompenseeritakse täiendava lapsepuhkuse ja keskmise palga vahe või lubatakse keskmise

tasu säilimisega puududa aastas paar päeva ilma töövõimetuslehetä jne. Mitmete lepingute puhul laienevad sotsiaalsed garantiid vaid ametiühingu liikmetele.

Suures hulgas lepingutes on käsitletud puhkuse pikkust ja täiendavaid puhkepäevi. Kokku on neid teemasid mainitud üle 60% lepingutes. Peaaegu kõik lepingud, mis puhkuse tingimusi käsitlevad näevad ette ka seadusest soodsamad tingimused. Peamiselt on need isiklike sündmuste puhul antavad puhkepäevad ja staažiga seonduvad täiendavad puhkepäevad. Tööaja osas annavad vähemad lepingud seadusest soodsamad sätted. Enamasti täidavad kollektiivlepingud tööaja osas lihtsalt regulatiivset rolli, kus on tööaja korraldus täpsustatud. Seadusest soodsamate tingimuste peamiseks vormiks on tööpäeva lühendamine enne riiklike pühapäevi kas ühe või kahe tunni võrra. On ka mõned riigi- ja omavalitsusasutuste lepingud, kus kogu lepingu sisuks ongi vaid tööajal tehtavate puhkepauside ajad ning riigipühadele eelnevate tööpäevade lühendamine.

Tabel 2. Kollektiivlepingutes puudutatud teemad

	Lepingute arv, milles teema oli mainitud	Seadusest paremaid tingimusi sätestavate lepingute % antud teemat käsitlevatest lepingutest
Palk	58	-
Lisatasud töötamise eest	40	0,625
Muud lisatasud/ soodustused	48	-
Koondamistasu/ Tasu töölepingu lõppemisel	26	0,923
Etteteatamine vallandamisest	17	0,706
Töö- ja puhkeae	54	0,500
Põhipuhkus	41	0,366
Lisapuhkus	45	0,911
Tööhõive/töötajate hulk	1	-
Teenused	26	0,923
Informeerimine	51	-
Konsulteerimine	30	-
Uued töötajad	18	0,944
Koolitus	40	0,325
Protseduur vaidluste lahendamiseks	38	-
Pension/töötü abiraha	10	1
Vallandamise järjekord	13	1
Eakate eelistamine	44	-

Allikas: Sotsiaalministeerium 2003, autori hinnangud ja arvutused.

- Antud hinnangut kas ei ole võimalik leida või seda ei leitud

Kuna registreeritud on vähem lepinguid, kui neid tegelikult sõlmitud on, siis võib olla et käesolevas analüüsis vaadeldud lepingud ei kajasta päris täpselt seda, mis ilmneks kõiki lepinguid analüüsid. Võib arvata, et esimeses järjekorras on kollektiivlepingud registreerinud asutused/ettevõtted, kus tegutseb aktiivsem ametiühing ning seetõttu võivad neil olla välja kaubeldud soodsamad lepingud kui ülejäänud ametiühingutel.